ISSN: 2822-048X (Online)

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
Journal of Dhamma for Life

(Peer-reviewed & Open Access Journal)

ปีที่ 32 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2569)
VOLUME 32 NO. 4 (OCTOBER - DECEMBER 2026)



INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER INTERNATIONAL CENTRE



JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN (Online): 2822-048X

สารจากบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้ เป็นปีที่ 32 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2569) ของการดำเนินงานวารสารธรรมเพื่อชีวิต ซึ่งวารสารได้ดำเนินการรับใช้สังคมด้วยการเผยแผ่คำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนากับสหศาสตร์และส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการวิจัย และวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาตลอดจนบุคคลภายนอกที่สนใจ ได้มีโอกาสนำเสนอเผยแผ่ผลงานวิชาการและงานวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อีกทั้งแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระพุทธศาสนา ปรัชญา ศิลปะ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการบริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา ภายใต้สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านวิชาการ ประสบการณ์และเป็นแหล่งอ้างอิงในการเผยแพร่บทความของนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจ

ขอขอบคุณสมาชิกทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวารสารธรรมเพื่อชีวิตเป็นอย่างดีทั้งผู้แต่งที่ส่งบทความงานวิจัยและงานวิชาการเข้ามาเพื่อเผยแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาในการประเมินบทความงานวิจัยและงานวิชาการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้มีส่วนเป็นอย่างมากในการพัฒนาผลงานวิชาการและช่วยให้ผลงานได้รับการเผยแพร่อย่างมีคุณภาพทางวิชาการ ต่อไป



พระครูปลัด โชติพัฒน์ อาจารสุโภ, ผศ.ดร.
บรรณาธิการบริหาร

วัตถุประสงค์ของวารสาร (Aims of the Journal)

วารสารธรรมเพื่อชีวิตเป็นวารสารวิชาการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อเผยแผ่สาระธรรมของมูลนิธิพุทธศาสนศึกษา 2) เพื่อพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) 3) เพื่อเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานสำหรับตีพิมพ์ผลงานของสมาชิกมูลนิธิและบุคคลทั่วไป

ขอบเขตเนื้อหาการตีพิมพ์ (Scope of the Journal)

ขอบเขตเนื้อหาที่วารสารเปิดรับ ได้แก่ 1) ด้านพระพุทธศาสนา 2) ด้านปรัชญา ภาษา ศิลปวัฒนธรรม 3) ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ 4) ด้านเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ 5) ด้านศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รูปแบบการการตีพิมพ์ (Process of Publication)

กองบรรณาธิการให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดทำวารสาร ตั้งแต่การคัดเลือกบทความ การประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีอย่างน้อยบทความละ 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยเป็นการประเมินในรูปแบบการปกปิดชื่อผู้ประเมินและผู้เขียน (Double-blind Peer Review) และบทความต้นฉบับต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากกองบรรณาธิการหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น

ภาษาที่รับตีพิมพ์ (Languages)

ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

การกำหนดตีพิมพ์ (Publication Frequency)

กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน)

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม
ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน
ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน
ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

พระครูปลัดโชติพัฒน์ อาจารสุโภ, ผศ.ดร.	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม

กองบรรณาธิการ

พระครูศรีสุทธิชยากร, ดร.	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม
พระมหาวีรชัย วีรชโย	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม
รศ. ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ. ดร.สุขุมพงศ์ ชาญนุวงศ์	คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ. ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ. ดร.สุณี เวชประสิทธิ์	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ผศ. ดร.ฉัตรวรัญช์ องคสิงห	วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต
ดร.พนัชพงษ์พรรณ โพธิสถิรวรางกูร	สมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
อ. ดร.เพ็ญศรี บางบอน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยชินวัตร
อ. ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อ. ดร.สุรชัย พุดชู	คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.จงรักษ์ ศุภกิจเจริญ	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม
อ.แม่ชีเนตรนภา สุทธิรัตน์, ดร.	คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

ดร.สิริพร คลองชีพ	นักวิชาการอิสระ

ฝ่ายกฎหมาย

นายเกริกชัย ส้มเขียวหวาน	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม

ฝ่ายออกแบบปกและจัดรูปเล่ม

พระมหาวีรชัย วีรชโย	มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา วัดบุรณศิริมาตยาราม
อ. ดร.สุรชัย พุดชู	คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The *Journal of Dhamma for Life* has been actively disseminating Dhamma principles and providing academic services to society for 31 years (B.E. 2569). The journal aims to: 1) Promote the Buddhist teachings of the Buddhist Studies Foundation. 2) Enhance the journal's academic quality to meet the standards of the Thai Journal Citation Index (TCI). 3) Serve as a standard academic platform for publishing the work of foundation members and the general public. 4) Provide academic services.

Scope of the Journal, the journal accepts articles in the following fields:

1) Buddhism, 2) Philosophy, Language, and Arts & Culture, 3) Political Science, Public Administration, and Law, 4) Economics and Business Administration, 5) Education, Pedagogy, and Interdisciplinary Studies in Humanities and Social Sciences. To enhance the efficiency of the journal's editorial management and align with economic conditions and operational costs, the resolution of Meeting 1/2568, held on February 8, 2568, approved the adjustment of article publication fees. The journal, currently indexed in the TCI Group 2 database (effective January 1, 2568 – December 31, 2572), has revised the publication fee from 3,000 THB to 4,000 THB. Additionally, the journal's editorial structure has been restructured, and the following Editorial

Management Committee has been appointed:

Editorial Management Committee

Editor-in-Chief

Phrakhrupalad Chotipath Acharashubho, Ph.D.

(Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)

Editorial Board

1. *Phra Khru Srisuttichayakorn, Ph.D.* (Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)
2. *Phramaha Weerachai Weerachayo* (Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)
3. *Assoc. Prof. Boonruam Kamluangsaen, Ph.D.* (Graduate School, Mahamakut Buddhist University)
4. *Assoc. Prof. Sukhumpong Channuwong, Ph.D.* (Faculty of Liberal Arts, Krirk University)
5. *Asst. Prof. Somboon Wattana, Ph.D.* (College of Religious Studies, Mahidol University)

6. *Asst. Prof. Sunee Vetchprasith, Ph.D.* (Kuakarun Faculty of Nursing, Navamindradhiraj University)
7. *Asst. Prof. Chattharawan Ongkasinha, Ph.D.* (College of Social Innovation, Rangsit University)
8. *Panatchapong Phothisathirawarankul, Ph.D.* (Thai Mental Health Association under Royal Patronage)
9. *Penphit Bangbon, Ph.D.* (Faculty of Business Administration, Shinawatra University)
10. *Praphas Kaewketpong, Ph.D.* (Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University)
11. *Surachai Phutchoo, Ph.D.* (Faculty of Religion and Philosophy, Mahamakut Buddhist University)
12. *Maechee Netnapa Suthirat, Ph.D.* (Faculty of Religion and Philosophy, Mahamakut Buddhist University)
13. *Asst. Prof. Jongrak Supakitjaroen* (Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)

Administrative and Support Team

Coordination and Management

Siriporn Klongcheep, Ph.D. (Independent Scholar)

Legal Affairs

Mr. Krirkchai Somkhiowan (Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)

Cover Design and Layout

1. *Phra Maha Weerachai Weerachayo* (Buddhist Studies Foundation, Wat Buranasirimatayaram)
2. *Surachai Phutchoo, Ph.D.* (Faculty of Religion and Philosophy, Mahamakut Buddhist University)

สารบัญ (Content)

	สารจากบรรณาธิการ	a
	สารบัญ	f
1.	Development Of a Management Model for Enhancing the Quality Education Toward Sustainable Development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China Zhao Yunpeng1*, & Kesinee Chiwpreecha2	1-10
2.	Level of Innovative Leadership among Clothing and Dress Design Students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China Jiang Wanqing1*, Winaithorn Wichaidit2, & Benyapa Kongmalai3	11-24
3.	The Mechanisms of Influencing Consumer Perceived Value in New-Style Tea Beverages from a Brand Alliance Perspective Li Wang1*, & A. K. Mahbubul Hye2	25-40
4.	Factors Affecting Organizational Commitment of Sales Employees in the Central Region a Case Study of a Private Company Pronpreeya Chaingoen1*, Teeradej Snongtaweeporn2, Prad Jirachottrakul3, Genevieve Lim4& Pongsakorn Youngyuenchoke5	41-57
5.	Marketing Communication for Developing Traditional Chinese Elements of Animation Movies in Digital Age Ju Wencong1*, & Prapas Nualnetr2	58-69
6.	The Model of Crisis Management Affecting the Operations of Modern Hospitals in Bangkok Metropolitan Areas Yongyuth Mayalarp1*	70-91
7.	Structural Equation Modeling of Factors Affecting Employment Decisions for People with Visual Impairments in Bangkok and Its Vicinity Mahesak Wongnok1*	92-118
8.	Skills Of Administrator That Affect Academic Administration in Educational Institutions of Bangkok Area in South Krungthon Group Hiran Rayabsri1*, & Phramaha Kraiwan Jinadattiyo2	118-135
9.	Conceptual Framework for Democratic Education Based on Buddhist Principles to Develop Quality Citizens	136-148

	Phrakhru Phichitthammapakhun1, Supot Pimprasan2*, Benyapha Permboon3, & Chakkrit Klumya4	
10.	The Approaches for the Operations of Modern Hospitals Yongyuth Mayalarp1*	149-162
11.	The Impact of Leadership Style and Organizational Culture on Project Success in the Construction Industry in Nepal: The Mediating Role of Team Collaboration Roman Man Shrestha1*, & A. K. Mahbubul Hye2	163-176
12.	An Analytical Study of Sangha's Affair Administration of the Sangha Administrator in Phuket Province Sangha Administrativeregions (Dhammayut) Phrakhu Kittisutakun1*, Phra Anan Adnandho2, Phra Chanamet Tejadharo3, & Phra Thanathada Rattanapunyo4	177-190
13.	Traditional Chinese Culture Communication by Animation Film: Monkey King Hero Is Back Song Jiawei1*, Supanna Phatarametravorakul2, & Prapas Nualnetr3	191-204
14.	Desirable Characteristics of Administrators of Special Education Centers Under the Special Education Bureau, Group 1 Natthakan Kawintanutchot1*, & Worrawut Wentbap2	205-219
15.	Service Marketing Mix Factors Influencing Home Inspection Service Purchase Decisions in Bangkok Metropolitan and Pathum Thani Apipat Bussayabuntoon1*, Teeradej Snongtaweeporn2, Prad Jirachottrakul3, Pisinee Kongkul4, & Pongsakorn Youngyuenchoke5	220-234
16.	The Protection of a Temple'S Rights as a Transferee of Ownership in Immovable Property Acquired by Adverse Possession Phrakruworadhammawathi Chandawuttho Raklaemthong1*	235-247
17.	Comparative Analysis of the Law on Criminal Mediation With The Mediation Process of Monks Phra Sane Patipano1*	248-263
18.	Developing the New Training Model of Chinese Musical Singing Xiang Yu Li1*	264-273
19.	Analyzing the Beliefs in the Bai Sri Su Kwan Ceremony According to Ethics	274-283

	Phramaha Niti Thiradhammo1*, & Kitsuchin Ponsen2	
20.	A Descriptive Study of Organizational Management Factors in Nanning University: Leadership Effectiveness, Organizational Culture Teacher Competency and Knowledge Sharing Shi Chaoyi1*, Winaithorn Wichaidit2, & Benyapa Kongmalai3	284-294
21.	Reinforcement Of Financial Planning Based on Buddhist Perspectives for Retirement Preparation Phramaha Rangsey Thanavuddho Peykaeo1*, & Phrarajvinaivajiramedhi2	295-310
22.	Buddhist Art Appeared in Uposatha Based on Aesthetics Phra Yordkom KhunSittho Chainirattisai1*	311-325
23.	The Influence of Theravada Buddhist Philosophy Embedded in the Nirat Literary Works of Sunthornphoo to Thai Society Thanyalak Arayatanon1*	326-342
24.	Buddhism Propagation in a Multicultural Society Based on the Four Iddhipāda Principles in Sadao District, Songkhla Province Phra Promsan Apiwattano Pittayawiwatkul1*, & Phrakhrubowonchaiwat Wanchai Methigo2	343-357
25.	Experiences And Coping of Family Caregivers in Caring for Elderly with Depression Threehathai Sakulnattee1, & Buranee Kanchanatawan2*	358-371
26.	An Analystical Study of the 5 Gati Affecting the Way of Life of Thai People in the Modern Society Phrakhrupalad Thawat Rakkhitasaththo Na Bangchang1*, & Phrarajvinaivajiramedhi2	372-386
27.	Work Performance Motivation Affecting Effectiveness of Police Officers' Work Performance Under Don Mueang Police Station Siraprapa Kuwenrat1*, & Chanida Jittaruttha2	387-402
28.	Digital Marketing Communication of Small and Medium-sized Enterprise Entrepreneurs in Film Event Organizing Businesses in Thailand Xinxin Ye1*, Sukanya Burnadechachai2, & Prapas Nualnetr3	403-422

29.	The Legal Problem Under the Computer Crime Act B.E. 2550 Amendment (No. 2) B.E. 2560: Study Creating Faith or Beliefs Related to Theravada Buddhism Supot Rattanaburi1*	423-441
30.	Digital Skills of School Administrators Affecting Academic Administration the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2 Pathra kasabai1*, & Phramaha Thamrong Thitapuññño2	442-459
31.	Leadership Based on the Four Iddhipada Principles Affecting the Core Mission Administration of Educational Institutions Under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 Yaowaluck Wongwikarn1*, & Suthasinee Saengmookda2	460-476
32.	Interpersonal Skills Based on the Four Brahmavihara Principles of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi Kotchakorn Phewpimdee1*, & Suthasinee Saengmookda2	477-494
33.	Healthy Bakery: Business Opportunities and Challenges Wacharee Siripun1, & Dhachakorn Thitiluck2*	495-517
34.	Smart Digital Technology Affects the Efficiency of Water Management of Royal Irrigation Department Thanat Tannarat1*, & Walaiporn Ratanaset2	518-538
35.	Integration of Theravada Buddhist Philosophy Principles to Encourage Duty Performance of Officials in Bangkok Metropolitan Administration Phra Ananphong Santesako Chaiket1*, & Kitsuchin Ponsen2	539-555
36.	Factors Influencing the Policy of Recruiting Civilian Defense Officials by The Office of The Permanent Secretary of The Ministry of Defence Narat Jotinujit1*, & Walaiporn Ratanaset2	556-576
37.	Social Media for Enhancing Communication Quality of Life Elderly at Phlapphla Chai Subdistrict Elderly School, Suphanburi Province	577-591

	Khanassamon Temrak1*, Sukanya Buranadechachai2, & Sakdina Bunpiam3	
38.	An Analysis of Stress Management Based on the Four Noble Truths in Theravada Buddhist Philosophy Phra Suriyon Narissaro Pungpay1*, & Phrarajsuddhivajiramedhi2	592-603
39.	Meaning Construction of Hotpot, Shabu, And Mala Cuisine Through Social Media and the Perceptions of Chinese Students in Thailand Panom wanasiri1*, Prapas Nualnetr2, & Kanokrat Yossakrai3	604-621
40.	Sustainable Development of Buddhist Leadership Among Buddhist Monastic Leaders in Surin Province Phra khruvinayadhara Gomin Sukovidho Tia-aek1*, & Thanarat Sa-ard-iam2	622-636
41.	The Role of Apple's Visual Identity Communication in Shaping Students' Perception of Symbolic Luxury Image in Bangkok Warattawan Chairat1*, Panom Wannasiri2, & Sirawich Chayandilok3	637-663
42.	An Analytical Study of Health Based on Trisikkha in Theravada Buddhist Philosophy Phra Narong Suphatto Saysook1*, &Phrarajsuddhivajiramedhi2	664-677
43.	Integrating Theravada Buddhist Philosophy in Promoting Peace Phrakhrusangkharak Suriya Pabhassaro Sapanthong1*, & Kitsuchin Ponsen2	678-692
44.	Factors Associated with Organizational Commitment among Subdistrict and Village Headmen Peera Panngam1*	693-706
45.	Development Of an Adaptive Leadership Model for Enhancing the Learning Adaptability of Students Majoring in Advertising Design at Vocational Colleges of Guangdong Province, China Liandi He1*, Xiaoshu Xu2, & Yin Yun Wei3	707-722

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Development Of a Management Model for Enhancing the Quality Education Toward Sustainable Development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China

Zhao Yunpeng[1*], & Kesinee Chiwpreecha[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Zhao Yunpeng*
Eastern Asia University, Thailand.
Email: zhao_yunpeng@gmail.com

2. Kesinee Chiwpreecha
Eastern Asia University, Thailand.
Email: kesinee@eau.ac.th

Keywords:
Model, Development of a Management, Sustainable Development, Vocational Colleges

Article history:
Received: 16/03/2026
Revised: 05/04/2026
Accepted: 29/05/2026
Available online: 29/06/2026

How to Cite:
Yunpeng, Z. & Chiwpreecha, K. (2026). Development Of a Management Model for Enhancing the Quality Education Toward Sustainable Development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China. *Journal Dhamma for Life,* 32(4*),* 1-10.

ABSTRACT

This research aimed to develop a sustainable development model for enhancing the quality of vocational education in Yunnan Province, China. A mixed-methods research design was employed. The quantitative phase involved 514 vocational education teachers selected as the study sample, while the qualitative phase consisted of a focus group discussion with nine experts to validate and refine the proposed model. Data were collected using a structured questionnaire and a focus group protocol. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), whereas qualitative data were analyzed through content analysis to support the development of the model.

The findings revealed that the current state of sustainable development in vocational education was at a moderate level, whereas the desirable state was at a high level. The Modified Priority Needs Index indicated that all three dimensions of sustainable development required further improvement, with the highest priority assigned to economic sustainability, followed by social sustainability and environmental sustainability. Based on these findings, a sustainable development model for enhancing the quality of vocational education was developed. The model comprises four interrelated components: (1) the model title, (2) the principles, concepts, and objectives of the model, (3) the key components of the model, and (4) implementation guidelines. The model was subsequently evaluated by experts and found to demonstrate high levels of suitability and feasibility for application in vocational education institutions. The proposed model provides practical guidance for promoting sustainable development and improving the quality of vocational education in Yunnan Province.

Introduction

Sustainable development has become a central strategy for promoting balanced economic growth, social equity, and environmental protection worldwide. In China, sustainable development was identified as one of the four major objectives for building a Xiao Kang (moderately prosperous) society during the 16th National Congress of the Communist Party of China (CPC). Since then, sustainable development has been integrated into national policies and educational reforms, recognizing education as a key driver for achieving long-term social and economic sustainability. Yunnan Province occupies a unique position in China's sustainable development agenda. As the country's southwestern frontier, Yunnan possesses rich cultural diversity, abundant natural resources, and is recognized as one of the world's biodiversity hotspots. Moreover, its strategic location bordering several countries within the Greater Mekong Sub-region (GMS) makes it an important gateway for regional cooperation in trade, education, and sustainable development. Although Yunnan remains relatively less economically developed than many eastern provinces, substantial progress has been achieved in economic growth, social development, environmental conservation, and resource management following China's reform and opening-up policies. The implementation of sustainable development strategies in Yunnan presents significant opportunities for improving the quality of vocational education. High-quality vocational education is essential for producing skilled human resources capable of supporting regional economic transformation, technological innovation, and sustainable industrial development. As noted by Yu (2025), education quality is a critical determinant of educational outcomes and social returns; therefore, understanding disparities in educational quality across different contexts is essential for improving educational effectiveness and equity. Recent studies have emphasized that improving vocational education requires strong collaboration among governments, educational institutions, industries, and local communities. Liu (2024) argued that stakeholder engagement, policy support, and educational partnerships are fundamental mechanisms for enhancing educational quality in Yunnan Province. Such collaborative approaches are particularly important in vocational education, where curricula, teaching methods, and workforce demands must be continuously aligned with sustainable development objectives. Despite these developments, existing vocational education practices in Yunnan continue to face significant challenges. According to the World Bank (2023), cooperation for sustainable development in vocational education remains limited and largely superficial, with insufficient integration of environmental sustainability, economic development, and social responsibility into institutional management and educational practices. Most existing studies have focused on policy implementation or curriculum reform, while relatively little attention has been given to developing an integrated management model that systematically enhances educational quality through sustainable development principles. This represents an important research gap in the current literature.

This study proposes a sustainable development-based management model for enhancing the quality of vocational education in vocational colleges in Yunnan Province, China. The proposed model integrates the environmental, economic, and social dimensions of sustainable development while emphasizing stakeholder collaboration, institutional management, and continuous quality improvement. It is expected that the findings will provide practical guidance for vocational colleges, policymakers, and educational administrators seeking to strengthen

vocational education quality and contribute to sustainable regional development in Yunnan Province and the Greater Mekong Sub-region.

Literature Review and Theoretical Framework

Vocational Education Development in China

Vocational education in China can be traced back to ancient times. Time-honored apprenticeships used to take the form of passing skills from father to son, or from master to apprentice based on contracts or sectors. As early as the mid-1990s, to seek self-strength and prosperity in China, a group of people of vision created the Fujian Shipbuilding Academy, marking the formal commencement of modern vocational education in China. China's vocational education has actively adapted to the needs of socioeconomic development. It places equal emphasis on both formal schooling and vocational training, promoting a horizontal integration of vocational education with general education. This approach has also accelerated the building of a modern vocational education system designed to support lifelong learning for all. (Chen, Liu and Zheng, 2022).

Empowering a learning society for sustainability through quality education

Sustainability is a requirement of almost every system in existence. Economic models so far have seemed to be financially sustainable for the rich and economically uncertain for lower-income households. Moreover, they have proven to be uniformly unsustainable for the planet. Quality education instills in individuals the importance of environmental sustainability. It also equips them with the financial know-how to turn their skills into income, which leads to more financial stability. The economic sustainability that comes from one generation getting quality education can continue across multiple generations, provided that families emphasize education's importance. Generational emphasis on social change. (Findeisen ,2022).

Enhancing quality vocational education

Enhancing Quality Vocational Education refers to improving the standards, effectiveness, and relevance of vocational education and training (VET) to better prepare students for the workforce. This involves several key aspects: (Chen,2023) Curriculum Improvement – Updating course content to align with industry needs, technological advancements, and emerging job markets. (George, 2023) Teacher Training –Providing educators with continuous professional development to enhance their teaching methods and technical expertise. Industry Collaboration – Partnering with businesses and industries to offer real-world training, apprenticeships, and internships. (Jianling ,2024) Modern Facilities & Equipment – Ensuring that vocational schools and colleges have up-to-date tools, machinery, and digital resources. Competency-Based Learning – Focusing on hands-on skills development and practical applications rather than just theoretical knowledge. Quality Assurance & Accreditation – Implementing standards, assessments, and certifications to ensure graduates meet professional requirements. Lifelong Learning Pathways – Creating opportunities for graduates to continue learning and upgrading their skills throughout their careers. (Zhou ,2024) Therefore

enhancing quality vocational education helps bridge the skills gap, boost employability, and contribute to sustainable economic development.

Conceptual Framework

The researcher analyzed and synthetized the concepts and theories related to vocational college management, enhancing quality education and then the researcher analyzing and synthetizing the draft conceptual framework modified and approved as follows within Sustainable Development.

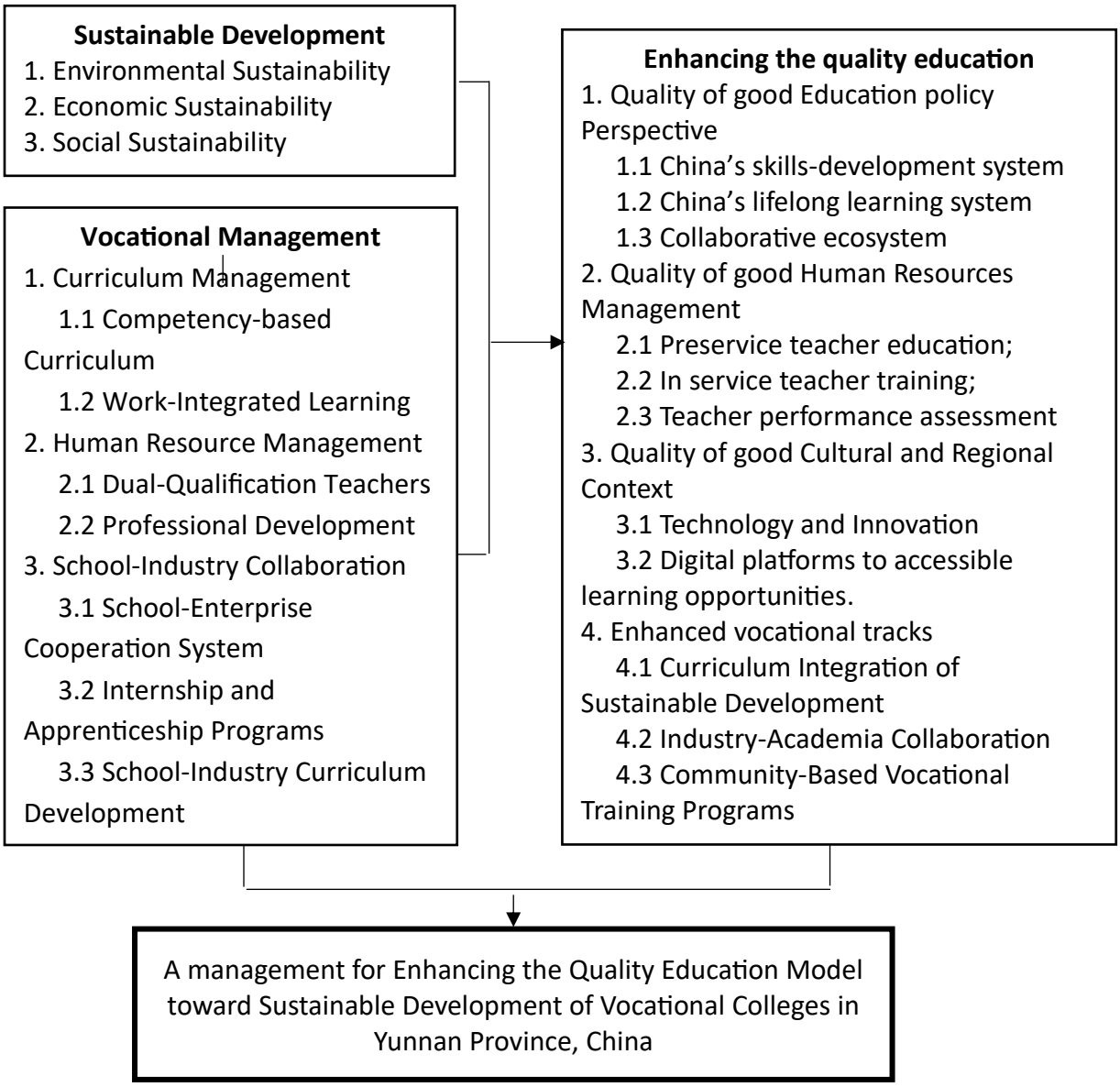


Figure 1 Conceptual Framework

Objectives

1. To study the current, desirable state and needs of management for enhancing the quality education toward Sustainable Development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China.

2. To develop a management model for enhancing the quality education toward Sustainable Development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China.

Methodology

Population, Sampling, Data Collection, and Data Analysis A mixed method design of quantitative and qualitative analysis is employed.

Step 1 A quantitative method design, to study the current, desirable state and identify the needs in sustainable development for enhancing quality vocational education in Yunnan Province, China as follow;

The data were collected from the group's network of Vocational College has covered Yunnan, provinces which are 6 areas and about 514 respondents, consisting of 10 education policymakers, 60 Directors of departments, 24 vocational college administrators, 60 teachers or members of vocational college, 300 students and 60 stakeholders in industry partnerships network. The research instrument used in the study was asked to complete with the five-point Likert scale. Data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency, percentage, modified priority need index (PNI modified) which shows that the sequence of PNI Modified value less than 0.20 indicates a low or non-critical need. (Witkin and Altschuld ,1995)

Step 2 The qualitative method design, to develop a model of sustainable development for enhancing quality vocational education in Yunnan Province, China, by the researcher draff the model for evaluation of the suitability and feasibility of the management model based on individual 30 expert assessments and focus group within 15 stakeholders, which present the conclusion, discussion and recommendation respectively.

Results

Table 1 Current State, Desirable State, and Needs of Management for Enhancing the Quality of Education toward Sustainable Development in Vocational Colleges in Yunnan Province, China

Management Dimension	Current State	Desirable State	PNI Modified	Priority
Overall Sustainability Dimension Management	Moderate	Highest	–	–
Economic Sustainability	Moderate	Highest	0.5991	1
Social Sustainability	Moderate	Highest	0.5265	2
Environmental Sustainability	Moderate	Highest	0.3908	3

The current and desirable states of management for enhancing the quality education toward sustainable development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China in Sustainability Dimension Management overall view was at a moderate and highest level respectively. For the needs of

management for enhancing the quality education toward sustainable development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China in Sustainability Dimension Management, shows that the sequence of PNI $_{Modified}$ is as follows: Economic Sustainability (PNI $_{Modified}$ =.5991), Social Sustainability (PNI $_{Modified}$ =.5265), Environmental Sustainability (PNI $_{Modified}$ =.3908) respectively. In conclusion, all three dimensions require development, with priority given to economic, followed by social, and environmental sustainability, respectively.

The Model of management for enhancing the quality education toward sustainable development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China It consists of four parts as follows:

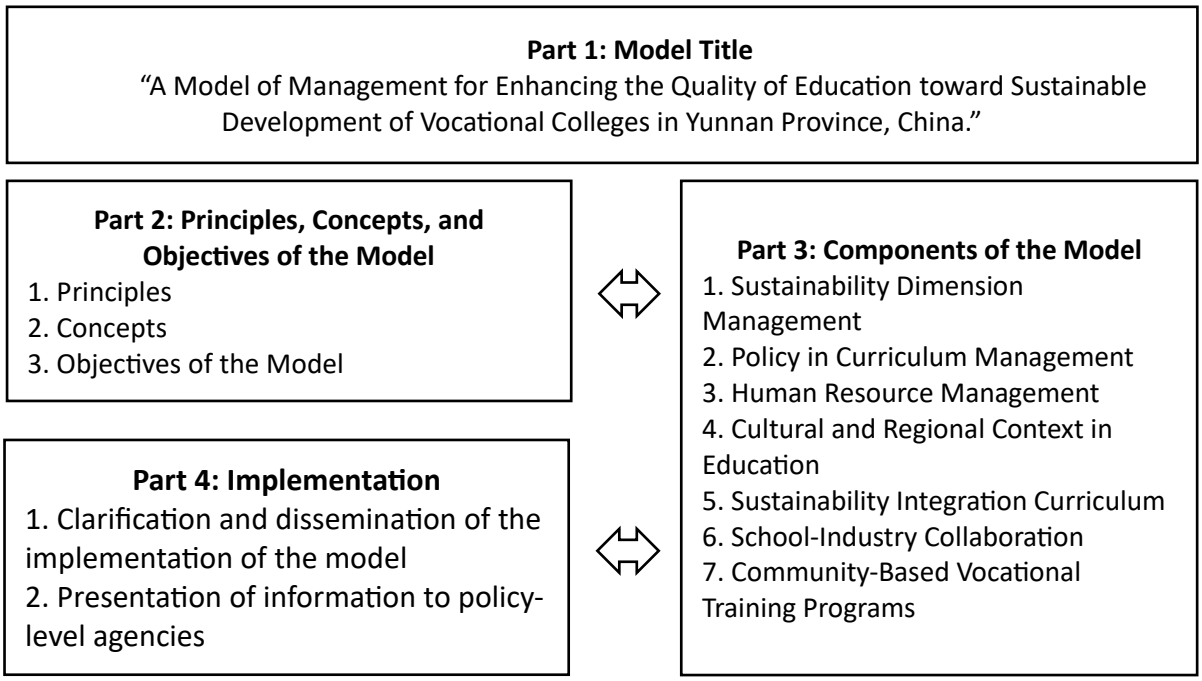


Figure 2 Model of Management

Discussion

Current State, Desirable State, and Needs for Management

The findings indicate that the current management practices of vocational colleges in Yunnan Province demonstrate moderate effectiveness in supporting quality education for sustainable development, while stakeholders expressed significantly higher expectations for the desirable state. The resulting needs assessment suggests that substantial improvements are required across strategic leadership, curriculum development, industry collaboration, digital transformation, quality assurance, and professional development. This finding is consistent with the needs assessment framework proposed by Witkin and Altschuld (1995), which emphasizes that identifying discrepancies between current and desired performance provides an evidence-based foundation for organizational improvement. The identified management needs also reflect the ongoing transformation of vocational education in China. Chen (2024) reported that Chinese higher vocational education is shifting from traditional skill training toward innovation-driven and sustainable educational systems. Similarly, the Ministry of Education (2023) has emphasized the modernization of vocational education through reforms focusing on governance, quality assurance, and industry integration. Industry

collaboration emerged as one of the highest priority needs. This result supports Zhao (2024), who argued that effective integration between education and industry is essential for improving graduates' competencies and meeting labor market demands. Likewise, Liu (2024) found that stronger cooperation between vocational institutions and industries significantly enhances students' employment competence in Yunnan Province. The increasing importance of digital transformation identified in this study is also supported by Jianling (2024), who demonstrated that digital technologies, artificial intelligence, and smart learning environments are becoming central components of modern vocational education management. UNESCO (2024) similarly emphasized that educational institutions should integrate artificial intelligence responsibly to improve teaching quality, institutional governance, and sustainable educational development. The findings regarding educational quality are consistent with Chen et al. (2022), who reported that institutional management, instructional quality, learning environments, and administrative services significantly influence student satisfaction in higher vocational education. Consequently, strengthening management systems can improve both educational quality and stakeholder satisfaction.

Development of the Management Model

Based on the identified needs, this study developed a management model designed to enhance educational quality toward sustainable development in vocational colleges. The model emphasizes strategic leadership, stakeholder participation, digital transformation, curriculum innovation, industry partnerships, quality assurance, and continuous organizational improvement. The proposed model aligns closely with international perspectives on sustainable higher education. Fodor (2021) argued that sustainable university development requires integrated governance systems that combine institutional leadership, stakeholder engagement, environmental responsibility, and continuous quality improvement. Similarly, George (2023) emphasized that higher education institutions should embed the Sustainable Development Goals (SDGs) into institutional policies, curriculum, governance, and organizational culture. The model also supports the recommendations of Fahim (2021), who demonstrated that sustainable higher education quality can be effectively improved through systematic institutional assessment, strategic planning, and continuous evaluation. Applying these principles enables vocational colleges to strengthen organizational resilience while responding to changing economic and social conditions. Another important component of the proposed model is partnership with industry and external stakeholders. Ding and Zheng (2022) concluded that educational partnerships contribute significantly to balanced and sustainable higher education development through resource sharing, collaborative innovation, and capacity building. These partnerships are particularly important for vocational education because they ensure curriculum relevance and improve graduate employability. The emphasis on employability within the proposed model is further supported by Jackson (2015), who found that work-integrated learning effectively develops graduates' employability skills when supported by strong institutional management and employer engagement. Similarly, Findeisen (2022) reported that high-quality vocational education increases students' persistence and successful transition into employment. The model also reflects international recommendations for vocational education reform. OECD (2020) emphasized that successful vocational education systems require strong governance, flexible curriculum management, employer engagement, and effective quality assurance mechanisms. Likewise, Billett (2011) argued that vocational

education should balance occupational competence with broader capabilities that enable lifelong learning and sustainable workforce development. Finally, the findings correspond with recent developments in Yunnan Province. The World Bank (2023) reported that improving vocational education is essential for expanding employment opportunities and supporting regional economic development. Yu (2025) further recommended curriculum redesign, professional development, and stronger industry partnerships as key strategies for revitalizing higher vocational education in Yunnan Province. Therefore, the management model developed in this study provides an appropriate framework for supporting sustainable educational development while addressing regional workforce needs.

Overall, the findings demonstrate that enhancing management systems is fundamental to improving educational quality and achieving sustainable development in vocational colleges. By integrating strategic leadership, quality assurance, digital innovation, industry collaboration, and stakeholder participation, vocational institutions can better respond to national education reforms and global sustainable development priorities.

Conclusion

The current states of management for enhancing the quality education toward sustainable development of Vocational Colleges in Yunnan Province, China, as the dimension of Environmental Sustainability focuses on the cultivation system of campus environmental awareness and the construction of teachers' sustainable development capabilities. Through sub items such as "Promotes awareness of environmental sustainability" and "Teachers receive training on sustainability topics", this study examines the depth of practical penetration of environmental sustainability concepts in vocational colleges. Which according with George (2023) studied Higher Education Institutions' Sustainable Development towards Agenda 2030: A Global Goals in Policy and Curriculum present to a shift in Higher Education (HE) for sustainable development towards achieving Agenda 2030 Global goals.

In conclusion, all three dimensions require development, with priority given to economic, followed by social, and environmental sustainability, respectively. Yu (2025) Revitalizing Higher Vocational Education in Yunnan, China through Curriculum Redesign, Industry Partnerships, and Professional Development Higher vocational education plays a crucial role in equipping individuals with practical skills and knowledge for successful transitions into the workforce. However, ensuring the effectiveness and relevance of higher vocational education programs requires continuous evaluation and alignment with industry needs.

Recommendations

Recommendations for Policy and Practice

1. Based on the findings, vocational colleges in Yunnan should prioritize economic sustainability, which received the lowest mean score, by strengthening school–industry partnerships, expanding work-integrated learning (WIL) and apprenticeship programs, and integrating entrepreneurship education to improve graduates' employability and economic outcomes.

2. To enhance environmental and social sustainability, institutions should embed sustainability concepts, including green skills and social responsibility, across the curriculum.

Community-based learning projects and regular teacher training on sustainability education should also be implemented to strengthen institutional and community engagement.

Contribution to the Body of Knowledge

This study contributes to the literature by providing empirical evidence on sustainability practices in vocational colleges in Yunnan Province. It highlights the need for a balanced approach to environmental, social, and economic sustainability, emphasizing that stronger industry collaboration is essential for improving economic sustainability in vocational education.

Recommendations for Future Research

Future research should employ longitudinal or comparative studies to examine sustainability practices across different regions or countries. Researchers may also investigate additional factors, such as institutional leadership, government support, innovation, and digital transformation, using mixed-methods approaches to provide deeper insights into sustainability in vocational education.

References

Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects.* Springer.

Chen, B., Liu, Y., & Zheng, J. (2022). Using data mining approach for student satisfaction with teaching quality in higher vocational education. *Journal of Vocational Education Studies, 15* (2), 45–60.

Chen, M. (2024). Research on the Development Status of Higher Vocational Education in China. *International Journal of Education and Humanities. 13* (2), 108-118.

Ding, R. & Zheng, Y. (2022). Education Partnership Assistance to Promote the Balanced and Sustainable Development of Higher Education: Lessons from China. *Sustainability, MDPI, 14* (14), 83-93.

Fahim, A. (2021), Sustainable Higher Education Reform Quality Assessment Using SWOT Analysis with Integration of AHP and Entropy Models: A Case Study of Morocco. *Sustainability 2021, 13* (8), 4312-4320.

Findeisen, S. (2022). *Transition from School to Work – Explaining Persistence Intention in Vocational Education and Training in Switzerland Vocations and Learning.* (2022) 15:129–154

Fodor, S. (2021). Approach for Sustainable Development in University-Level Education. Sustainability 2021, 13, 9977.

George, N. S. (2023). Higher Education Institutions' Sustainable Development towards Agenda 2030: A Global Goals in Policy and Curriculum. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*,12 (4), 1320-1326.

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367.

Jianling, X. (2024). The digital transformation of vocational education: Experience and reflections of Shenzhen Polytechnic University. *VTE journal. 1* (2), 1-17.

Liu, Y. (2024). The influential relationship between technical and vocational education and training (TVET) and employment competence: A study from Yunnan Province, China. *Journal of Ecohumanism, 3* (7), 4136–4142.

Ministry of Education (2023). *Notice of the Office of the Ministry of Education on accelerating the reform of key tasks in the construction of a modern vocational education system*. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202307. Accessed March 20,2025.

OECD. (2020). Education at a glance 2020 Vocational Management (OECD, 2020, OECD indicators. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/69096873

UNESCO. (2024). *Beijing consensus on artificial intelligence and education*. from http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201908/W020190828311234688933.pdf. Accessed March 20, 2025.

Witkin, B. R., & Altschuld, J.W. (1995). P*lanning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

World Bank. (2023). *Improving vocational education brings opportunities for young people in Yunnan.Retrieved from https://www.worldbank.org/en/news/feature/2023/03/13/improving-vocational-education-brings-opportunities-for-young-people-in-yunnan*.

Yu, C. (2025). Revitalizing Higher Vocational Education in Yunnan, China through Curriculum. Redesign, Industry Partnerships, and Professional DevelopmentASEAN. *Journal of Education 11* (1), 1-10.

Zhao, J. (2024). The construction path of the industry education integration community in higher vocational colleges from the perspective of the "Double High Plan". *Chin Vocat Tech Edu. 15* (1), 61-67.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Level of Innovative Leadership among Clothing and Dress Design Students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China

Jiang Wanqing[1*], Winaithorn Wichaidit[2], & Benyapa Kongmalai[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Jiang Wanqing*
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: jiangwanqing777@outlook.com

2. Winaithorn Wichaidit
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: winaithorn.w@dru.ac.th

3. Benyapa Kongmalai
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: benyapa.ko@dru.ac.th

Keywords:
Innovative Leadership, Clothing and Design Education, Creative Thinking, Problem-Solving, Teamwork, Innovation & Trend Insight

Article history:
Received: 20/03/2026
Revised: 04/04/2026
Accepted: 29/05/2026
Available online: 29/06/2026

How to Cite:
Wanqing, J. et al. (2026). Level of Innovative Leadership among Clothing and Dress Design Students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 11-24.

ABSTRACT

Innovative leadership has become an essential competency for students in creative and design-oriented disciplines in response to rapid technological advancement and industry transformation. In the context of vocational fashion education, cultivating students' creativity, collaborative competence, and strategic thinking is increasingly important for preparing them for dynamic professional environments. This study aims to examine the level of innovative leadership among Clothing and Dress Design students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China.

The research focuses on four dimensions of innovative leadership: creative thinking, problem-solving and decision-making ability, teamwork and leadership, and innovation awareness with future trend insight. A descriptive research design was adopted, and a structured questionnaire was used as the primary instrument for data collection. The findings indicate that the development of innovative leadership among students requires further enhancement across several dimensions, particularly in strengthening innovation awareness and collaborative learning experiences. The study highlights the importance of integrating creativity-oriented pedagogy, project-based learning, and industry-related knowledge into vocational fashion design education. The results provide practical implications for curriculum development, instructional improvement, and the cultivation of innovation-oriented talents in vocational education.

Introduction

In the twenty-first century, innovation has emerged as a critical competency across nearly all professional domains. Rapid technological advancement, globalization, and digital transformation are reshaping industrial structures and organizational practices worldwide. Contemporary workplaces increasingly demand professionals who possess creative thinking, collaborative ability, strategic decision-making skills, and adaptability. In this context, innovative leadership has gained growing scholarly and practical attention as a key capability for sustaining organizational competitiveness and long-term development. The global fashion and apparel industry exemplifies these transformative changes. Emerging technologies such as 3D garment simulation, artificial intelligence (AI)-assisted design, and virtual fashion presentation platforms are redefining traditional design and production processes. In addition, intelligent manufacturing systems are improving production efficiency, while sustainability considerations are reshaping material selection, brand strategy, and supply chain management. Meanwhile, accelerated fashion cycles driven by digital media and global consumer networks have significantly shortened product life cycles and intensified market competition. As a result, clothing and dress designers are now expected to integrate technical expertise and aesthetic creativity with innovative thinking, market awareness, and interdisciplinary collaboration. In China, the apparel industry is undergoing simultaneous technological upgrading and shifts in consumer demand. The integration of digital technologies into design and production processes, along with increasing emphasis on personalization and sustainability, has raised expectations for design professionals. However, vocational education in this field continues to emphasize traditional skill-oriented training, focusing primarily on craftsmanship and technical proficiency. While such training remains important for foundational competence, it may not sufficiently foster innovative leadership or comprehensive professional capabilities. This mismatch between educational outcomes and industry requirements has become increasingly evident (Hetian & Naeim, 2025). Guangxi represents a particularly illustrative regional case. Benefiting from its geographic proximity to ASEAN countries, policy support under the Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP), and rich ethnic cultural resources, the region is transitioning from a processing-oriented manufacturing base toward a fashion industry cluster and cultural-creative hub. Despite this progress, challenges remain, including limited brand competitiveness, shortages of high-level creative talent, and relatively low value-added positioning within the industry chain. In this context, strengthening innovative leadership among clothing and dress design students is essential for supporting regional industrial upgrading. However, insufficient integration of innovation-oriented training within vocational education may constrain graduates' innovation capacity and leadership readiness (Tan et al., 2022).

Although innovative leadership has been widely discussed in education and management literature, empirical studies focusing on vocational college students in clothing and dress design programs remain limited, particularly in regions undergoing industrial transformation. To address this gap, the present study aims to examine students' overall and dimension-specific levels of innovative leadership, thereby providing empirical evidence to inform curriculum development and continuous improvement in vocational design education.

Literature Review and Theoretical Framework

Concept of Innovative Leadership

Innovative leadership has emerged as a critical competence in the knowledge economy, particularly under rapid digital transformation. Unlike traditional leadership that emphasizes hierarchy and control, innovative leadership integrates creative thinking, problem reframing, systems integration, strategic judgment, and team motivation to guide individuals and teams toward sustained innovation (Amabile & Pratt, 2016). Grounded in the dynamic componential model of creativity, innovation arises from the interaction of domain expertise, creativity-relevant processes, intrinsic motivation, and supportive environments (Amabile & Pratt, 2016). This model underscores that innovation is not solely dependent on individual talent but is significantly shaped by contextual conditions and motivational structures. In design and complex problem-solving, leaders must reframe problems and create new conceptual frames, as emphasized by Dorst (2011) and Buchanan (2019), enabling breakthrough solutions and systemic integration across stakeholders. Such reframing capability is particularly critical in fashion design, where ambiguous consumer demands and rapidly evolving technologies require continuous reinterpretation of design problems.

From an organizational perspective, innovative leadership fosters collective creativity, as transformational behaviors enhance team innovation through vision, intellectual stimulation, and individualized consideration (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). This perspective highlights that innovative leadership extends beyond individual cognitive capacity to include the ability to inspire, empower, and coordinate collaborative innovation processes. In vocational and design education, specially fashion and clothing, students need not only technical proficiency but also the ability to anticipate trends, integrate technologies, and collaborate across disciplines (Wang, 2015). The integration of these competencies is essential for preparing students to navigate the increasingly complex and interdisciplinary nature of the fashion industry.

Overall, innovative leadership represents an integrated capability combining cognitive, strategic, and motivational dimensions. It emphasizes intrinsic motivation, adaptive thinking, collaborative facilitation, and implementation capacity, equipping individuals to navigate uncertainty, create value, and respond to industrial transformation. Within vocational education contexts, the development of innovative leadership thus requires pedagogical approaches that simultaneously cultivate creative cognition, strategic reasoning, and collaborative engagement.

Dimensions of Innovative Leadership

Innovative leadership is multidimensional, comprising four interrelated dimensions in vocational design education. These dimensions collectively form a holistic framework that captures the cognitive, behavioral, and forward-looking capacities necessary for sustained innovation in fashion and clothing design contexts.

1. Creative Thinking forms the cognitive core, enabling divergent thinking, cross-domain integration, and generation of novel, feasible solutions (Gafour & Gafour, 2020). In clothing design, it involves aesthetic originality, material experimentation, digital technology application, and sustainability considerations. McFadzean's (2000) creative problem-solving model further highlights selecting cognitive strategies appropriate to innovation scope,

distinguishing between incremental refinement and paradigm-shifting innovation. Educational interventions enhance flexible cognition and higher-order thinking (Larraz-Rábanos, 2021), suggesting that creative thinking is not a fixed trait but a developable competency that can be systematically cultivated through well-designed learning experiences.

2. Problem-Solving and Decision-Making Ability integrates identification, evaluation, and strategic judgment under constraints. Students face material, time, cost, and market challenges, requiring systematic reasoning and adaptive responses (Yurtseven et al., 2021). This dimension reflects the practical application of creativity within real-world constraints, distinguishing innovative leadership from abstract ideation. Problem-based learning (Savery, 2015) and project-based approaches (Bell, 2010) cultivate higher-order problem-solving, interdisciplinary integration, and self-directed learning, all of which are essential for navigating the complexity of fashion design practice.

3. Teamwork and Leadership reflect the social dimension. Effective collaboration depends on role clarity, trust, resource coordination, and shared objectives (Salas et al., 2015; Johnson & Johnson, 2009). In design studios, students negotiate responsibilities, integrate diverse expertise, and develop leadership awareness through interdisciplinary and industry-linked projects. Cooperative learning structures enhance accountability, communication, and collective problem-solving (Smith et al., 2005). This dimension recognizes that innovative leadership is not exercised in isolation but emerges through coordinated group dynamics and shared creative effort.

4. Innovation Awareness and Future Trend Insight represents the forward-looking dimension. It involves recognizing technological, cultural, and sustainability shifts and strategically responding to emerging opportunities (Burt, 2004). In fashion education, students analyze trends, engage with AI and digital tools, and apply foresight methodologies to align creative decisions with future demands (Faerm, 2012; Ollenburg, 2018). This dimension is particularly critical in an industry characterized by rapid cycles of change, where the ability to anticipate and shape future directions distinguishes proactive innovators from reactive practitioners.

These dimensions collectively reflect cognitive flexibility, practical reasoning, social coordination, and strategic foresight. Integrating them through authentic, project-based, and interdisciplinary curricula enables vocational students to navigate industrial transformation, cultivate innovation competencies, and develop sustainable leadership skills (Casciani et al., 2022; Wang, 2015). The interdependence among these dimensions suggests that innovative leadership development requires a holistic approach rather than isolated skill training.

Objectives

1. To examine the overall level of innovative leadership among Clothing and Dress Design students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China.

2. To examine the level of innovative leadership in each dimension: creative thinking, problem-solving and decision-making ability, teamwork and leadership, and innovation awareness and future trend insight.

Methodology

Research Design

This study adopted a descriptive research design to examine the level of innovative leadership among Clothing and Dress Design students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China. Descriptive research is suitable for systematically portraying characteristics of a population or phenomenon without testing causal relationships or subgroup differences. The study aimed to assess the overall level of innovative leadership and its specific dimensions rather than test hypotheses or evaluate effects. Accordingly, descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed to provide an accurate overview of students' current innovative leadership competencies.

Population and Sample

This study focused on examining innovative leadership among students majoring in Clothing and Dress Design at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China. The target population comprised all full-time students enrolled in the program during the 2025 academic year, representing the primary recipients of professional and innovation-oriented training. To ensure an adequate and representative sample, 264 students were randomly selected from the total population of 600 using the Krejcie and Morgan (1970) formula, ensuring each student had an equal chance of selection.

Inclusion criteria required participants to be officially enrolled, have completed at least three months of coursework, and voluntarily consent to participate. Ethical considerations were strictly observed: participation was voluntary, questionnaires were anonymous, confidentiality was maintained, and students could withdraw without consequences. All data were used solely for academic purposes.

Random sampling enhances the credibility and objectivity of findings by reducing systematic bias. By focusing on a single program within a vocational institution, this study provides contextualized insight into innovative leadership development in a vocational fashion education setting. Although the results are specific to this cohort, they offer valuable implications for curriculum planning, teaching strategies, and the cultivation of innovation-oriented competencies in vocational design programs (Krejcie & Morgan, 1970).

Research Instruments

This study employed a structured questionnaire to examine the level of innovative leadership among Clothing and Dress Design students, aligned with the research objectives of assessing both overall and dimensional competencies. The instrument was developed based on theoretical and empirical literature on innovative leadership, creativity, problem-solving, collaboration, and trend awareness in design education.

The questionnaire comprised two sections: general demographic information and the current status of innovative leadership across four dimensions: Creative Thinking, Problem-Solving and Decision-Making Ability, Teamwork and Leadership, and Innovation Awareness and Future Trend Insight. Each dimension was represented by multiple items to capture its multidimensional construct. Responses were measured using a five-point Likert scale (Likert,

1932). Mean scores were interpreted using standardized intervals to classify levels of innovative leadership.

The theoretically grounded framework, structured format, and standardized scale ensured systematic, reliable, and valid measurement of students perceived innovative leadership within the vocational education context.

Validity and Reliability

To ensure the rigor of the research instrument, content validity and reliability were systematically evaluated. Content validity was established through expert review and Item-Objective Congruence (IOC) analysis (Hambleton, 1980; Davis, 1992). Three experts in educational administration and design education assessed each item for relevance, clarity, and alignment with research objectives. IOC values ranged from 0.50 to 1.00, meeting acceptable criteria. Minor revisions were made based on quantitative IOC results and qualitative feedback to improve conceptual clarity. A pilot test was conducted to verify item clarity and response consistency before formal administration.

Reliability was assessed using Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951), yielding a coefficient of 0.958 for the scale, indicating excellent internal consistency. These procedures confirm that the questionnaire is both valid and reliable, providing a credible measure of innovative leadership among Clothing and Dress Design students and supporting the robustness of subsequent descriptive statistical analyses.

Data Collection Procedure

Data collection followed a systematic and ethical procedure. Official approval was obtained from Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, and the study was reviewed by the Graduate School of Thonburi Rajabhat University to ensure ethical compliance, including voluntary participation, informed consent, and confidentiality. The questionnaire was finalized under expert supervision, with content validity verified by three specialists in art and design education. A pilot test was conducted with 30 students to assess clarity and response consistency, and minor revisions were made accordingly.

For formal data collection, the finalized questionnaire was administered online via the Wenjuanxing platform to 264 randomly selected students during the 2025 academic period. Participation was voluntary, and responses were submitted within the designated timeframe. Completed questionnaires were reviewed for completeness, yielding 264 valid responses. The organized dataset was subsequently prepared for descriptive statistical analysis. The structured procedure ensured reliability, transparency, and methodological rigor in capturing the innovative leadership profile of Clothing and Dress Design students.

Data Analysis

Data analysis employed both reliability and descriptive statistical techniques to examine innovative leadership among Clothing and Dress Design students. Internal consistency of the questionnaire was assessed using Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951), yielding an excellent value of 0.973, indicating strong homogeneity and stability of the instrument.

Descriptive statistics were applied to summarize demographic characteristics, including gender, age, academic year, and leadership experience, using frequency and percentage. To assess the overall level of innovative leadership and its four dimensions, mean and standard deviation were calculated. The mean reflects central tendency, while standard deviation indicates response variation, interpreted according to DeVellis (2016) to gauge consistency.

A five-point Likert scale (Likert, 1932) was used for all items, with scores categorized into verbal interpretation levels (Jamil et al., 2021). Additional indices, such as the Index of Concordance (IOC), were employed during instrument validation to ensure content relevance. These analytical procedures provided a systematic and rigorous framework for quantifying and interpreting students' innovative leadership competencies.

Results

Table 1 Current Situation of Innovative Leadership

Item	n=264		Level
	$\bar{X}$	S.D.	
1.Creative Thinking	2.206	1.031	Low
2.Problem-Solving and Decision-Making Ability	1.975	0.965	Low
3.Teamwork and Leadership	1.874	0.682	Low
4.Innovation Awareness and Future Trend Insight	1.727	0.453	Low
Total	**1.946**	**0.703**	**Low**

The sample consisted of 264 Clothing and Dress Design students. The majority of respondents were female, most were aged between 16 and 19 years, and students were relatively evenly distributed across three academic years. In addition, more than half of the respondents reported having no prior leadership experience. These characteristics provide a general context for interpreting the findings. The overall level of innovative leadership was determined based on the data presented in Table 1 (Current Situation of Innovative Leadership). The results indicate that the overall mean score is low ($\bar{X}$= 1.946, S.D. = 0.703), suggesting that students' innovative leadership capacity remains underdeveloped and has not yet reached a moderate level. The standard deviation reflects moderate variation, indicating that although individual responses differ to some extent, students generally share similar perceptions of their innovative leadership abilities.

A detailed examination of Table 1 shows that all four dimensions of innovative leadership fall within the low level. This consistent pattern indicates that the limitation in innovative leadership is not restricted to a specific competency but is evident across all dimensions. Despite this overall trend, differences in mean scores reveal relative variation in the development of each dimension.

Based on the data presented in Table 1, the four dimensions are ranked from highest to lowest mean score as follows: (1) Creative Thinking, (2) Problem-Solving and Decision-Making Ability, (3) Teamwork and Leadership, and (4) Innovation Awareness and Future Trend Insight.

This ranking provides a clearer understanding of the relative strengths and weaknesses among the dimensions.

Creative Thinking recorded the highest mean score ($\bar{X}$= 2.206, S.D. = 1.031), making it the relatively strongest dimension. The results suggest that students demonstrate a certain level of ability in generating original ideas and engaging in creative design processes. However, the mean score remains within the low level, indicating that creative competence has not yet developed into a stable and consistent capability. The relatively larger standard deviation indicates noticeable variation among students, suggesting that creative ability is unevenly distributed within the sample.

Problem-Solving and Decision-Making Ability ranked second, with a mean score of 1.975 (S.D. = 0.965). This dimension reflects students' capacity to identify key problems, evaluate alternatives, and make decisions in design-related contexts. Although the mean score is relatively close to the moderate threshold, it still falls within the low level. This suggests that students' analytical and strategic thinking skills remain insufficient. The variation in responses indicates that students differ in their confidence and competence when dealing with complex design tasks.

Teamwork and Leadership ranked third ($\bar{X}$= 1.874, S.D. = 0.682). This dimension reflects students' ability to collaborate with others, assume leadership roles, and manage tasks within a team environment. The results indicate that these competencies remain limited. Compared with the previous dimensions, the smaller standard deviation suggests more consistent perceptions among respondents, indicating that this limitation is widely shared across the sample.

Innovation Awareness and Future Trend Insight recorded the lowest mean score ($\bar{X}$ = 1.727, S.D. = 0.453), making it the weakest dimension. This finding indicates that students have limited awareness of fashion industry trends, sustainability issues, and technological developments. The relatively small standard deviation suggests a high level of agreement among respondents, confirming that this weakness is consistently observed across the group.

Overall, the results derived from Table 1 indicate that innovative leadership among Clothing and Dress Design students remains at a low level across all four dimensions. Although Creative Thinking shows relatively stronger performance, it does not reach a moderate level. The other dimensions, particularly Innovation Awareness and Future Trend Insight, demonstrate more pronounced limitations.

The ranking pattern further suggests that internal cognitive abilities, such as idea generation and creativity, are relatively more developed than competencies related to collaboration and future-oriented awareness. However, the fact that all dimensions remain within the low level indicates that innovative leadership development is generally insufficient and unbalanced.

In summary, the findings confirm that students' innovative leadership competencies are underdeveloped across all dimensions. While some foundational abilities are evident in creative thinking, significant gaps remain in problem-solving, teamwork, and especially in innovation awareness and future-oriented competencies. These results provide a clear empirical basis for further analysis and discussion.

Discussion

The findings of this study indicate that the overall level of innovative leadership among Clothing and Dress Design students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute is low (M = 1.946, SD = 0.703), with all four dimensions also falling within the low range. This suggests that innovative leadership has not yet developed into a mature or integrated competence among the students. Although variability exists, the relatively consistent standard deviations across dimensions indicate that this limitation is broadly shared rather than confined to specific subgroups.

From a theoretical perspective, this result supports the view that innovative leadership is a multidimensional and integrative construct rather than a set of independent skills (Amabile and Pratt, 2016). The uniformly low scores therefore reflect not only weak development within individual dimensions but also insufficient synergy among cognitive, behavioral, and contextual competencies. In vocational education contexts, particularly in design disciplines, pedagogical emphasis has traditionally prioritized technical skill acquisition (Wang, 2015). While such training is essential, it may inadvertently constrain the development of higher-order competencies required in contemporary creative industries, including strategic thinking, collaboration, and future-oriented awareness.

Creative Thinking

Creative Thinking obtained the highest mean score (M = 2.206, SD = 1.031), indicating that students possess a basic capacity for idea generation. However, the result remains within the low category, suggesting that creativity is still in an early developmental stage and has not yet evolved into a stable or consistently applied competence. This finding aligns with the understanding of creativity as a developmental and context-dependent process (Larraz-Rábanos, 2021). According to the componential theory of creativity, creative performance emerges from the interaction of domain-relevant skills, creativity-relevant processes, intrinsic motivation, and environmental support (Amabile and Pratt, 2016). In this context, the relatively low score may reflect limited opportunities for experimentation and exploration within structured vocational training environments. Moreover, recent developments in fashion and design education emphasize the integration of digital technologies and interdisciplinary approaches as key drivers of creativity (Casciani et al., 2022; Channuwong et al., 2024). The findings suggest that while students demonstrate initial creative potential, it has not yet been fully expanded into innovation-oriented practice supported by technological and conceptual integration.

Problem-Solving and Decision-Making Ability

This dimension ranked second (M = 1.975, SD = 0.965), indicating emerging but still limited competence in analytical reasoning and decision-making. Problem-solving and decision-making involve evaluating alternatives under constraints and integrating multiple design considerations such as feasibility, aesthetics, sustainability, and market relevance (Yurtseven et al., 2021). The results suggest that students may be able to identify problems but lack confidence or autonomy in making strategic decisions that influence project outcomes. This reflects a transitional learning stage from guided instruction toward independent

professional judgment. Supporting this interpretation, research on problem-based learning emphasizes that higher-order thinking skills develop more effectively in authentic, learner-centered environments that encourage autonomy and reflection (Savery, 2015). The findings therefore imply that such pedagogical structures may not yet be sufficiently embedded in the curriculum.

Teamwork and Leadership

Teamwork and Leadership also demonstrated a low level (M = 1.874, SD = 0.682), indicating that although collaborative activities exist, leadership capabilities remain underdeveloped. Effective teamwork requires coordination, communication, shared accountability, and role negotiation within group settings (Salas et al., 2015; Sutthadaanantaphokin et al., 2025). Cooperative learning theory posits that teamwork and leadership must be intentionally designed and structured within educational environments rather than assumed as automatic outcomes of group work (Johnson and Johnson, 2009). In studio-based design education, collaboration is often practiced; however, leadership roles may not be systematically rotated or explicitly developed. This limits students' opportunities to cultivate decision authority and team coordination skills, which are increasingly essential in multidisciplinary fashion industry contexts.

Innovation Awareness and Future Trend Insight

This dimension recorded the lowest mean score (M = 1.727, SD = 0.453), indicating a significant deficiency in students' awareness of industry trends, technological developments, and future-oriented thinking. Innovation literature emphasizes that foresight and environmental scanning are critical components of innovative capability, enabling individuals to anticipate and respond to change (Burt, 2004). The low result suggests limited exposure to external industry developments and weak integration of forward-looking content within learning experiences. Given the rapid transformation of the fashion industry driven by sustainability imperatives and digital innovation (Ma, 2023; Casciani et al., 2022), this deficiency represents a critical gap between academic preparation and professional requirements. Without stronger future-oriented awareness, students may face difficulties adapting to evolving industry demands.

Integrated Interpretation of Findings

Overall, the four dimensions reveal a structurally uneven pattern of innovative leadership development. Creative Thinking appears relatively stronger, while Innovation Awareness and Future Trend Insight is the weakest dimension. Problem-Solving and Teamwork occupy intermediate positions but remain underdeveloped. This pattern suggests that internal cognitive capacities (e.g., idea generation) tend to develop earlier than externally oriented competencies such as strategic decision-making, collaboration, and foresight. From an integrative theoretical perspective, innovative leadership requires alignment across cognitive, behavioral, and contextual domains (Amabile and Pratt, 2016). The observed imbalance indicates that these competencies are currently developing in isolation rather than functioning as an interconnected system. In summary, the findings reflect a transitional developmental

stage in vocational design education. Students demonstrate foundational creative potential; however, the integration of creativity with strategic reasoning, collaborative leadership, and future awareness remains limited. This underscores the need for more holistic educational models that align with the evolving demands of the global fashion industry.

Implications

The findings yield several pedagogical and curriculum-related implications for strengthening innovative leadership among Clothing and Dress Design students.

First, curriculum design should prioritize the integrated development of innovative leadership competencies rather than treating each dimension separately. Although Creative Thinking is relatively stronger, it remains insufficiently developed. Instruction should therefore extend beyond ideation to include structured application through real-world design challenges and interdisciplinary projects that integrate creativity with decision-making and problem-solving.

Second, the low level of Problem-Solving and Decision-Making Ability indicates the need to enhance analytical and strategic thinking skills. This can be achieved through case-based learning, scenario simulation, and reflective practice, which allow students to evaluate constraints, justify decisions, and develop autonomy in design processes.

Third, the underdeveloped Teamwork and Leadership dimension highlights the importance of intentional collaborative learning design. Group-based projects should incorporate rotating leadership roles, peer evaluation mechanisms, and structured accountability systems to ensure that leadership skills are explicitly cultivated rather than implicitly assumed.

Fourth, the weakest dimension—Innovation Awareness and Future Trend Insight—requires urgent curriculum enrichment. Integrating sustainability education, digital fashion technologies, and systematic trend analysis into coursework, along with strengthened industry engagement through internships and guest lectures, can enhance students' future-oriented thinking and responsiveness to industry change.

Finally, the consistently low scores across all dimensions suggest that isolated interventions may be insufficient. Instead, institutions should adopt a systemic and holistic educational strategy that aligns curriculum content, teaching methods, and industry collaboration to foster balanced and sustained development of innovative leadership competencies.

Conclusion

This study addressed two research objectives to examine the innovative leadership of Clothing and Dress Design students at Guangxi Economic and Trade Vocational Institute, China.

First, in response to Research Objective 1, which aimed to examine the overall level of innovative leadership, the findings revealed that students' innovative leadership is at a low level ($\overline{X}$= 1.946, S.D. = 0.703). This indicates that students have not yet reached a moderate level in key competencies related to creativity, problem-solving, teamwork, and innovation awareness. The relatively consistent standard deviation further suggests that this limitation is widely shared among students, rather than being confined to a specific group.

Second, in response to Research Objective 2, which focused on the level of innovative leadership across four dimensions, all dimensions were found to be at a low level, although differences in mean scores indicate a clear ranking pattern. The dimensions are ranked from highest to lowest as follows: Creative Thinking ($\overline{X}$= 2.206), Problem-Solving and Decision-Making Ability ($\overline{X}$= 1.975), Teamwork and Leadership ($\overline{X}$= 1.874), and Innovation Awareness and Future Trend Insight ($\overline{X}$= 1.727). Creative Thinking emerged as the relatively strongest dimension, suggesting that students possess some foundational ability in idea generation; however, it remains underdeveloped. Problem-Solving and Decision-Making Ability reflects limited strategic thinking and decision-making competence. Teamwork and Leadership indicate insufficient collaboration and leadership readiness, while Innovation Awareness and Future Trend Insight represent the weakest area, highlighting a significant gap in students' understanding of industry trends, sustainability, and digital transformation.

Overall, the findings indicate that students' innovative leadership is not only low in overall level but also structurally unbalanced. Internal cognitive abilities, such as creativity, are relatively stronger, whereas external and future-oriented competencies remain weak. These results effectively address the research objectives and provide empirical evidence for understanding the current state of innovative leadership in vocational fashion education, highlighting the need for more systematic and balanced development across all dimensions.

Recommendations

Contribution to Body of Knowledge

This study advances understanding of innovative leadership in vocational fashion education by identifying it as a multidimensional construct consisting of four key dimensions: creative thinking, problem-solving and decision-making, teamwork and leadership, and innovation awareness with future trend insight.

The findings propose a conceptual framework—Innovative Leadership Development Model in Vocational Fashion Education (ILDM-VFE)—which highlights that while creative thinking and teamwork are relatively developed, innovation awareness and future-oriented thinking remain weak areas. This extends existing literature by emphasizing the importance of future-readiness in design education.

Future Research Directions

Future research should explore cross-cultural comparisons, longitudinal development of innovative leadership, and the impact of digital technologies such as AI and virtual fashion platforms on student competencies. Further qualitative studies are also recommended to gain deeper insight into students' leadership development experiences.

References

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*, 55–63.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior, 36*, 157–183.

Bell, S. (2010). Project-based learning for the 21st century: Skills for the future. *The Clearing House, 83*(2), 39–43.

Buchanan, R. (2019). Systems thinking and design thinking: The search for principles in design. *Design Issues, 35*(2), 3–14.

Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology, 110*(2), 349–399.

Burt, S. (2004). The international diffusion of fashion trends. *Journal of Fashion Marketing and Management, 8*(1), 25–35.

Casciani, D., Charnley, F., & Millward-Hopkins, J. (2022). Fashion and sustainability: Designing for circularity. *Journal of Cleaner Production, 365*, 132–145.

Casciani, D., et al. (2022). [Details of publication on digital transformation in fashion/design education need verification].

Dorst, K. (2011). The core of 'design thinking' and its application. *Design Studies, 32*(6), 521–532.

Faerm, S. (2012). *Design education: Creating future designers*. Fairchild Books.

Gafour, W. H., & Gafour, W. A. (2020). Creative thinking skills in education. *Journal of Education and Practice, 11*(9), 45–52.

Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation. *Journal of Business Research, 62*(4), 461–473.

Hetian, A., & Naeim, B. (2025). [Title of the article/book needed]. [Journal/Publisher name needed], [volume(issue)], [page range]. https://doi.org/[if available]

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher, 38*(5), 365–379.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.

Larraz-Rábanos, N. (2021). Developing creative thinking in higher education. *Thinking Skills and Creativity, 41*, 100–112.

Larraz-Rábanos, N. (2021). [Details of publication on creativity development need verification].

Ma, J. J. (2023). Development of education for sustainable fashion design using a challenge-based learning approach. International Journal of Fashion Design, Technology and Education, 16(2), 164-174.

McFadzean, E. (2000). Techniques for creative problem solving. *Team Performance Management, 6*(3–4), 62–73.

Ollenburg, C. (2018). Fashion forecasting and trend analysis in design education. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education, 11*(2), 123–134.

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations. *Human Resource Management Review, 25*(4), 468–481.

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*, 471–499.

Savery, J. R. (2015). Overview of problem-based learning: Definitions and distinctions. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning, 1*(1), 9–20.

Savery, J. R. (2015). Overview of problem-based learning: Definitions and distinctions. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning, 9*(2), 5–15.

Smith, K. A., Sheppard, S. D., Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2005). Pedagogies of engagement: Classroom-based practices. *Journal of Engineering Education, 94*(1), 87–101.

Sutthadaanantaphokin, K., Channuwong, S., Moolngearn, P., Luangsmarnkul, P., & Wang, S. (2025). Transformational leadership influencing mission implementation of Thai Universities. *Sciences of Conservation and Archaeology*, 37(3), 58-67.

Tan, Z., Luo, Z., & Lin, S. (2022). Exploration and practice of progressive PBL in costume design course: The example Engineering and Design College of Hunan Normal University. *Ergonomics in Design*, 47, 30–38.

Wang, A. Y. (2015). Cultivating innovative design thinking in fashion education. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education, 8*(3), 1–9.

Wang, Y. (2015, May). *Exploration on combinative knowing and doing training mode for fashion design teaching in universities. In 1st International Conference on Arts, Design and Contemporary Education (ICADCE 2015) (645-649).* Atlantis Press. 205-213.

Yurtseven, R., Akkas Baysal, Ö., & Ocak, G. (2021). Analysis of the Relationship between Decision Making Skills and Problem-Solving Skills of Primary School Students. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(3), 2117-2130.

Yurtseven, N., Vatansever, S., & Aydın, H. (2021). Decision-making and problem-solving in design education. *Design and Technology Education, 26*(1), 55–70.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Mechanisms of Influencing Consumer Perceived Value in New-Style Tea Beverages from a Brand Alliance Perspective

Li Wang[1*], & A. K. Mahbubul Hye[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Li Wang*
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: iwang2646@163.com

2. A. K. Mahbubul Hye
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: mahbubul.h@siu.ac.th

Keywords:
Branding, Consumer Perceived Value, Consumption Values Theory, New-Style Tea Beverages, Structural Equation Modeling

Article history:
Received: 20/03/2026
Revised: 05/04/2026
Accepted: 10/05/2026
Available online: 29/06/2026

How to Cite:
Wang, L. & Hye, A. K. M. (2026). The Mechanisms of Influencing Consumer Perceived Value in New-Style Tea Beverages from a Brand Alliance Perspective. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 25-40.

ABSTRACT

Brand co-branding has become an increasingly important marketing strategy in the fast-moving consumer goods (FMCG) sector, particularly in experiential product categories such as new-style tea beverages. Despite its widespread adoption, limited research has systematically examined how multiple dimensions of consumer perceived value contribute to overall value perceptions in co-branded FMCG products. Therefore, this study aimed to (1) describe the demographic characteristics of consumers and examine differences in perceived value across demographic groups, (2) investigate the effects of functional, emotional, and social value on overall consumer perceived value, and (3) examine the value formation mechanism underlying these three value dimensions in co-branded new-style tea beverages, with particular attention to their antecedent factors. A quantitative research design was employed using a structured questionnaire administered to 502 consumers who had prior experience purchasing co-branded new-style tea beverages. The questionnaire served as the primary research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics to summarize demographic characteristics, confirmatory factor analysis (CFA) to validate the measurement model, and structural equation modeling (SEM) to test the hypothesized relationships among constructs.

The findings revealed that functional value, emotional value, and social value all exert significant positive effects on consumer perceived value. Functional value emerged as the strongest determinant, serving as the primary basis for consumer evaluation, while emotional and social value provided complementary contributions that enhanced overall value perceptions. These findings enrich the literature on co-branding and consumption values by clarifying the distinct roles of multiple value dimensions in FMCG brand alliances and provide practical guidance for developing effective co-branding strategies that integrate functional quality, emotional

engagement, and social appeal in experiential consumption markets.

Introduction

Brand co-branding has emerged as a widely adopted strategic marketing approach that enables firms to combine complementary brand assets to enhance product differentiation and strengthen consumer appeal (Rao & Ruekert, 1994; Park et al., 1996). By leveraging the equity and symbolic associations of partner brands, co-branding can improve consumers' perceptions of product quality, increase trial intentions, and generate synergistic value beyond what individual brands can achieve independently (Simonin & Ruth, 1998; Washburn, Till, & Priluck, 2000; Desai & Keller, 2002). Consequently, co-branding has become an important mechanism for enhancing competitive advantage in increasingly saturated consumer markets. The strategic importance of co-branding is particularly evident in fast-moving consumer goods (FMCG) markets, where rapid product innovation, short product life cycles, and limited functional differentiation intensify market competition. In experiential FMCG categories, such as new-style tea beverages in China, consumers evaluate products not only on functional performance but also on emotional enjoyment and social interaction. These experiential characteristics suggest that consumers' overall evaluations are largely determined by the value they perceive during the consumption process rather than by product attributes alone. Understanding how co-branding influences consumer perceived value is therefore critical for developing effective branding strategies in this context. Consumer perceived value has long been recognized as a fundamental construct in marketing research, representing consumers' overall assessment of the benefits received relative to the sacrifices incurred (Sheth et al., 1991). Previous studies conceptualize perceived value as a multidimensional construct comprising functional, emotional, and social value, each reflecting different aspects of consumers' consumption experiences (Holbrook, 1999; Sweeney & Soutar, 2001). Functional value relates to the utility and performance of products, emotional value reflects affective responses generated during consumption, and social value captures the extent to which consumption enhances social identity and interpersonal relationships. Collectively, these dimensions provide a comprehensive framework for understanding consumer evaluations.

Despite the extensive literature on co-branding and perceived value, several important research gaps remain. First, existing co-branding research has predominantly focused on downstream outcomes, including brand attitude, brand equity, purchase intention, and consumer loyalty, while comparatively limited attention has been paid to the underlying mechanisms through which co-branding creates consumer value (Helmig, Huber, & Leeflang, 2008; Besharat, 2010; Pinelli et al., 2022). Second, studies examining perceived value frequently investigate functional, emotional, or social value independently rather than considering their integrated effects on consumers' overall value perceptions. Consequently, the relative contributions of these value dimensions and their combined influence on overall perceived value remain insufficiently understood. Third, empirical evidence from experiential FMCG markets, particularly China's rapidly growing new-style tea beverage industry where co-branding has become a common marketing practice, remains limited. This contextual gap restricts the generalizability of existing theoretical findings and highlights the need for context-specific investigation.

This study examines the formation mechanism of consumer perceived value in co-branded new-style tea beverages in the Chinese market. Drawing upon Consumption Values Theory, perceived value is conceptualized as a multidimensional construct comprising functional value, emotional value, and social value. Using survey data analyzed through structural equation modeling (SEM), this study investigates the relative effects of these three value dimensions on consumers' overall perceived value. By revealing how different value dimensions jointly contribute to perceived value formation in an experiential FMCG co-branding context, this research extends the co-branding literature beyond traditional behavioral outcomes and provides practical implications for managers seeking to develop effective co-branding strategies in highly competitive consumer markets.

Literature Review and Theoretical Framework

Perceived Value Theory and Its Multidimensional Structure

Consumer perceived value has long been recognized as a central concept in marketing research, reflecting consumers' overall evaluation of the benefits received relative to the costs incurred during consumption (Zeithaml, 1988). Building on this foundational view, subsequent studies have emphasized the multidimensional nature of perceived value, suggesting that consumers evaluate products and brands through multiple value lenses rather than a single utilitarian criterion (Sheth et al., 1991; Holbrook, 1999). Among these frameworks, consumption values theory provides a widely accepted perspective by conceptualizing perceived value as comprising functional, emotional, and social dimensions, each representing distinct yet interrelated aspects of the consumption experience. Recent empirical studies further suggest that this multidimensional value structure remains robust across cultural contexts and consumption settings, although the internal ordering and relative salience of value dimensions may vary (Croitoru et al., 2024; Zhang, Jiang, & Zhu, 2023; Zhang et al., 2023).In particular, hospitality and service research confirms that functional, emotional, and social values form an interrelated value system rather than isolated dimensions (Rasoolimanesh et al., 2020). While the multidimensional structure of perceived value has been widely examined in general consumption and service contexts, its application to brand co-branding remains relatively fragmented. This research gap has been highlighted in recent review studies, which suggest that prior co-branding research has predominantly focused on attitudinal outcomes and brand equity effects, with limited attention paid to underlying value formation mechanisms in FMCG settings (Pinelli et al., 2022).

Brand Co-branding and Value Formation in FMCG Contexts

In the context of brand co-branding, perceived value formation becomes more complex due to the interaction of multiple brand associations. Prior research indicates that cross-category brand collaborations can enhance consumer evaluations by introducing novelty and perceived uniqueness, thereby mitigating aesthetic fatigue in saturated markets (Wang et al., 2022). A meta-analytic review indicates that co-branding effectiveness is mainly driven by perceived fit, quality signaling, and consumer–brand relationship factors, with novelty exerting a more context-dependent influence on consumer responses (Paydas Turan, 2021). In experiential categories such as new-style tea beverages in the Chinese market, consumer

value judgments increasingly extend beyond basic functional performance to include emotional stimulation and symbolic meaning, as hedonic perception and novelty effects jointly shape consumer engagement in branded offerings (Cai et al., 2023; Deedenkeeratisakul, 2021). Recent studies further suggest that digital and social media environments amplify the value-creation potential of co-branding strategies. Social media engagement encourages symbolic consumption, especially among Chinese Gen Z consumers, for whom co-branded products function as tools for identity expression and social signaling (Li & Chen, 2021; Zhang, Li, & Chen, 2025). Under such conditions, co-branding alliances are not merely product-level collaborations but mechanisms for generating social capital and reinforcing identity-related value perceptions. Empirical evidence also demonstrates that social value derived from brand communities and identity signaling plays a critical role in shaping consumers' overall perceived value (Liu et al., 2022).

Antecedents of Multidimensional Perceived Value

Existing studies suggest that functional value in FMCG contexts is primarily shaped by consumers' assessments of service quality and product quality, which together reflect the reliability and practical utility of co-branded offerings (Parasuraman et al., 1988). While innovation is often proposed as a functional driver, its effect in high-frequency FMCG settings may depend on the degree to which it enhances experiential engagement rather than basic utility (Vargo & Lusch, 2004). Emotional value, by contrast, is associated with affective responses elicited through emotional marketing and human-related factors, which significantly contribute to consumption satisfaction (Oliver, 1999). Social value is largely constructed through social comparison and brand image, as consumers use brands as symbolic resources to express identity and achieve social recognition (Sheth et al., 1991). Despite growing attention to these individual relationships, prior research has rarely integrated these antecedents into a unified analytical framework to explain how different value dimensions jointly shape overall consumer perceived value. Drawing on these theoretical foundations, this study develops a conceptual framework that links antecedent factors to core value dimensions and, subsequently, to overall perceived value. This approach aims to empirically examine the formation mechanism of consumer perceived value in the context of co-branded new-style tea beverages in China.

Conceptual Framework

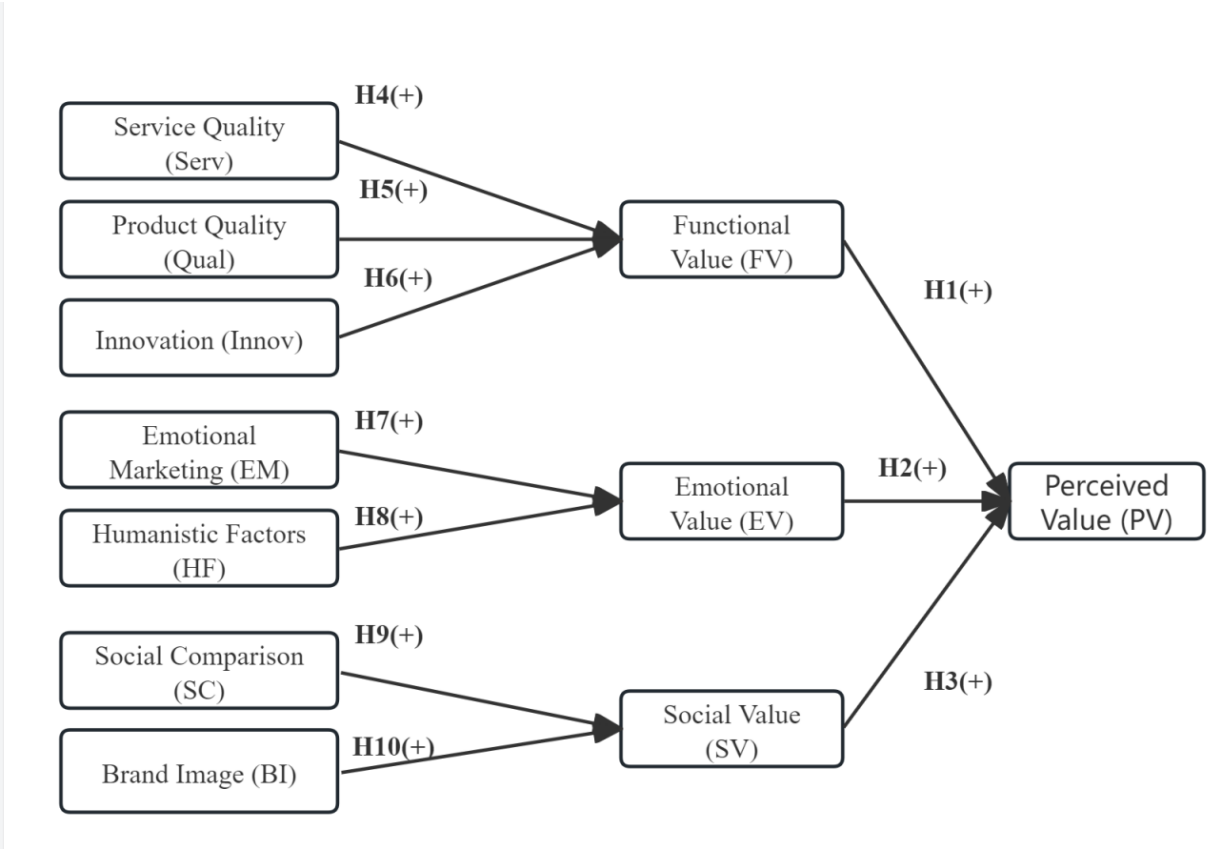


Figure 1 Conceptual Framework

Hypotheses

Drawing on perceived value theory and consumption values theory, this study proposes a set of research hypotheses to examine the formation mechanism of consumer perceived value in the context of brand co-branding within the new-style tea beverage market in China.

Core Value Dimensions and Consumer Perceived Value Prior research indicates that consumers' overall value evaluations are shaped by multiple value dimensions rather than a single utilitarian criterion. Studies across service and digital entertainment contexts show that utilitarian, hedonic, and social values jointly contribute to key outcomes such as satisfaction, loyalty, and continued use (Sweeney & Soutar, 2001; Yum et al., 2024; Croitoru et al., 2024). Building on this line of research, the present study focuses on functional, emotional, and social value as core value dimensions in co-branded FMCG settings.

3.1 Functional value

H1. Functional value has a significant positive effect on consumer perceived value of co-branded new-style tea beverages.

H2. Emotional value has a significant positive effect on consumer perceived value of co-branded new-style tea beverages.

H3. Social value has a significant positive effect on consumer perceived value of co-branded new-style tea beverages.

3.2 Antecedents of Functional Value

H4. Service quality has a significant positive effect on the formation of functional value in co-branded new-style tea beverages.

H5. Product quality has a significant positive effect on the formation of functional value in co-branded new-style tea beverages.

H6. Innovation has a significant effect on the formation of functional value in co-branded new-style tea beverages.

3.3 Antecedents of Emotional Value

H7. Emotional marketing has a significant positive effect on the formation of emotional value in co-branded new-style tea beverages.

H8. Humanistic factors have a significant positive effect on the formation of emotional value in co-branded new-style tea beverages.

3.4 Antecedents of Social Value

H9. Social comparison has a significant positive effect on the formation of social value in co-branded new-style tea beverages.

H10. Brand image has a significant positive effect on the formation of social value in co-branded new-style tea beverages.

Objectives

1. To describe the demographic characteristics of the research sample and examine potential differences in consumer perceived value across key demographic groups.

2. To investigate the effects of functional, emotional, and social value on overall consumer perceived value in brand co-branding contexts.

3. To examine the value of formation mechanism underlying functional, emotional, and social value in co-branded new-style tea beverages, with particular attention to their respective antecedent factors.

Methodology

This study adopts a quantitative research design to examine the formation mechanism of consumer perceived value in the context of co-branded new-style tea beverages in China. Following a hypothesis-driven approach, the study develops and empirically tests a conceptual model grounded in perceived value theory and consumption values theory. Survey-based data were collected and analyzed using structural equation modeling (SEM) to validate the proposed relationships among antecedent factors, core value dimensions, and overall consumer perceived value. The target population of this study consists of consumers who have prior consumption experience with co-branded new-style tea beverages in China. The adequacy of the sample size was assessed using Cochran's (1977) guideline, where the required sample size is given by

$$n=\frac{Z^2P(1-P)}{E^2}$$

Where Z represents the confidence level, P denotes the estimated population proportion, and E indicates the acceptable margin of error. Assuming a 95% confidence level (Z = 1.96), P =

0.5, and an error margin of ±5%, the minimum required sample size is 385. To ensure sufficient statistical power and data quality, a total of 524 questionnaires were distributed through an online survey platform. After data screening, questionnaires with excessively short response times, inconsistent answers, or failure to pass screening questions were removed. As a result, 502 valid questionnaires were retained for analysis, yielding a valid response rate of approximately 95.8%.

Research Instruments

Data were collected using a structured questionnaire composed of two sections. The first section captured respondents' demographic characteristics, while the second section measured the key constructs of the research model, including functional value (FV), emotional value (EV), social value (SV), and overall consumer perceived value (PV), as well as their antecedent variables. All measurement items were adapted from well-established scales in the perceived value and marketing literature and modified to fit the context of co-branded new-style tea beverages. Responses were recorded using a five-point Likert scale ranging from 1 ("strongly disagree") to 5 ("strongly agree"). Prior to the main survey, the questionnaire was reviewed for clarity and contextual relevance to ensure content validity.

Data Analysis Techniques

The collected data were analyzed using SPSS and AMOS software. First, SPSS was employed to conduct descriptive statistical analysis and reliability testing. Cronbach's alpha coefficients for all constructs exceeded the recommended threshold of 0.70, indicating satisfactory internal consistency. Second, confirmatory factor analysis (CFA) was performed using AMOS to assess the measurement model in terms of convergent and discriminant validity. Model fit indices, standardized factor loadings, composite reliability (CR), and average variance extracted (AVE) were examined to ensure acceptable measurement quality, following common guidelines for SEM-based measurement models (Hair et al., 2010; Kline, 2016). Finally, structural equation modeling (SEM) was applied to test the hypothesized relationships among constructs. The overall model fit was evaluated using multiple goodness-of-fit indices, and the significance of structural paths was assessed to verify the proposed hypotheses regarding the effects of functional, emotional, and social value on overall consumer perceived value.

Common Method Bias Control

As all constructs were measured using a self-reported questionnaire, potential common method bias (CMB) was considered. Several procedural remedies were implemented during questionnaire design, including ensuring respondent anonymity and reducing evaluation apprehension through neutral item wording. In addition, Harman's single-factor test was conducted as an ex-post diagnostic. The results indicate that the first unrotated factor accounted for 45.14% of the total variance, which is below the commonly accepted threshold of 50%. Therefore, common method bias is unlikely to be a serious concern in this study (Podsakoff et al., 2003; Jakobsen & Jensen, 2015; Kock et al., 2021).

Data Analysis

This section reports the empirical results of the study based on the survey data collected from consumers with prior experience in co-branded new-style tea beverages. The analysis follows a structured procedure to ensure the robustness and clarity of the empirical findings. First, the demographic characteristics of the respondents are presented to provide an overview of the sample composition. Second, the reliability and validity of the measurement model are assessed to confirm the adequacy of the research instruments. Finally, structural equation modeling is employed to examine the hypothesized relationships among antecedent factors, core value dimensions, and overall consumer perceived value. Together, these analyses provide the empirical foundation for interpreting the value formation mechanism proposed in this study.

Results

Demographic Profile of Respondents

The demographic characteristics of the sample are summarized in Table 1. Among the 502 valid respondents, females account for a slightly larger share than males, and most participants are young to middle-aged adults, concentrated in the 25–34 and 35–44 age groups. In terms of education, the majority hold at least an associate or bachelor's degree, indicating a relatively well-educated sample. The distribution of monthly income suggests that respondents are mainly located in the lower- to middle-income segments, which is consistent with the typical consumer profile of new-style tea beverages in urban China.

Table 1 Demographic Profile of Respondents (N = 502)

Variable	Category	n	Percentage (%)
Gender	Male	202	40.24
	Female	300	59.76
Age	18–24	109	21.71
	25–34	189	37.65
	35–44	124	24.70
	45 and above	80	15.94
Education	High school or below	123	24.50
	Associate degree	126	25.10
	Bachelor's degree	151	30.08
	Master's degree	82	16.33
	Doctorate or above	20	3.98
Income (RMB)	3,000–5,000	206	41.04
	5,001–10,000	179	35.66
	10,001–15,000	70	13.94
	15,001 or above	47	9.36

Overall, the demographic distribution indicates that the sample reflects the typical consumer profile of new-style tea beverages, providing an appropriate basis for subsequent measurement and structural analyses.

Measurement Model Assessment

The measurement model was assessed to evaluate the reliability and validity of the constructs used in this study. Confirmatory factor analysis was conducted to examine internal consistency and convergent validity through composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE). Descriptive statistics were also reviewed to ensure the stability and appropriateness of the measurement items. The results show that composite reliability (CR) values range from 0.872 to 0.932, exceeding the recommended threshold of 0.70, and average variance extracted (AVE) values range from 0.596 to 0.735, all above the suggested cutoff of 0.50. These findings indicate satisfactory internal consistency and convergent validity (Table 2).

Table 2 Reliability and Validity Analysis of Measurement Constructs (N = 502)

Construct	Mean	Std. Deviation	CR	AVE
Perceived Value (PV)	3.23	1.0	0.903	0.651
Functional Value (FV)	3.31	1.07	0.918	0.693
Service Quality (Serv)	3.21	1.06	0.872	0.634
Product Quality (Qual)	3.33	1.07	0.886	0.722
Innovation (Innov)	3.27	1.01	0.912	0.676
Emotional Value (EV)	3.38	1.05	0.921	0.701
Emotional Marketing (EM)	3.33	1.08	0.889	0.728
Humanistic Factors (HF)	3.24	1.09	0.924	0.709
Social Value (SV)	3.3	1.09	0.932	0.735
Social Comparison (SC)	3.28	1.0	0.881	0.596
Brand Image (BI)	3.29	0.99	0.895	0.633

Note. CR = composite reliability; AVE = average variance extracted.

Structural Model Results

The structural model was used to examine the hypothesized causal relationships among the eleven latent variables. All indices meet or exceed the recommended thresholds, indicating a good fit of the structural model with $\chi^2/df = 1.758$, CFI = 0.954, IFI = 0.955, TLI = 0.951, NFI = 0.901, GFI = 0.871, AGFI = 0.863, RMR = 0.037 and RMSEA = 0.039, (Table 3).

Table 3 Model fit indices

Fit Index	criterion	Obtained Value
χ^2/df	< 3	1.758
CFI	> .90	0.954
IFI	>0.9	0.955
TLI	> .90	0.951
NFI	>0.8	0.901
GFI	>0.8	0.871
AGFI	>0.8	0.863
RMR	< .08	0.037
RMSEA	< .07	0.039

The research results indicated that the structural model demonstrates an adequate fit to the data. The standardized path coefficients and significance levels are subsequently examined to assess the proposed hypotheses. The structural model and its estimated relationships are illustrated in Figure 2.

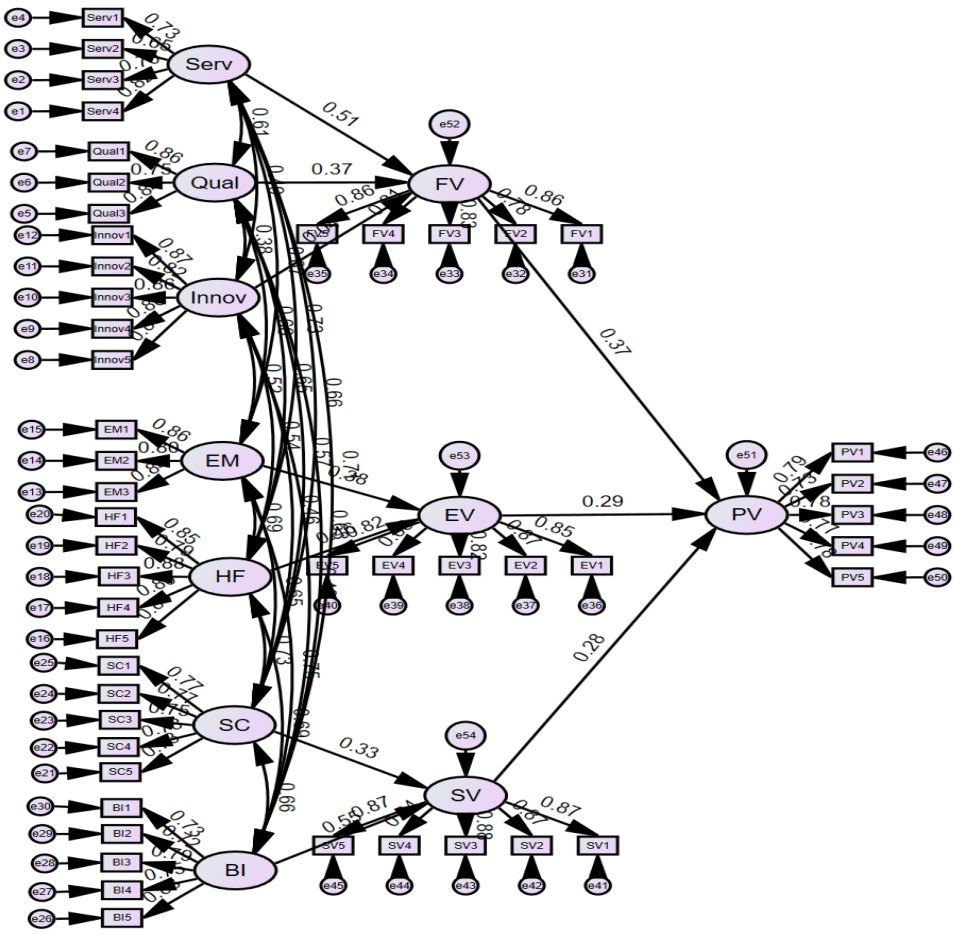


Figure 2 – SEM Results

The results of structural equation modelling indicated that functional value (β = 0.372, p< 0.001), emotional value (β = 0.287, p< 0.001), and social value (β = 0.283, p< 0.05) all had significant positive effects on perceived value. In addition, service quality (β = 0.508, p< 0.001), product quality (β = 0.366, p< 0.001) and innovation (β = 0.045, p< 0.001), all exert significant positive effects on functional value. Emotional marketing (β = 0.381, p< 0.001) and humanistic factors (β = 0.463, p< 0.001) had positive effects on the emotional value. Moreover, social comparison (β = 0.325, p< 0.001) and brand image (β = 0.552, p< 0.001) all had positive effects on social value (Table 4).

Table 4 Standardized path coefficient and hypothesis testing results

Hypothesis	Path	β	p-value
H1	FV → PV	0.372	<0.001
H2	EV → PV	0.287	<0.001
H3	SV → PV	0.283	<0.001
H4	Serv → FV	0.508	<0.001
H5	Qual → FV	0.366	<0.001
H6	Innov → FV	0.045	0.258
H7	EM → EV	0.381	<0.001
H8	HF → EV	0.463	<0.001
H9	SC → SV	0.325	<0.001
H10	BI → SV	0.552	<0.001

Note. Standardized path coefficients (β) are reported.

As shown in Table 4, most of the proposed hypotheses are supported, indicating that functional, emotional, and social value all play significant roles in shaping overall consumer perceived value, while the effect of innovation on functional value is not statistically significant.

Discussion

Interpretation of Core Findings

The empirical results indicate that functional value, emotional value, and social value all exert significant positive effects on overall consumer perceived value in the context of co-branded new-style tea beverages. This finding reinforces the multidimensional nature of consumer perceived value and suggests that consumers evaluate co-branded FMCG products through a combination of utilitarian performance, affective experience, and social meaning. In experiential consumption settings such as new-style tea beverages, value perception is not driven by a single dominant dimension but emerges from the joint contribution of multiple value components. This pattern is broadly consistent with prior evidence that conceptualizes functional, emotional, and social values as mutually reinforcing components of consumer evaluation (Rasoolimanesh et al., 2020). Among these dimensions, functional value plays a foundational role in shaping overall perceived value. The strong effect of functional value reflects consumers' continued emphasis on pragmatic and economic considerations, including service reliability, product quality, and consistent performance, even in experiential FMCG

categories. Before emotional enjoyment or social symbolism can meaningfully enhance value perceptions, consumers must first be assured that the co-branded product meets basic functional expectations. This finding suggests that functional value operates as a prerequisite condition for higher-order value formation rather than as a parallel evaluative dimension. At the same time, the significant effects of emotional value and social value indicate that experiential and symbolic factors substantially enrich consumer value evaluations once functional expectations are satisfied. Emotional value captures affective responses generated through brand-related experiences and interactions, while social value reflects consumers' desire for social recognition and identity expression through consumption. The coexistence of these effects highlights that co-branded new-style tea beverages create value not only by delivering reliable product performance but also by offering emotionally engaging experiences and socially meaningful signals. Together, these results suggest a layered value evaluation process in which functional value provides the evaluative foundation, and emotional and social value function as complementary mechanisms that amplify overall consumer perceived value. This layered value evaluation pattern extends existing perceived value research by demonstrating how value dimensions are structurally organized rather than merely coexisting in FMCG co-branding contexts.

Discussion of the Non-significant Effect of Innovation

Non-significant effect of innovation on functional value (H6) The rejection of H6, which hypothesized a significant effect of innovation on functional value, suggests that the role of innovation in FMCG co-branding is context-dependent. For high-frequency consumption products such as new-style tea beverages, consumers may already have clear expectations regarding core performance attributes (e.g., taste, consistency, and safety). Under such conditions, incremental innovation in flavors, packaging, or cross-brand themes does not necessarily translate into higher perceived functional utility. This pattern is broadly consistent with prior research on "feature fatigue," which shows that adding new features or novel elements does not always enhance perceived performance and may even reduce perceived usefulness when consumers prioritize simplicity and reliability (Thompson, Hamilton, & Rust, 2005). Furthermore, studies on food and restaurant services indicate that consumers often anchor their evaluations in basic utilitarian outcomes (e.g., quality, service reliability), while experiential and symbolic elements operate as complementary layers rather than substitutes for core performance (Ryu, Han, & Jang, 2010). This utilitarian anchoring differs from patterns observed in durable goods and technology-oriented categories, where innovation is more strongly associated with functional advancement and performance improvement (Chitturi, Raghunathan, & Mahajan, 2008). The contrast highlights an important contextual boundary: while innovation serves as a primary driver of functional value in infrequent, high-involvement purchases, its functional impact diminishes in everyday FMCG contexts. In the context of co-branded new-style tea beverages, innovation associated with co-branding is therefore more likely to be interpreted as an experiential or symbolic enhancement—contributing to emotional enjoyment or social signaling—rather than as a direct improvement in functional value. This helps explain why innovation did not show a significant direct effect on functional value in this study, despite its prominent role in marketing communication. Such a pattern contrasts with durable goods and technology-oriented categories, where innovation is more closely tied to functional advancement and performance improvement, highlighting the

importance of product category and consumption frequency in shaping innovation-driven value creation.

New Knowledges

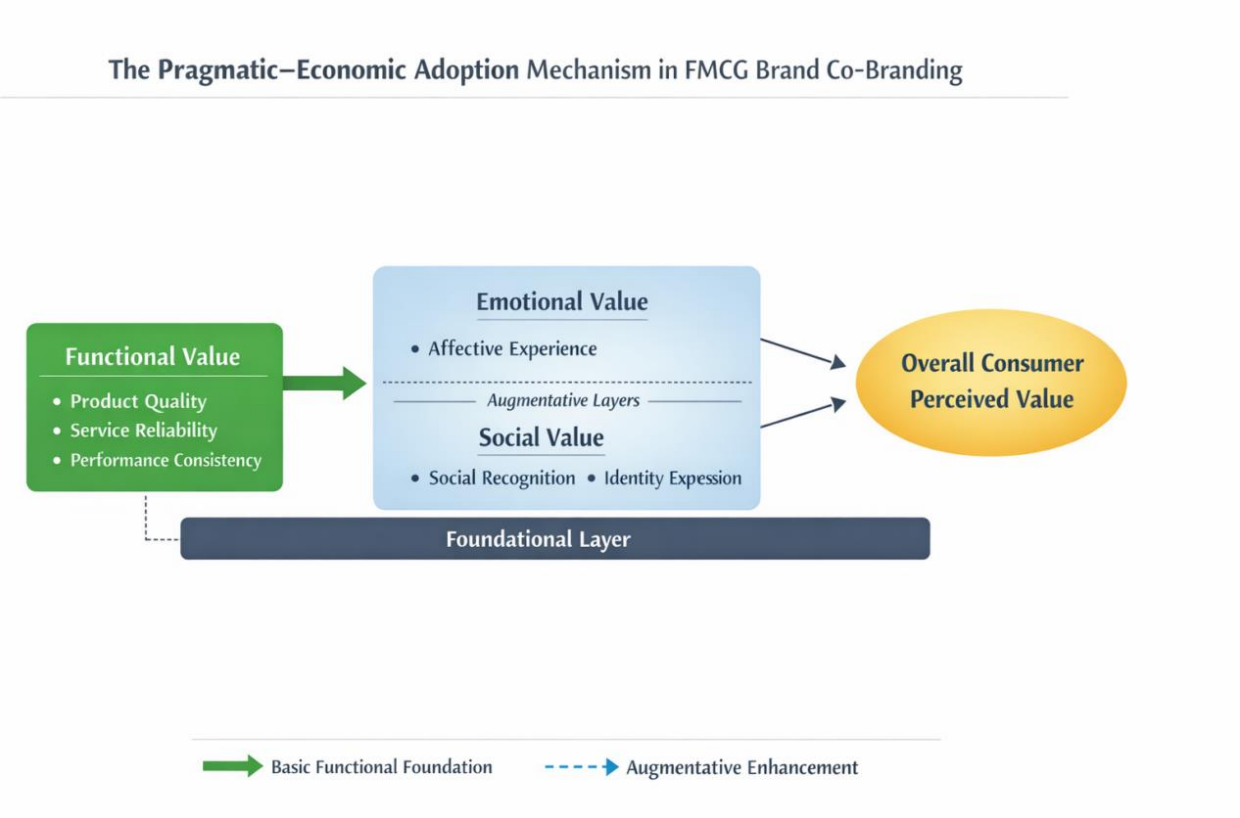


Figure 3 The Pragmatic–Economic Adoption Mechanism in FMCG Brand Co-branding

This figure presents a layered value adoption process in FMCG brand co-branding, where functional value forms the foundation, while emotional and social value enhance overall perceived value.

Theoretical Contributions This study shows that consumer perceived value follows a hierarchical structure: functional value is the primary driver, while emotional and social value play complementary roles. It extends Consumption Values Theory to FMCG co-branding and demonstrates that innovation mainly creates emotional and social value rather than improving functional value in high-frequency consumption.

Managerial Implications Managers should prioritize consistent product quality as the foundation of co-branding, use innovation to enhance emotional experiences, and strengthen social value through branding and social media to increase overall perceived value.

Conclusion

This study achieved its objective of examining the value formation mechanism in the FMCG co-branding context by identifying the relative roles of functional, emotional, and social value in shaping consumer perceptions. The findings indicate that functional value serves as the primary foundation for consumer evaluation, while emotional and social values enhance the overall consumer experience and strengthen perceived value. The satisfactory results of the diagnostic assessments, including full collinearity testing, support the reliability and validity of the proposed model.

The study contributes to the literature by integrating multiple dimensions of consumption value into a unified framework, thereby extending the application of Consumption Values Theory in the context of FMCG co-branding. From a managerial perspective, the findings provide practical insights for tea beverage brands seeking to develop effective co-branding strategies by balancing functional performance with emotional engagement and social appeal. Overall, this research enhances the understanding of consumer value formation and offers a useful reference for both future academic research and strategic brand management.

Recommendations

Based on the findings of this study, several recommendations can be proposed for both practice and future research. First, tea beverage brands and their co-branding partners should prioritize functional value as the foundation of their collaborative offerings while simultaneously incorporating emotional and social value elements to enhance consumer experiences and strengthen brand perceptions. A balanced integration of these value dimensions is likely to improve consumer acceptance and increase the effectiveness of co-branding initiatives in the FMCG sector.

Second, this study contributes to the body of knowledge by extending the application of Consumption Values Theory to the FMCG co-branding context through a multidimensional value formation framework. The findings demonstrate that consumer value is generated not only through functional benefits but also through complementary emotional and social dimensions, offering a more comprehensive understanding of consumer evaluations in innovation-driven brand collaborations.

Finally, future research should examine the proposed framework across different FMCG product categories and cultural contexts to assess its generalizability. Researchers are also encouraged to investigate additional antecedents and moderating variables, such as brand trust, perceived fit, consumer involvement, and sustainability perceptions. Longitudinal and cross-cultural studies may further provide deeper insights into the dynamic nature of consumer value formation and the long-term effectiveness of co-branding strategies.

References

Besharat, A. (2010). How co-branding versus brand extensions drive consumers' evaluations of new products: A brand equity approach. *Industrial Marketing Management*, 39(8), 1240–1249.

Cai, J., Wu, J., Zhang, H., & Cai, Y. (2023). Research on the influence mechanism of fashion brands' crossover alliance on consumers' online brand engagement: The mediating effect of hedonic perception and novelty perception. *Sustainability*, 15(5), Article 3953.

Chitturi, R., Raghunathan, R., & Mahajan, V. (2008). Delight by design: The role of hedonic versus utilitarian benefits. *Journal of Marketing, 72*(3), 48–63. https://doi.org/10.1509/jmkg.72.3.48

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Croitoru, G., Căpățînă, A., Florea, N. V., Codignola, F., & Sokolić, D. (2024). A cross-cultural analysis of perceived value and customer loyalty in restaurants. *European Research on Management and Business Economics*, 30(2), 100245.

Deedenkeeratisakul, K. (2021). Domestic customers' perceived value toward Thai cultural products. *Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University*, 16(2), 1–21.

Desai, K. K., & Keller, K. L. (2002). The effects of ingredient branding strategies on host brand extendibility. *Journal of Marketing, 66*(1), 73–93.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Helmig, B., Huber, J. A., & Leeflang, P. S. H. (2008). Co-branding: The state of the art. *Schmalenbach Business Review, 60*(4), 359–377.

Holbrook, M. B. (1999). *Consumer value: A framework for analysis and research*. Routledge.

Jakobsen, M., & Jensen, R. (2015). Common method bias in public management studies. *International Public Management Journal, 18*(1), 3–30. https://doi.org/10.1080/10967494.2014.997906

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Kock, N., Berbekova, A., & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing common method bias: A full collinearity assessment method for PLS-SEM. *Data Analysis Perspectives Journal, 2*(1), 1–10.

Li, Y., & Chen, X. (2021). Social media engagement and symbolic consumption among Chinese Gen Z consumers. *Journal of Consumer Behaviour*, 20(6), 1375–1388.

Liu, F., Li, J., & Zhang, Z. (2022). Social value creation in brand communities: The role of social capital and identity signaling. *Journal of Business Research*, 144, 415–426.

Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty? *Journal of Marketing, 63*(Special Issue), 33–44.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing, 64*(1), 12–40.

Park, C. W., Jun, S. Y., & Shocker, A. D. (1996). Composite branding alliances: An investigation of extension and feedback effects. *Journal of Marketing Research, 33*(4), 453–466.

Pinelli, M., Aiolfi, S., & Mazzucchelli, A. (2022). Co-branding research: Where we are and where we could go from here. *European Journal of Marketing*, 56(13), 90–121.

Pinelli, M., Rossi, P., & Vrontis, D. (2022). Co-branding research in FMCG markets: A systematic literature review. *International Journal of Consumer Studies*.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Rao, A. R., & Ruekert, R. W. (1994). Brand alliances as signals of product quality. *Sloan Management Review, 36*(1), 87–97.

Rasoolimanesh, S. M., Ramakrishnan, S., & Hall, C. M. (2020). Perceived value dimensions in hospitality and tourism experiences. *Tourism Management Perspectives*.

Rasoolimanesh, S. M., Seyfi, S., Rather, R. A., & Hall, C. M. (2020). Investigating the mediating role of visitor satisfaction in the relationship between memorable tourism experiences and behavioral intentions. *Current Issues in Tourism, 25*(20), 3231–3250.

Ryu, K., Han, H., & Jang, S. (2010). Relationships among hedonic and utilitarian values, satisfaction and behavioral intentions in the fast-casual restaurant industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22*(3), 416–432. https://doi.org/10.1108/09596111011035981

Sheth, J. N., Newman, B. I., & Gross, B. L. (1991). Why we buy what we buy: A theory of consumption values. *Journal of Business Research, 22*(2), 159–170.

Simonin, B. L., & Ruth, J. A. (1998). Is a company known by the company it keeps? Assessing the spillover effects of brand alliances on consumer brand attitudes. *Journal of Marketing Research, 35*(1), 30–42.

Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2001). Consumer perceived value: The development of a multiple item scale. *Journal of Retailing, 77*(2), 203–220. https://doi.org/10.1016/S0022-4359(01)00041-0

Thompson, D. V., Hamilton, R. W., & Rust, R. T. (2005). Feature fatigue: When product capabilities become too much of a good thing. *Journal of Marketing Research, 42*(4), 431–442. https://doi.org/10.1509/jmkr.2005.42.4.431

Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of Marketing, 68*(1), 1–17.

Wang, Y., Li, X., & Chen, Z. (2022). Cross-category brand collaboration and consumer perceived value: The role of novelty and perceived uniqueness. J*ournal of Retailing and Consumer Services*, 67, 102964.

Washburn, J. H., Till, B. D., & Priluck, R. (2000). Co-branding: Brand equity and trial effects. *Journal of Consumer Marketing, 17*(7), 591–604.

Yum, K., & Kim, J. (2024). The influence of perceived value, customer satisfaction, and trust on loyalty in entertainment platforms. *Applied Sciences*, 14(13), 5763.

Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing, 52*(3), 2–22.

Zhang, L., Jiang, Y., & Zhu, Q. (2023). Perceived value structures in consumer behavior research: A cross-context study. *Marketing Intelligence & Planning*.

Zhang, L., Li, X., & Chen, Y. (2025). Co-branding, identity signaling, and Gen Z consumption in China's digital economy. *Journal of Consumer Marketing*.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Factors Affecting Organizational Commitment of Sales Employees in the Central Region a Case Study of a Private Company

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลาง กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

Pronpreeya Chaingoen[1*], Teeradej Snongtaweeporn[2], Prad Jirachottrakul[3], Genevieve Lim[4]& Pongsakorn Youngyuenchoke[5]

พรปรียา ชัยเงิน[1*], ธีรเดช สนองทวีพร[2], ปราชญ์ จิรโชติตระกูล[3], เจเนวีฟ ลิม[4], & พงศกร ยั่งยืนโชค[5]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Pronpreeya Chaingoen*
พรปรียา ชัยเงิน
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: pronpreeya.chai@northbkk.ac.th

2. Teeradej Snongtaweeporn
ธีรเดช สนองทวีพร
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: teeradej_snong@northbkk.ac.th

3. Prad Jirachottrakul
ปราชญ์ จิรโชติตระกูล
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: prad_jira@northbkk.ac.th

4. Genevieve Lim
เจเนวีฟ ลิม
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: genevieve_lim@northbkk.ac.th

5. Pongsakorn Youngyuenchoke
พงศกร ยั่งยืนโชค
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: pongsakorn_y@northbkk.ac.th

คำสำคัญ : เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

Keywords:
Gender, Age, Education Level, Marital Status, Monthly Income, Length of Employment

ABSTRACT

This research aims to study the factors affecting organizational commitment among sales employees in the central region, using a case study of a private company. This study is quantitative research, employing a questionnaire as the data collection instrument. Data were collected from a sample of 140 sales employees out of a total population of 215, all of whom are actively working in the central region. The key procedures include (1) reviewing related literature and research to establish a conceptual framework of factors that may influence organizational commitment, including personal factors, job characteristics, and work experience (2) developing the questionnaire based on the research framework and (3) collecting data from sales employees in the central region of the selected private company. The instrument used for data collection was a questionnaire that had been validated for content validity.

The research findings revealed that 1) The overall levels of opinions regarding job characteristics factors, work experience factors, and organizational commitment were at a high to very high level. Organizational commitment had a mean score of 4.52. 2) The results of the multiple regression analysis showed that job characteristics factors and work experience factors together explained 51.6% of the variance in organizational commitment (R^2 = .516), and the model was statistically significant (F = 73.149, Sig. = .000). When considering each variable individually, work experience factors had a statistically significant influence on organizational commitment (β = .680, Sig. = .000), whereas job characteristics

Article history:
Received: 26/03/2026
Revised: 20/04/2026
Accepted: 10/05/2026
Available online: 29/06/2026

How to Cite:
Chaingoen, P. et al. (2026). Factors Affecting Organizational Commitment of Sales Employees in the Central Region a Case Study of a Private Company. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 41-57.

factors were not found to have a statistically significant influence.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานขายเขตพื้นที่ภาคกลาง กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานขาย จำนวน 140 คน จากประชากรทั้งหมด 215 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในพื้นที่ภาคกลาง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (2) การพัฒนาแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานขาย ในเขตพื้นที่ภาคกลางของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51.6 (R^2 = .516) และแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 73.149, Sig. = .000) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .680, Sig. = .000) ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค และความรุนแรงของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ภายใต้บริบทดังกล่าว "ทรัพยากรมนุษย์" ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร (Dessler, 2017) แม้องค์กรจะสามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมได้ แต่การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน การขาดแรงจูงใจ และการลาออกของบุคลากรที่มีศักยภาพ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็น

ปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความจงรักภักดี ความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Meyer & Allen, 1991) นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) และแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยลักษณะงานที่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพของบุคลากร มีความหลากหลาย มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Hackman & Oldham, 1976) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นพนักงานในภาพรวมหรือองค์กรภาครัฐ รวมถึงอุตสาหกรรมเฉพาะบางประเภท ขณะที่การศึกษาที่มุ่งเน้น พนักงานขายของบริษัทเอกชนในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสายงานอื่น ทั้งในด้านแรงกดดันจากเป้าหมายการขาย การแข่งขัน และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ยังคงมีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเพียงส่วนน้อยที่ศึกษาผลร่วมของลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรภายใต้บริบทดังกล่าว จึงยังไม่สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานขายได้อย่างครอบคลุม

จากองค์ความรู้ดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง โดยมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของพนักงานขาย และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

องค์กร (Organization) หมายถึง หน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงสร้าง บทบาท และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Daft, 2021; Robbins & Judge, 2023) การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากร การประสานงาน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ในมุมมองของพฤติกรรมองค์การ องค์กรไม่ได้เป็นเพียงโครงสร้างการทำงาน แต่ยังเป็นระบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Robbins & Judge, 2023) ดังนั้นการทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติต่อองค์กร (Robbins & Judge, 2023) งานวิจัยจำนวนมากพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมักมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการ ความคาดหวัง และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน (Mathieu & Zajac, 1990) โดยเฉพาะอายุและระยะเวลาการทำงานมักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานมาเป็นเวลานานมีการลงทุนด้านเวลา ความรู้ และความสัมพันธ์กับองค์กรมากกว่า ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงใช้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอธิบายเบื้องต้นเพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดสำคัญในสาขาพฤติกรรมองค์การที่อธิบายถึงระดับความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน พฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน (Meyer & Allen, 1991) Meyer และ Allen (1991) เสนอแบบจำลอง Three-Component Model ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การรับรู้ถึงต้นทุนหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และพันธะทางศีลธรรมที่ควรปฏิบัติต่อองค์กร แบบจำลองดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากสามารถสะท้อนมิติของความผูกพันได้อย่างครอบคลุม

ทฤษฎีลักษณะงาน

Hackman และ Oldham (1976) ได้เสนอทฤษฎีลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ซึ่งอธิบายว่า การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจภายในและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) องค์ประกอบทั้งห้าประการส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่

แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Hackman & Oldham, 1976) จากแนวคิดดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงคาดว่าลักษณะงานที่ดีจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

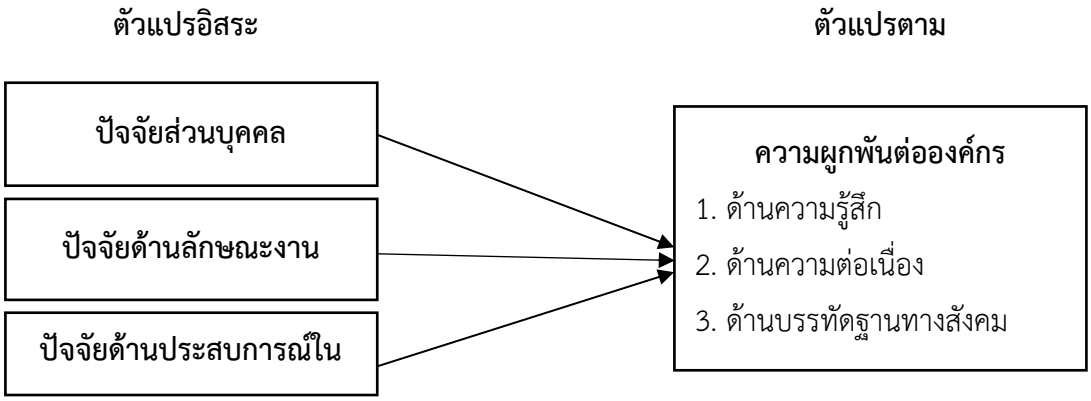
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแม้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถบริหารจัดการทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

แนวคิดด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้และการสะสมประสบการณ์ของบุคลากรจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Kolb, 1984) ภายใต้แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร จะเกิดความรู้สึกตอบแทนองค์กรผ่านการแสดงความผูกพัน ความทุ่มเท และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) ด้วยเหตุนี้ ประสบการณ์ในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นหนึ่งในตัวแปรอิสระของการศึกษาครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานขายเขตภาคกลาง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานขายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่ภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 215 คน (ข้อมูลทะเบียนพนักงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ปี พ.ศ. 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานขายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน (ข้อมูลทะเบียนพนักงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ปี พ.ศ. 2568) โดยมีวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร (Taro Yamane ,1973)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

ประชากรที่เป็นพนักงานขายเขตพื้นที่ภาคกลาง คือ จำนวน 215 คน เป็นจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา (N)

แทนค่า

$$n = \frac{215}{1 + (215)0.05^2}$$

$$= 139.9 \approx 140$$

ในการเก็บข้อมูลจริงจะกำหนดให้เก็บข้อมูลมากกว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมประมาณ 10% เพื่อใช้ในกรณีที่ข้อมูลที่สุ่มมาไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนั้น ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 140 + 140(0.1) = 155 ตัวอย่าง

2) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Numbers) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่โดยใช้ตารางเลขสุ่มที่กำหนดขึ้นจาก คอมพิวเตอร์ โดยมีวิธีการ ดังนี้ 2.1) เลือกฟังก์ชั่น RANDBETWEEN (bottom, top) ในโปรแกรม Microsoft Excel 2013 2.2) กำหนดค่า bottom เป็นค่าจำนวนเต็มที่น้อยที่สุดในการสุ่ม และ กำหนดค่า top เป็นจำนวนเต็มที่มาก

ที่สุดในการสุ่ม ในการศึกษาครั้งนี้เลือก RANDBETWEEN (1, 215) 2.3) ผลลัพธ์ที่ได้คือหมายเลขลำดับของพนักงานที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน (ข้อมูลทะเบียนพนักงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ปี พ.ศ. 2568)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขายสินค้า ที่มีลักษณะเป็นแบบ ปลายปิด (Close end) แบบเลือก 1 คำตอบ นำมาวิเคราะห์ด้วยแจกแจงความถี่ (Frequency) และ คำนวณร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะแบบประมาณค่า นำมาให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดให้	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

และนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลระดับความคิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ทั้งนี้ได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น

= (5 – 1) / 5

= 0.80

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็น แสดงได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูลในการศึกษา ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิด (Close end) แบบเลือกได้ 1 คำตอบ ข้อคำถามเกี่ยบกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้ 1) ความเข้าใจในการทำงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความหลากหลายในการทำงาน 4) ความท้าทายของงาน 5) การติดต่อสื่อสาร 6) โอกาสความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านความต่อเนื่อง 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 ที่ผ่านมา โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) เพื่ออำนวยความสะดวกต่อกลุ่มตัวอย่างที่มาตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ และเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาที่กำหนดประมาณ 2-4 สัปดาห์ ในจำนวนเอกสารที่เก็บรวบรวมมาได้และสมบูรณ์ที่สุดมีทั้งหมด 140 ชุด และมีสำรองไว้อีก 15 ชุด รวมทั้งสิ้น 155 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานขายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด (Close end) แบบเลือก 1 คำตอบ นำมา วิเคราะห์ด้วยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน - สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่าง คือ T-test , F-test , MRA

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	57.1
หญิง	60	42.9
รวม	**140**	**100.0**
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	10	7.1
- 25–34 ปี	54	38.6
35–44 ปี	69	49.3
45 ปีขึ้นไป	7	5.0
รวม	**140**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	80.7
ปริญญาตรี	27	19.3
รวม	140	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	84	60.0
สมรส	46	32.9
อื่น ๆ	10	7.1
รวม	**140**	**100.0**
รายได้ต่อเดือน		
10,001–15,000 บาท	35	25.0
15,001–20,000 บาท	46	32.9
20,001–25,000 บาท	27	19.3
25,001–30,000 บาท	17	12.1
30,001 บาทขึ้นไป	15	10.7
รวม	**140**	**100.0**
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	31	22.1
1–3 ปี	49	35.0
4–6 ปี	30	21.4
7 ปีขึ้นไป	30	21.4
รวม	**140**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และ เพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 อยู่ในช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ด้านสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.0 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001–20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาคือช่วง 10,001–15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ช่วง 20,001–25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ช่วง 25,001–30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ส่วนระยะเวลา 4-6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ฉันเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองเป็นอย่างดี	4.79	0.472	มากที่สุด
2. ฉันสามารถตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ	4.28	0.720	มาก
3. งานที่ฉันทำมีความหลากหลาย ไม่จำเจ	4.39	0.675	มาก
4. งานที่ฉันทำมีความท้าทายและกระตุ้นให้ฉันพัฒนาตนเอง	4.66	0.585	มากที่สุด
5. งานของฉันมีการติดต่อประสานงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นประจำ	4.71	0.579	มากที่สุด
6. ฉันมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้า ในหน้าที่การงานจากงานที่ทำอยู่	4.35	0.856	มาก
รวม	**4.53**	**0.450**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.450) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$= 4.79) รองลงมาคือ การติดต่อประสานงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X}$= 4.71) และงานมีความท้าทายและกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง ($\bar{X}$= 4.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}$= 4.28) ซึ่งยังอยู่ในระดับ มาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ฉันรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.47	0.673	มาก
2. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	4.66	0.547	มากที่สุด
3. ฉันต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	4.65	0.587	มากที่สุด
4. ฉันไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ แม้จะมีโอกาสทำงานที่อื่น	4.43	0.760	มาก
5. ฉันรู้สึกว่าควรอยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	4.52	0.744	มากที่สุด
6. ฉันรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม	4.40	0.766	มาก
รวม	**4.52**	**0.558**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.558) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$= 4.66) รองลงมาคือ ความต้องการทำงานกับองค์กรในระยะยาว ($\bar{X}$= 4.65) ทั้งสองอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม ($\bar{X}$= 4.40) แต่อยู่ในระดับ มาก สะท้อนว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีแนวโน้มต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว โดยสรุป ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความมั่นคงของทรัพยากรบุคคลและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้	ผลลัพธ์
พนักงานขายเขตภาคกลาง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ทดสอบแล้ว	T-test / F-test	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลาง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ทดสอบแล้ว	Regression	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลาง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ทดสอบแล้ว	Regression	ยอมรับ

จากตารางที่ 4 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ (3) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเขตภาคกลางของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถออกแบบระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างทัศนคติที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งเสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่บุคลากรมีความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) การรับรู้ต้นทุนของการลาออก (Continuance Commitment) และความรู้สึกผูกพันเชิงหน้าที่หรือคุณธรรม (Normative Commitment) เมื่อพนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองในองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน

การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ท้าทาย และโอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเอื้อต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การที่พนักงานประเมินปัจจัยด้านลักษณะการทำงานและประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับสูง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในมิติของลักษณะการทำงาน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบงานของ Hackman และ Oldham (1976) ที่เสนอว่างานที่มีความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานขายซึ่งมีโอกาสใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า จึงมีแนวโน้มเกิดความภาคภูมิใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุน ความเป็นธรรม และการดูแลจากองค์กร พนักงานจะตอบแทนองค์กรผ่านพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน ความภักดี และความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความผูกพันในระยะยาว โดยเฉพาะในสายงานขายที่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ สุขสมบัติ (2562) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีก รวมทั้งสอดคล้องกับ สุพัตรา จันทร์แก้ว (2562) ซึ่งพบว่าลักษณะงาน การสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชุติมา ภักดีรักษ์ (2565) และ พัชรี พรหมศรี (2565) ที่รายงานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่ดีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เพ็ญ นภา ทองคำ (2567) ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ศิริพร จันทรา (2566) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานขายผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมสี ตลอดจนสอดคล้องกับ ทิพาพร วงศ์ (สวัสดิ์) (2563) ที่รายงานว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดของ Dessler (2017) และ Mathis และ Jackson (2011) ที่เสนอว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้มีความท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างประสบการณ์เชิงบวกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การสะสมประสบการณ์ในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลักษณะงานในเชิงโครงสร้างงาน

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยเชิงประสบการณ์ในการทำงานในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดี เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงาน

2. ควรพัฒนานโยบายและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว

3. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานควรที่จะมีการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังภูมิภาคอื่นด้วย เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย อาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ สุขสมบัติ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกกรุงเทพมหานคร.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชุติมา ภักดีรักษ์. (2565). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทิพาพร วงศ์ (สวัสดิ์). (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 15(2), 112–124.

พัชรี พรหมศรี. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธุรกิจวัสดุก่อสร้าง. *วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม*, 7(1), 88–99.

เพ็ญ นภา ทองคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารออนไลน์.* https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/273935

สุพัตรา จันทร์แก้ว. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริพร จันทรา. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมสี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874–900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602

Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171–194. https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 52*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90011-Z

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Marketing Communication for Developing Traditional Chinese Elements of Animation Movies in Digital Age

Ju Wencong[1*], & Prapas Nualnetr[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Ju Wencong*
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
Email: 379394654@qq.com

2. Prapas Nualnetr
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
Email: prapas9@yahoo.com

Keywords:
Marketing, Communication, Traditional, Chinese, Elements of Animation Movies, Digital Age

Article history:
Received: 10/03/2026
Revised: 10/04/2026
Accepted: 28/06/2026
Available online: 29/06/2026

How to Cite:
Wencong, J. & Nualnetr, P. (2026). Marketing Communication for Developing Traditional Chinese Elements of Animation Movies in Digital Age. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 58-69.

ABSTRACT

This study aims to: (1) explore marketing communication strategies that enhance the effectiveness of promoting Chinese traditional element animated films; (2) examine the role of these films in supporting the sustainable development of China's animation industry; and (3) develop a marketing communication framework for Chinese traditional element animated films in the digital age. A mixed-methods research design was employed, integrating qualitative and quantitative approaches. The qualitative phase consisted of a comprehensive literature review, five representative case studies, and in-depth interviews with eight experts, including animation directors, producers, screenwriters, university scholars, and marketing specialists. The quantitative phase involved a questionnaire survey of 400 valid respondents, selected through random sampling from audiences attending major cinemas in Beijing. The research instrument was developed based on established questionnaire design principles and validated through expert review, pilot testing, and post-test reliability assessment. Qualitative data were analyzed using descriptive content analysis, while quantitative data were analyzed using descriptive statistics with SPSS.

The findings indicate that digital communication platforms, including social media, online streaming services, and interactive digital marketing, significantly enhance audience engagement, cultural dissemination, and brand recognition of Chinese traditional element animated films. Furthermore, integrating traditional Chinese cultural elements with innovative digital marketing strategies improves audience acceptance, expands international market reach, and supports the sustainable development of China's animation industry. Based on these findings, the study proposes an integrated marketing communication framework that offers practical guidance for filmmakers, marketers, and policymakers to strengthen cultural communication, enhance industry competitiveness, and promote the long-term sustainability of Chinese traditional animation in the digital era.

Introduction

In the digital era, animated films have become an influential cultural medium that integrates artistic expression, entertainment, and the development of creative industries. The advancement of digital technologies has significantly transformed animation production by improving visual realism, artistic creativity, and production efficiency. At the same time, digital distribution platforms and social media have expanded audience engagement and strengthened the marketing and dissemination of animated content, enabling animation studios to reach global audiences more effectively (He, 2008; Ling, 2013). Against this backdrop, Chinese animated films incorporating traditional cultural elements have attracted increasing attention in both domestic and international markets. By integrating traditional Chinese philosophy, folklore, festivals, mythology, and artistic aesthetics with modern animation techniques, these films create distinctive visual narratives that preserve cultural heritage while appealing to contemporary audiences. Such productions not only promote Chinese cultural identity but also contribute to international cultural exchange by presenting Chinese stories from a modern perspective (Bao, 2020; Li & Du, 2021). The growing success of Chinese animated films reflects broader efforts to revitalize traditional culture through creative innovation. Previous studies have emphasized the importance of visual aesthetics, cultural symbolism, and traditional festival elements in enhancing the artistic quality and cultural value of animation (Bao, 2020; Chen, 2020). Furthermore, research has highlighted the critical role of branding, marketing communication, and digital media in expanding the commercial competitiveness and international influence of Chinese animation (He, 2008; Ling, 2013). Despite these developments, several challenges remain. The global animation market has become increasingly competitive, while audience preferences continue to evolve rapidly in response to digital media consumption and international cultural influences. Although existing studies have examined visual aesthetics (Bao, 2020), traditional cultural elements (Chen, 2020), national cultural representation (Li & Du, 2021), and animation marketing strategies (He, 2008; Ling, 2013), relatively few studies have comprehensively investigated how traditional Chinese cultural elements, digital animation technology, and marketing communication collectively influence the cultural competitiveness and international dissemination of Chinese animated films. This gap limits a holistic understanding of the factors contributing to the sustainable development and global success of Chinese traditional animated films.

Therefore, this study seeks to address this research gap by examining the integration of traditional Chinese cultural elements, digital animation production, and marketing communication strategies in contemporary Chinese animated films. The findings are expected to contribute to the theoretical understanding of cultural communication and animation studies while providing practical insights for animation producers, cultural policymakers, and creative industry practitioners seeking to enhance the international competitiveness and cultural influence of Chinese animated films.

Literature Review and Theoretical Framework

Marketing Communication

Marketing communication refers to the strategic process through which organizations inform, persuade, and remind consumers about products, services, or brands using integrated communication channels. It plays a critical role in building brand awareness, shaping consumer perceptions, and influencing purchase decisions. Integrated marketing communication (IMC) emphasizes consistency across multiple communication platforms to enhance customer engagement and brand equity (Kotler & Keller, 2022).

4I Marketing Communication Theory

The 4I Marketing Communication Theory, proposed by Liu Dongming, consists of four core dimensions: Interesting Content, Interests, Interaction, and Individuality. The theory emphasizes creating engaging and personalized content that encourages consumer participation and long-term relationships in digital environments. In social media and e-commerce contexts, the 4I framework enhances customer engagement by increasing interactivity and personalized communication, making it highly applicable to digital marketing strategies. This study adopts the 4I theory as the primary framework for evaluating marketing communication strategies in Chinese animated films.

1. Supporting Theories Agenda-Setting Theory Agenda-Setting Theory suggests that media influence public attention by determining which issues receive greater visibility rather than directly shaping opinions (McCombs & Shaw, 1972). In film marketing, strategic communication based on the 4I principles can increase audience awareness and influence perceptions of animated films through repeated and engaging media exposure.

2. Uses and Gratifications Theory Uses and Gratifications Theory explains that audiences actively select media to satisfy specific psychological and social needs (Katz et al., 1974). Applying this perspective, effective digital marketing should provide entertaining, informative, and interactive content that satisfies audience expectations and encourages behaviors such as viewing, sharing, and purchasing.

3. Consumer Behavior Consumer behavior examines how individuals select, purchase, use, and evaluate products or services to satisfy their needs (Schiffman & Wisenblit, 2019). Purchasing decisions are influenced by cognitive, emotional, social, and cultural factors. Effective marketing communication can shape consumer attitudes, strengthen brand awareness, and increase purchase intention through persuasive content and positive brand experiences.

5. Chinese Animated Films and Traditional Cultural Elements Chinese animated films integrate storytelling with traditional cultural values, myths, symbols, and aesthetics to create culturally distinctive content. Traditional Chinese cultural elements—including Confucianism, Taoism, festivals, traditional arts, architecture, and folklore—enhance cultural identity while increasing the international competitiveness of Chinese animation. Successful animation balances cultural authenticity with contemporary audience preferences and global market demands.

6. Development of China's Animation Film Industry China's animation industry has experienced significant growth due to government support, technological advancement,

digital distribution, and increasing domestic demand. Industrial development is supported by four major perspectives: cultural innovation, market orientation, technological innovation, and industrial chain integration. These factors improve production quality, expand international competitiveness, and strengthen the sustainable development of China's animation industry.

7. Theoretical Framework This study integrates the 4I Marketing Communication Theory with Agenda-Setting Theory, Uses and Gratifications Theory, and Consumer Behavior Theory to explain how digital marketing communication influences audience perceptions and behavioral intentions toward Chinese animated films. The framework proposes that engaging, beneficial, interactive, and personalized marketing communication enhances audience awareness, satisfaction, engagement, and ultimately consumer behavior, thereby contributing to the sustainable development of China's animation industry.

Conceptual Framework

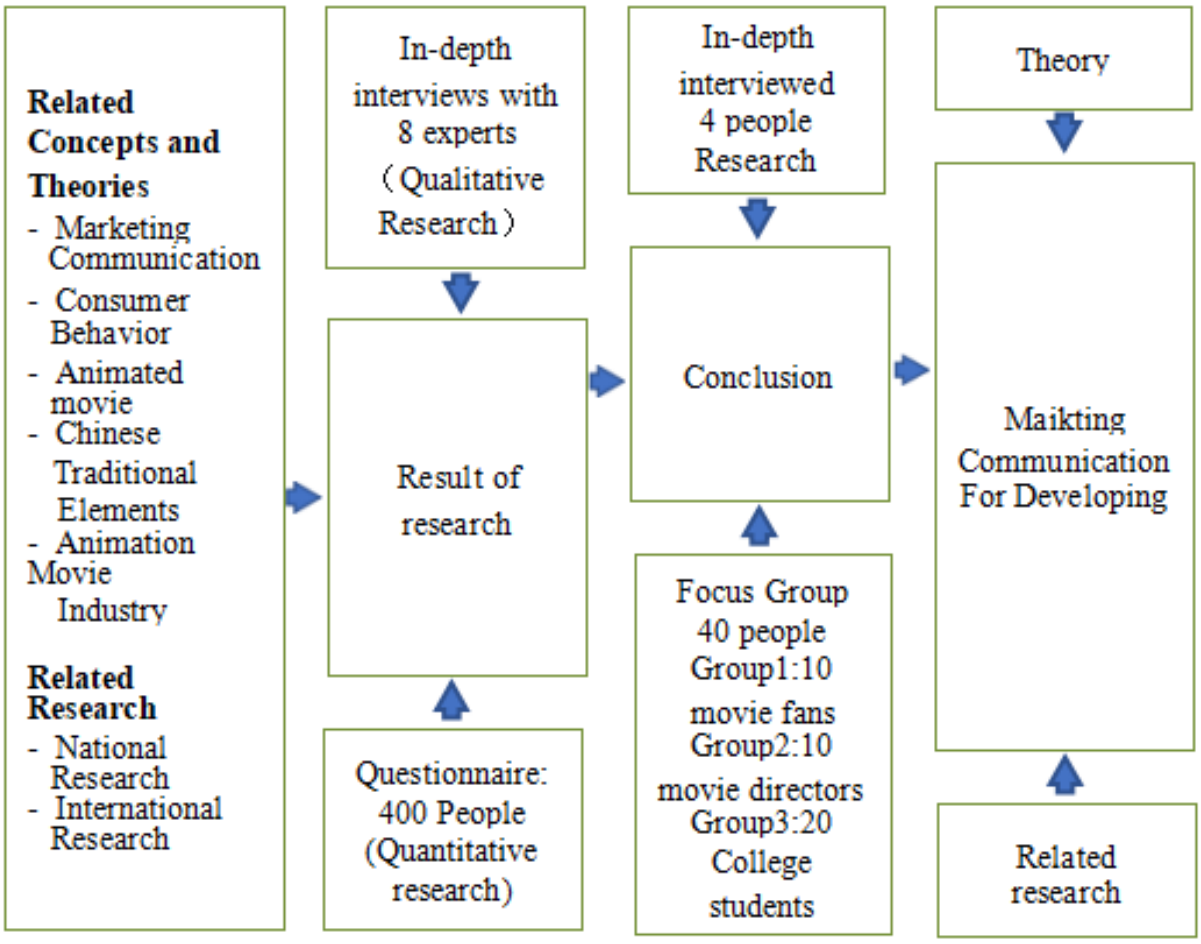


Figure 1 Conceptual Framework

Objectives

1. To explore the marketing communication of Chinese traditional element animated movies in the digital era for improve the efficiency and effect of marketing communication.
2. To study Chinese traditional animated movies, promote the sustainable development of the movie industry.
3. To purpose marketing communication developing traditional chinese elements of animation movies in digital age.

Methodology

Research Desig

This study employed a mixed-methods research design, integrating qualitative and quantitative approaches to investigate the marketing communication of Chinese traditional element animated films in the digital era. The study aimed to: Examine marketing communication strategies of Chinese traditional element animated films in the digital era. Investigate how these films contribute to the sustainable development of China's animation industry. Develop an effective marketing communication model for Chinese traditional element animated films.

The qualitative phase involved a comprehensive literature review and expert interviews to explore the evolution, cultural symbolism, and communication characteristics of Chinese traditional elements in animated films. The quantitative phase used a questionnaire survey to evaluate audience perceptions, communication effectiveness, and marketing performance. Findings from both phases were integrated to develop recommendations for improving marketing communication strategies.

Study Population and Sample

The study included two target populations: Experts (Qualitative): Eight purposively selected experts, including animation directors, producers, screenwriters, university scholars specializing in animation, and marketing professionals. Audience (Quantitative): Chinese audiences with prior experience watching Chinese animated films.

For the quantitative study, 400 valid questionnaires were collected using simple random sampling based on sample size determination. Data were collected from audiences at major cinemas in Beijing. Invalid responses were excluded until the required sample size was achieved.

Research Instruments

Two research instruments were employed:

1) Semi-structured interview Conducted with eight experts. Questions focused on marketing communication, cultural representation, audience engagement, and industry development.

2) Structured questionnaire Developed from literature review and qualitative findings. Designed according to principles of relevance, clarity, logical sequencing, representativeness,

respondent acceptability, and statistical suitability. Most items used a five-point Likert scale to facilitate quantitative analysis.

The questionnaire was reviewed by experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) to establish content validity and was revised before data collection.

Research Procedure

The research was conducted in the following stages: Literature review on Chinese animated films and marketing communication. Selection of five representative Chinese traditional element animated films for case analysis. Development of interview protocols and questionnaire. Expert validation (IOC) and ethical approval (IRB). Semi-structured interviews with eight experts. Thematic analysis of qualitative data. Verification of qualitative findings by four experts. Questionnaire survey with 400 respondents. Post-test validation using 40 participants. And Statistical analysis using SPSS.

Data Collection

Qualitative data were collected through face-to-face semi-structured interviews with eight experts in Beijing. Quantitative data were obtained through questionnaire surveys administered to audiences of Chinese animated films. Prior to distribution, the questionnaire underwent pilot testing and revision to improve reliability and validity.

Data Analysis

Qualitative data were analyzed using descriptive thematic analysis to identify key themes related to marketing communication, cultural identity, and industry development.

Quantitative data were analyzed using IBM SPSS Statistics, employing: Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) Reliability analysis (Cronbach's Alpha) Inferential statistical analysis, where appropriate, to examine relationships among study variables. The integration of qualitative and quantitative findings enhanced the validity and comprehensiveness of the proposed marketing communication framework.

Results

To explore the marketing communication of Chinese traditional element animated movies in the digital era to improve the efficiency and effectiveness of marketing communication

The findings indicate that Chinese traditional elements in animated films are primarily expressed through instrumental music, color schemes, visual design and shapes, linguistic styles, martial arts choreography, and folklore narratives. The results demonstrate that audiences exhibit a high level of acceptance and positive cognitive response toward the integration of traditional cultural elements in animation. This suggests that incorporating culturally rooted elements enhances both audience engagement and communicative effectiveness. Therefore, animation production teams are encouraged to systematically explore and integrate traditional cultural elements in film creation. Such integration

strengthens cultural connotation, improves narrative depth, and enhances the overall marketing communication impact of animated works in the digital era.

To examine how Chinese traditional animated movies contribute to the sustainable development of the film industry

The research findings reveal that audiences demonstrate strong identification with traditional Chinese cultural content in animated films. This cultural resonance provides valuable insights into the selection and optimization of marketing communication channels and dissemination strategies for animation products. The results further suggest that embedding traditional cultural values into animated films not only strengthens audience loyalty but also supports the long-term sustainability of the film industry by enhancing cultural relevance, market acceptance, and product differentiation in a competitive digital environment.

To explore marketing communication strategies for developing traditional Chinese elements in animated films in the digital age

Based on expert interviews, the study collected professional opinions regarding the enhancement of marketing communication effectiveness for animated films incorporating traditional Chinese elements. The expert group expressed positive evaluations of integrating traditional cultural components such as instrumental music, color symbolism, linguistic expression, martial arts movements, and folklore content into animation. Experts further emphasized that the expression of traditional cultural elements should be refined, specialized, and contextually detailed in order to strengthen narrative authenticity and audience emotional resonance. Such refinement enhances viewers' cultural identification and emotional engagement, thereby improving the overall reputation and market performance of animated films. The findings suggest that audience cultural recognition serves as a critical driver of effective marketing communication. Strengthening the integration and professional presentation of traditional cultural elements is therefore essential for achieving sustainable communication impact and improving film reception in the digital era.

Discussion

The first objective explored the marketing communication of Chinese traditional element animated movies in the digital era, focusing on how these elements enhance communication efficiency and effectiveness. The findings indicate that the integration of traditional Chinese visual and cultural components—such as color symbolism, character design, dialect usage, idiomatic expressions, martial arts choreography, and folk festival narratives—plays a significant role in strengthening audience engagement and cultural recognition. Specifically, the use of culturally rooted color schemes and symbolic design enhances visual identity and differentiates Chinese animation in the global market. Similarly, incorporating linguistic elements such as dialects and idioms increases narrative authenticity and educational value, thereby improving audience immersion. Moreover, martial arts representation contributes to dynamic storytelling and strengthens cultural appeal by showcasing the essence of Chinese heritage. Folk traditions and festival-based narratives further enrich content depth and

improve emotional engagement. These findings are consistent with Wang Yueming (2022), who emphasized that integrating traditional cultural elements into marketing communication strategies significantly enhances the visibility and influence of Chinese animation in both domestic and international markets. Therefore, the results confirm that culturally embedded marketing communication is an effective strategy for improving audience perception and communication efficiency in the digital era.

The second objective examined how Chinese traditional animated movies contribute to the sustainable development of the film industry through cultural promotion and audience identity formation. The results demonstrate that audience cultural identity plays a central mediating role in the sustainability of traditional animation. When audiences perceive cultural authenticity and emotional resonance in animated works, their attachment to both the content and cultural heritage increases, which supports long-term industry growth. This study finds that cultural identity can be strengthened through three key mechanisms: (1) deep cultural representation during production, ensuring accurate and meaningful portrayal of Chinese traditions; (2) integration of educational content such as philosophy, history, and arts within storytelling frameworks; and (3) emotional narrative structures that promote audience empathy and resonance. These findings align with Li Mei (2021), who identified cultural identity as a key mediating factor in audience response to traditional animation. Furthermore, Zhang Haisong (2022) supports the view that emotional storytelling and cultural integration enhance audience identification with traditional values. Additionally, the results support broader cultural communication theories suggesting that animated films function as cross-cultural bridges, allowing Chinese cultural narratives to reach global audiences while maintaining local identity. Therefore, strengthening cultural identity through animation contributes not only to audience engagement but also to the sustainable development of the animation industry by ensuring long-term cultural relevance and market continuity.

The third objective proposed marketing communication strategies for Chinese traditional element animation films in the digital age, based on empirical findings and the 4I marketing communication theory (Individualize, Interesting, Interaction, and Impulse). The results suggest that effective marketing communication should begin with specialization and cultural precision, ensuring that each traditional element—such as music, costumes, colors, and martial arts—is accurately and professionally represented. This strengthens cultural credibility and brand differentiation. Secondly, story-driven cultural resonance is essential. Narrative structures should embed traditional values such as harmony, loyalty, and moral development, enabling emotional engagement and cultural transmission. Thirdly, cross-media digital marketing strategies are crucial in the digital era. Platforms such as social media, video-sharing networks, and online communities should be used to distribute trailers, behind-the-scenes content, and character storytelling, thereby increasing audience interaction and visibility. Fourthly, interactive cultural education strategies enhance audience participation. Offline exhibitions, workshops, and online engagement activities allow audiences to experience traditional culture directly, strengthening learning and emotional connection. Fifthly, word-of-mouth communication and community building play a significant role in sustaining audience interest. Online fan communities and interactive platforms encourage content sharing and long-term engagement. Finally, cross-sector collaboration and cross-cultural integration between animation producers, cultural institutions, museums, and performing arts organizations expand communication channels and enrich cultural expression. These findings are supported by the 4I marketing communication theory framework proposed by Wu Sheng

and Su Xia (2017), which emphasizes Individualization and Interaction as key drivers of effective modern communication strategies.

Overall, the findings demonstrate that a multi-dimensional marketing communication strategy combining cultural authenticity, digital innovation, and audience interaction significantly enhances the effectiveness and sustainability of Chinese traditional animation in the digital era.

Conclusion

This study aimed to investigate the communication effects of traditional Chinese cultural elements in animated films and to develop evidence-based management guidelines for enhancing their marketing communication in the digital era. The research adopted a multi-method and multi-phase design integrating qualitative, quantitative, and mixed-method approaches to ensure methodological rigor and comprehensive insight. The findings demonstrate that traditional animation elements significantly influence audience perception and communication effectiveness, with traditional cultural identity playing a mediating role in strengthening audience recognition and emotional engagement. The quantitative analysis, based on a representative sample of approximately 400 respondents determined using Krejcie and Morgan's sampling framework, confirmed the reliability and validity of the measurement instruments through expert validation, IOC analysis, and Cronbach's Alpha (≥ 0.80). Exploratory Factor Analysis further refined the construct structure and ensured the robustness of the measured variables. In addition, qualitative insights obtained through focus group discussions and expert interviews enriched the interpretation of quantitative results and supported the development of practical management guidelines. These guidelines emphasize four key strategic dimensions: (1) market research, focusing on audience needs analysis and industry trend evaluation; (2) targeting, highlighting audience segmentation, positioning, and differentiated branding strategies; (3) content innovation, emphasizing the integration of traditional cultural values with modern aesthetics, narrative structures, and audiovisual design; and (4) channel development, focusing on digital platform utilization, cross-channel promotion, and strategic partnerships.

Overall, the study confirms that the effective integration of traditional Chinese cultural elements into animated films not only enhances communication impact but also strengthens cultural identity and audience engagement. The proposed framework provides both theoretical contribution and practical guidance for animation producers and marketers, offering a systematic approach to improving the global competitiveness and cultural dissemination of traditional Chinese animation content.

Recommendations

Recommendation for Policies Formulation

1. Policy making recommendations: Formulate management regulations: Relevant departments should formulate a set of detailed management regulations to regulate the use of traditional Chinese elements in animated movies and ensure that the cultural connotation and historical authenticity of the works are maintained when spreading traditional Chinese culture.

2. Strict review mechanism: Establish a strict censorship mechanism to censor traditional Chinese elements in animated movies. The review team should be composed of cultural scholars, historians, animation experts, etc., to ensure the accuracy and appropriateness of traditional elements in the animation.

3. Cultural Education and Communication: To encourage and support the educational functionn of animated movies in disseminating traditional Chinese culture. Through the dissemination of animated movies, the Chinese history, philosophy, art and other cultural knowledge are popularized, and the public's understanding and respect for traditional Chinese culture are enhanced.

4. Copyright protection and incentive mechanism: Strengthen the copyright protection of traditional Chinese elements in animated movies, crack down on infringements, and protect the legitimate rights and interests of creators. At the same time, an incentive mechanism should be established to encourage animation creators to innovate on the basis of respecting and inheriting traditional culture.

5. International Cooperation and Exchange: Support the international cooperation and exchange programs of animated movies, promote the international dissemination of traditional Chinese culture and enhance the international influence of traditional Chinese culture through cooperation and exchange.

Recommendation for Practical Application

1. Market Research and Analysis: Conduct regular market research to collect audience feedback on animated movies, including acceptance of traditional Chinese elements, cultural identity and viewing experience.Through data analysis, we can understand the preferences and needs of different audience groups and provide basis for adjusting marketing strategies.

2. Social media interaction: Use social media platforms such as Weibo, wechat and Jitterbug to interact with the audience and collect opinions and suggestions.Through topic discussion, questionnaire survey, online voting and other ways to enhance the audience's sense of participation, while collecting valuable market information.

3. Cross-platform marketing: Marketing communication on different digital platforms, such as video sites, live streaming platforms, game platforms, etc., to expand the audience. Develop differentiated marketing strategies according to the characteristics of different platforms and user behaviors.

4. Content Marketing: Create high-quality trailers, behind-the-scenes production footage, character introductions, etc., to capture the audience's attention. By telling the cultural story behind the animated movie and the creative process, it promotes the audience's cultural identity.

Recommendations for Future Research

1. Leveraging virtual reality (VR) and augmented reality (AR) technologies: VR and AR technologies provide immersive viewing experiences that enable viewers to experience scenes from animated movies or interact with characters, thereby enhancing the appeal of animated works.

2. International marketing strategy: Adopt localized marketing strategies for the international market, including translation, dubbing, cultural adaptation, etc., to meet the needs of audiences in different countries and regions.

3. Collaborate with Key Opinion Leaders (Kols): Collaborate with industry opinion leaders, well-known bloggers, animation critics, etc., to influence viewers'

viewing decisions through their recommendations and reviews. Choose Kols that match the theme and style of animated movies to cooperate with to improve the precision of marketing communication.

4. Combine online and offline activities: Organize online and offline marketing activities, such as theme exhibitions, interactive experiences, fan meetings, etc., to enhance the audience's sense of immersion and participation. By participating in the activities, the audience can deepen their understanding and identification of traditional Chinese culture. At the same time, big data and artificial intelligence technology are used to monitor and analyze marketing effects in realtime, and timely adjust marketing strategies and optimize advertising, content release and other links according to data feedback to improve marketing efficiency and effectiveness.

References

Bao, M.Y. (2020). On the aesthetic value of visual elements in the animated movie I Grew Up in Iran. *Journal of Wenzhou University: Social Sciences Edition*,33(3), 67-73.

Chen, Y. W. (2017). *Animating China: How popular culture is transforming a nation.* Cornell University Press.

Chen,S. (2020). *Research on the application of Traditional Chinese Festival Elements in Animation Design (Master's thesis,Tianjin University of Technology).*

He,M. (2008). *Research on Marketing Communication of Animation Industry in the Pearl River Delta (Master's thesis, Jinan University).*

Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1974). *Utilization of mass communication by the individual. In J. G. Blumler & E. Katz (Eds.), The uses of mass communications: Current perspectives on gratifications research. (19–32).* Sage Publications.

Keane, M. (2013). *Creative industries in China: Art, design and media.* Polity Press.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing management (16th Global ed.).* Pearson.

Li,L. (2021). *A Study on Brand Communication of Disney Animated Movies (Master's thesis,Guizhou Minzu University).*

Ling,Q.(2013). *Research on Animation Brand Marketing Communication (Master's thesis, South China University of Technology).*

Liu, D. (2009). *4I marketing communication theory.* China Economic Publishing House.

McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. *The Public Opinion Quarterly*, 36(2), 176–187. https://doi.org/10.1086/267990

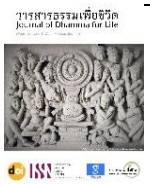
Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. (2019). *Consumer behavior (12th ed.).* Pearson.

State Council of the People's Republic of China. (2021). *The 14th Five-Year Plan for National Economic and Social Development of the People's Republic of China and the Outline of Vision 2035.* https://english.www.gov.cn

Wang, B., &Hou,X.C.(2020). *An Analysis of excellent traditional Chinese culturalElements in Hayao Miyazaki's animated movie and television works. Writer 's land.*

Zhang, J.Q., &Zou,Z.X. (2022). Analysis of Pixar Animated Movies' Brand Construction from a Communication Perspective: An Exploration of Its Cultural Values and Marketing Strategies. Western Broadcasting and Television, (09), 85- 88.

Zhao, Y. (2019). Chinese animation in the digital era: Cultural identity and industrial development. *International Journal of Cultural Studies*, 22. (5), 683–699.



Original Research Article

The Model of Crisis Management Affecting the Operations of Modern Hospitals in Bangkok Metropolitan Areas

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

รูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Yongyuth Mayalarp[1]*

ยงยุทธ มัยลาภ[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Yongyuth Mayalarp*
ยงยุทธ มัยลาภ
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand.
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Email: y_mayalarp@yahoo.com

คำสำคัญ :
การจัดการภาวะวิกฤต, การดำเนินงาน, โรงพยาบาลยุคใหม่

Keywords:
Crisis Management, Organizational Performance, Modern Hospitals

Article history:
Received: 26/04/2026
Revised: 20/05/2026
Accepted: 10/06/2026
Available online: 02/07/2026

How to Cite:
Mayalarp, Y. (2026). The Model of Crisis Management Affecting the Operations of Modern Hospitals in Bangkok Metropolitan Areas. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 70-91.

ABSTRACT

This research aims to: 1) examine the confirmatory components of crisis management, organizational resilience, and hospital performance in modern hospitals in Bangkok; and 2) analyze the causal relationships among crisis management, organizational resilience, and hospital performance in modern hospitals in Bangkok. The target population consisted of 118,743 personnel working in public and private hospitals. A sample of 400 respondents was determined using Yamane's formula at a 95% confidence level, and multi-stage sampling was employed. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale, covering crisis management (30 items), organizational resilience (15 items), and hospital performance (25 items). The instrument demonstrated content validity (IOC = 0.67–1.00) and high reliability (Cronbach's Alpha = 0.93). Data were analyzed using descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM).

The findings revealed that: (1) the measurement model showed an excellent fit to the empirical data (CFI ≥ 0.997, RMSEA ≤ 0.019), and all variables had factor loadings meeting the standard criteria; and (2) the structural model demonstrated a good fit (χ^2/df = 1.035, CFI = 0.994, RMSEA = 0.013). Crisis management had a direct positive effect on organizational resilience (β = 0.872); organizational resilience had a direct positive effect on hospital performance (HOP) (β = 0.823); and crisis management had a direct positive effect on hospital performance (β = 0.351). Additionally, organizational resilience also acted as a mediating variable

between crisis management and hospital performance in modern hospitals (β = 0.717) with statistical significance.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การและการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การและการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประชากรเป้าหมายคือบุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนจำนวน 118,743 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมตัวแปร การจัดการภาวะวิกฤติ (30 รายการ) ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (15 รายการ) และการดำเนินงานของโรงพยาบาล (25 รายการ) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.67–1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง (Cronbach's Alpha = 0.93) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลการวัดสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม (CFI ≥ 0.997, RMSEA ≤ 0.019) ตัวแปรทุกตัว มีค่าน้ำหนักเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และ (2) โมเดลเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องในระดับสูง (χ^2/df = 1.035, CFI = 0.994, RMSEA = 0.013) โดยการจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (β = 0.872) ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล (β = 0.823) การจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล (β = 0.351) นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นเชิงองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการภาวะวิกฤตกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ (β = 0.717) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการให้บริการรักษาพยาบาลทั้งในภาวะเฉียบพลันและเรื้อรัง ครอบคลุมการแพทย์แผนปัจจุบัน การแพทย์แผนจีน และการแพทย์ทางเลือก ตลอดจนการดำเนินงานด้านเวชศาสตร์ป้องกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยของประชาชน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ภายใต้บริบทดังกล่าว โรงพยาบาลจำเป็นต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากภาวะวิกฤตที่มีความซับซ้อนและทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งในมิติด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างฉับพลันและกว้างขวางต่อชีวิต ทรัพย์สิน และความต่อเนื่องของการให้บริการ

การบริหารจัดการภาวะวิกฤต (crisis management) จึงเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรด้านสุขภาพ โดย Coombs และ Holladay (2010) ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรมีแผนรองรับวิกฤตที่ชัดเจน มีโครงสร้างทีมปฏิบัติการ และระบบการสื่อสารที่สามารถใช้งานได้ทันที เพื่อรองรับสถานการณ์ในทุกระยะของวิกฤต ได้แก่ ระยะก่อนเกิด ระยะเกิด และระยะหลังเกิดวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barton (2008) ที่อธิบายองค์ประกอบของการจัดการภาวะวิกฤตไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การเตรียมความพร้อม การรับรู้ การควบคุม การแก้ไข และการเรียนรู้จากวิกฤต องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงระบบและส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการวิกฤตในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทของโรงพยาบาล วิกฤตมีลักษณะหลากหลายและมีพลวัตสูง ตั้งแต่วิกฤตด้านโรคระบาด ซึ่งเห็นได้ชัดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบสุขภาพทั่วโลก ไปจนถึงวิกฤตจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ อุบัติเหตุหมู่ ความรุนแรงทางสังคม การขาดแคลนทรัพยากรทางการแพทย์ และภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ วิกฤตด้านจิตสังคมของบุคลากร เช่น ความเครียดจากภาระงานและความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบและกระบวนการจัดการภาวะวิกฤตในองค์กรสุขภาพในหลายมิติ แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญหลายประการ ได้แก่ (1) การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นเฉพาะมิติใดมิติหนึ่ง เช่น การตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือการสื่อสารในภาวะวิกฤต โดยขาดการบูรณาการเชิงระบบ (2) ขาดกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างการบริหารเข้ากับประสิทธิผลของการจัดการวิกฤตอย่างเป็นรูปธรรม และ (3) งานวิจัยในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ยังมีอยู่อย่างจำกัด และยังไม่สามารถสะท้อนลักษณะเฉพาะของระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีความหนาแน่นและความซับซ้อนสูงได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ แม้จะมีการกล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรในการเผชิญวิกฤต แต่ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการปัจจัยดังกล่าวเข้ากับระบบการจัดการวิกฤตของโรงพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม รวมถึงยังไม่มีแบบจำลองเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทขององค์กรสุขภาพไทย

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตเชิงบูรณาการสำหรับโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างกรอบแนวทางที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพ ความพร้อม และความยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพในบริบทเมืองขนาดใหญ่ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะวิกฤต

ภาวะวิกฤต (Crisis) ในองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ หมายถึงสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง ความเร่งด่วน และมีแนวโน้มก่อให้เกิดผลกระทบรุนแรงต่อโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ขององค์กร ทั้งในรูปแบบเหตุการณ์เฉียบพลันและเหตุการณ์ที่สะสมจนถึงจุดวิกฤต ส่งผลให้การดำเนินงานตามปกติถูกรบกวนอย่างมีนัยสำคัญ โดยภาวะวิกฤตถูกมองว่าเป็นการ “หยุดชะงักของภาวะปกติ” ที่จำกัดความสามารถในการตัดสินใจและการตอบสนองของระบบ ในบริบทระบบสุขภาพ ภาวะวิกฤตมีลักษณะพหุมิติ ครอบคลุมทั้งมิติคลินิก เช่น การระบาดของโรคหรือผู้ป่วยวิกฤตเพิ่มขึ้น มิติการดำเนินงาน เช่น การขาดแคลนทรัพยากรหรือระบบล่ม และมิติองค์กร เช่น ปัญหาการบริหารหรือความเชื่อมั่นของสาธารณชนลดลง ทำให้เกิดความซับซ้อนของผลกระทบที่เชื่อมโยงกัน (Winzer et al., 2024; Souvatzi et al., 2024) แนวคิดระบบซับซ้อน (Complex Adaptive System) อธิบายว่าผลกระทบของวิกฤตไม่เป็นเส้นตรง แต่เกิดเป็นลูกโซ่และแพร่กระจายได้รวดเร็ว (Plsek & Greenhalgh, 2001) ขณะเดียวกันแนวคิด Sensemaking ของ Weick (1995) ชี้ว่าบุคลากรต้องตีความสถานการณ์อย่างรวดเร็วภายใต้ข้อมูลไม่สมบูรณ์เพื่อการตัดสินใจ ด้านการบริหารจัดการ วรรณกรรมเน้นความสำคัญของการเตรียมความพร้อม (Preparedness) ครอบคลุมการประเมินความเสี่ยง การวางแผนฉุกเฉิน และระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องดำเนินอย่างเป็นวงจร ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมพร้อม การตอบสนอง และการฟื้นฟู (Pearson & Clair, 1998) พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงวิกฤตเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นของระบบ ในระบบสุขภาพสมัยใหม่ โดยเฉพาะหลัง COVID-19 ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร (Organizational Resilience) มีความสำคัญมากขึ้น องค์กรที่ยืดหยุ่นมักมีการตัดสินใจแบบกระจาย การสื่อสารโปร่งใส และการใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ ซึ่งช่วยลดผลกระทบต่อผู้ป่วยและความต่อเนื่องของบริการ (Roychowdhury, 2020; Kushnir & Yazgan, 2024) โดยสรุป ภาวะวิกฤตในระบบสุขภาพควรถูกมองเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารจัดการแบบบูรณาการทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการรับมือ ลดผลกระทบ และรักษาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤต

การจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management) ถูกอธิบายผ่านหลากหลายมุมมองทางวิชาการ ซึ่งมีจุดร่วมสำคัญคือการเน้นความแตกต่างจากการบริหารจัดการทั่วไป โดยเฉพาะลักษณะของการตัดสินใจที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน การสื่อสารในสถานการณ์เฉพาะหน้า และการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Mitroff, 2007; Dominic et al., 2023) แนวคิดเชิงบูรณาการของการจัดการภาวะวิกฤตให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนองต่อเหตุการณ์ และการฟื้นฟูหลัง

เกิดวิกฤต โดยมุ่งเน้นให้เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินงานและลดผลกระทบต่อองค์กรให้น้อยที่สุด (Sætren et al., 2024) ในขณะที่แนวคิดเชิงวิศวกรรมและระบบ (Systems Approach) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมเชิงกลยุทธ์ และการเรียนรู้จากเหตุการณ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของระบบในระยะยาว (Ruohonen et al., 2024) นอกจากนี้ แนวคิดบางส่วนยังแบ่งกระบวนการจัดการวิกฤตออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนเกิดวิกฤต ระหว่างเกิดวิกฤต และหลังเกิดวิกฤต โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ทั้งนี้ การจัดการวิกฤตที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการปฏิบัติตามแผนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มากขึ้น หากองค์กรสามารถเพิ่มการรับรู้ถึงความเสี่ยงและประสิทธิผลของกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม (Mitroff, 2007) ในบริบทของวิกฤตไซเบอร์ การสื่อสารที่โปร่งใส ชัดเจน และเฉพาะเจาะจงถือเป็นปัจจัยสำคัญ ควบคู่กับการตอบสนองเชิงเทคนิคที่รวดเร็วและเหมาะสม รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน (Ruohonen et al., 2024) ขณะเดียวกัน การจัดตั้งทีมตอบสนองวิกฤต (Crisis Response Team) และศูนย์บัญชาการวิกฤต (Crisis Command Center) ถือเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมสถานการณ์ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้วิกฤตขยายตัว เมื่อเกิดวิกฤต องค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน ทั้งในด้านการควบคุมสถานการณ์ การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และหลังจากเหตุการณ์สิ้นสุดลง องค์กรควรดำเนินกระบวนการถอดบทเรียน (Lesson Learned) เพื่อใช้เป็นฐานความรู้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการวิกฤตในอนาคต (Sætren et al., 2024)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการภาวะวิกฤต

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการภาวะวิกฤต สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตมีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับบริบทการดำเนินงานและความสอดคล้องของแต่ละองค์กร โดยทั่วไปมักครอบคลุมกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นต่อเนื่อง ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนองต่อภาวะวิกฤต และการฟื้นฟูหลังเกิดเหตุการณ์ (Fink, 1996) นอกจากนี้ แนวคิดด้านระบบสุขภาพและองค์กรสมัยใหม่ยังให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น (Resilience) และความสามารถในการปรับตัวของระบบ โดยเน้นการพัฒนากลไกพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งภายในระบบสุขภาพ เช่น การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ และการคาดการณ์ความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในการกำหนดลำดับความสำคัญและสร้างความเชื่อมั่นให้กับระบบ รวมถึงการประเมินผลหลังเกิดวิกฤตอย่างเป็นระบบ (Bundy et al., 2017) ในขณะเดียวกัน แนวคิดการจัดการภาวะวิกฤตยังครอบคลุมการบูรณาการระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทฤษฎีองค์กร การประชาสัมพันธ์ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั้งระบบ อีกทั้งยังมีกรอบการทำงานสมัยใหม่ที่เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในทุกขั้นตอนของวิกฤต ซึ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ การคาดการณ์อนาคต และการเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา (Luburić, 2019) โดยสรุป การมีรูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตที่

เป็นระบบและบูรณาการจะช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อม ลดผลกระทบจากวิกฤต และเพิ่มประสิทธิภาพในการฟื้นตัวหลังเหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล

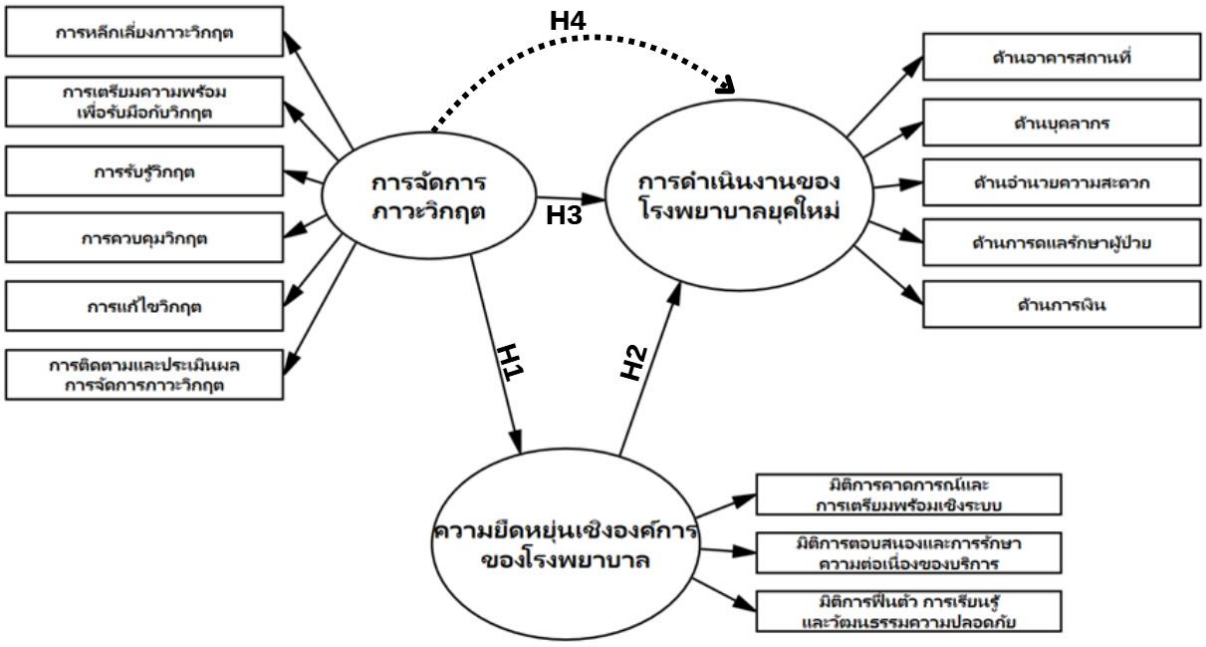
การดำเนินงานของโรงพยาบาลในด้านอาคารสถานที่และโครงสร้างพื้นฐานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพและความยั่งยืนขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร อันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ (Stan, 2022) นอกจากนี้ การออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นของโครงสร้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การให้บริการ รวมถึงการขยายตัวของผู้ป่วยในอนาคต โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาพที่เน้นความทนทานและการใช้งานได้หลากหลาย (Karamitri et al., 2017) ในด้านการดำเนินงานระบบอาคาร โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) การซ่อมบำรุงระบบวิศวกรรมอาคาร เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำ และระบบระบายอากาศ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของระบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Bocean & Vărzaru, 2025) ขณะเดียวกันการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินผ่านการฝึกซ้อมแผนรองรับวิกฤตด้านอาคารสถานที่เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญ โดยการออกแบบพื้นที่โรงพยาบาลควรสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ เช่น การจัดการหอผู้ป่วย พื้นที่สีเขียวเพื่อการบำบัด การควบคุมการติดเชื้อ และการปรับเปลี่ยนพื้นที่รองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Dolcini et al., 2025) ในภาพรวม แนวคิดความยั่งยืน (Sustainability) ได้ถูกบูรณาการเข้าสู่การบริหารจัดการโรงพยาบาลมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย การรักษาคุณภาพอากาศภายในอาคาร และการเพิ่มความสามารถในการรับมือภัยพิบัติ อีกทั้งยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น e-health และ telemedicine เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ลดความแออัด และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลอย่างยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาล

ภายใต้บริบทของระบบสุขภาพที่เผชิญกับความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และวิกฤตที่เกิดขึ้นซ้ำในหลายรูปแบบ ความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลจึงกลายเป็นแนวคิดสำคัญที่กำหนดความสามารถในการดำรงอยู่และพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรบริการสุขภาพ แนวคิดดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงการฟื้นตัวหลังเหตุการณ์วิกฤตเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการคาดการณ์ความเสี่ยง การเตรียมความพร้อม การตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้เชิงระบบเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต ความยืดหยุ่น

เชิงองค์การเป็นความสามารถของระบบบริการสุขภาพในการเตรียมพร้อม รับมือ ฟื้นตัว และเรียนรู้จากสถานการณ์ความไม่แน่นอนหรือวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Duchek, 2020; Buchbinder & Thompson, 2020; สมบูรณ์ เทียนทอง, 2563; เจริญเสถียร, 2564) จากการสังเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลให้เป็นสามแกนหลักที่สะท้อนวงจรการทำงานขององค์การภายใต้ความไม่แน่นอน โดยแกนที่หนึ่งคือ ความสามารถในการคาดการณ์และเตรียมพร้อมขององค์การ ซึ่งครอบคลุมการประเมินความเสี่ยง การจัดทำแผนรองรับ การจัดสรรทรัพยากรล่วงหน้า และการเสริมความพร้อมของระบบสนับสนุน แกนที่สองคือ ความสามารถในการตอบสนองและรักษาความต่อเนื่องของบริการ ซึ่งครอบคลุมการประสานงาน การตัดสินใจภายใต้ภาวะฉุกเฉิน การจัดการทรัพยากรขณะเกิดเหตุ และการคงไว้ซึ่งคุณภาพการดูแลและความปลอดภัยของผู้ป่วย แกนที่สามคือ ความสามารถในการฟื้นตัวและการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมการประเมินผลหลังเหตุการณ์ การสกัดบทเรียน การปรับปรุงมาตรการ และการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น องค์ประกอบทั้งสามแกนนี้ยังถูกหล่อเลี้ยงด้วยสมรรถนะบุคลากรและวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในฐานะกลไกข้ามมิติที่ทำให้ความยืดหยุ่นเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติ และเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นฐานของตัวแปรคั่นกลางเพื่ออธิบายกลไกเชื่อมโยงระหว่างการจัดการภาวะวิกฤตกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงโครงสร้างของการจัดการภาวะวิกฤต กับความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาล และการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการภาวะวิกฤตกับความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. การจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4. ความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาลทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาวะวิกฤตกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management) ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (Organizational Resilience) และการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ (Hospital Operations) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนจำนวน 400 ราย ด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปร จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงและความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่กำหนด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรระบบบริการสุขภาพในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ และการดำเนินงานโรงพยาบาลยุคใหม่ ครอบคลุมทั้งระดับนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติการ โดยมีจำนวนโรงพยาบาล 142 แห่ง และบุคลากรรวม 118,743 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2568; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงและเกี่ยวข้องกับการจัดการภาวะวิกฤตและความยืดหยุ่นเชิงองค์การ โดยคัดเลือกจากโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างการบริหารและระบบคุณภาพครบถ้วน เพื่อให้สะท้อนการปฏิบัติงานจริงทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ โดยไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารระดับสูง

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานจริงในเขตพื้นที่ ทั้งหมด 118743 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05 หรือ 5%)

แทนค่า

n = 118743 ÷ (1 + 118743(0.05²))

n = 118743 ÷ (1 + 118743(0.0025))

n = 118743 ÷ (1 + 296.8575)

n = 118743 ÷ 297.8575

n = 398.6571

ดังนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คนเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ SEM และเพื่อรองรับการขาดหายของข้อมูลบางส่วนในทางปฏิบัติ โดยยึดแนวทางการปัดขึ้นเพื่อคงอำนาจการทดสอบของโมเดลในภาพรวม (Yamane, 1967)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบ

เลือกตอบ (Multiple Choice) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และการเปรียบเทียบลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤตของโรงพยาบาลยุคใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยงภาวะวิกฤต การเตรียมความพร้อม การรับรู้วิกฤต การควบคุมวิกฤต การแก้ไขวิกฤต และการติดตามและประเมินผล รวม 30 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด โดยให้คะแนน 1–5 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาล ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ การคาดการณ์และการเตรียมพร้อมเชิงระบบ การตอบสนองและการรักษาความต่อเนื่องของบริการ และการฟื้นตัว การเรียนรู้ และวัฒนธรรมความปลอดภัย รวม 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

ตอนที่ 4 ระดับการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ อาคารสถานที่ บุคลากร อำนวยความสะดวก การดูแลรักษาผู้ป่วย และด้านการเงิน รวม 25 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเชิงคุณภาพเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามแบบมาตราส่วน เพื่อสอบถามความคิดเห็นของตอนที่ 2 – 4 แบ่งการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	**ความหมาย**
5	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
4	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก
3	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
2	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 รายด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา

2. ดำเนินการวิเคราะห์ CFA เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินความเหมาะสมของโมเดลการวัด

3. ใช้ SEM เพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการจัดการภาวะวิกฤตต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่

4. สังเคราะห์ผลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างตัวแปร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการจัดการโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความยั่งยืน

การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ดำเนินอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการทบทวนวรรณกรรม กำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม พร้อมจัดทำเอกสารชี้แจงและขอความร่วมมือ กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นประสานงานเพื่อกำหนดแนวทางและช่วงเวลาเก็บข้อมูลที่เหมาะสม แล้วแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ทั้งแบบเอกสารและออนไลน์ โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และย้ำความสมัครใจของผู้ตอบ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ คัดกรองฉบับที่ไม่ครบถ้วนออก ก่อนนำข้อมูลที่ผ่านเกณฑ์ไปเข้ารหัสและจัดเก็บเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ทั้งสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และสมการโครงสร้างตามกรอบการวิจัยที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน รวมถึงการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล มีการเตรียมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม คัดกรองข้อมูลที่ผิดปกติหรือไม่สมบูรณ์ เข้ารหัสข้อมูลตามมาตราส่วนไลเคิร์ต และป้อนข้อมูลลงโปรแกรม SPSS พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นตรวจสอบข้อมูลสูญหายและค่าผิดปกติ รวมทั้งทดสอบการแจกแจงแบบปกติด้วยค่าความเบ้และความโด่ง เพื่อความเหมาะสมในการใช้สถิติ หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังนี้

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	148	37.01
	หญิง	252	62.99
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	62	15.52
	30–40 ปี	152	37.97
	41–50 ปี	108	27.03
	51–60 ปี	54	13.46
	60 ปีขึ้นไป	24	6.02
3. สถานภาพ	โสด	170	42.48
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	198	49.52
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	32	8.00
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	192	48.01
	ปริญญาโท	170	42.49
	ปริญญาเอก	38	9.50
5. ตำแหน่ง	พนักงานระดับปฏิบัติการ	138	34.51
	ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ	152	37.97
	ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป	110	27.52
6. รายได้ต่อเดือน (บาท)	ต่ำกว่า 20,000 บาท	44	10.99
	20,000–40,000 บาท	112	27.99
	40,001–60,000 บาท	104	25.98
	60,001–80,000 บาท	70	17.53
	80,001–100,000 บาท	44	10.98
	สูงกว่า 100,000 บาท	26	6.53
7. ประสบการณ์การทำงาน	1–5 ปี	118	29.51
	6–10 ปี	110	27.51
	11–15 ปี	76	19.03
	16–20 ปี	50	12.49
	21–25 ปี	28	7.00
	26 ปีขึ้นไป	18	4.46

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม		**400.00**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (62.99%) รองลงมาคือเพศชาย (37.01%) สะท้อนบทบาทสำคัญของเพศหญิงในภาคสาธารณสุข โดยเฉพาะงานพยาบาลและบริการผู้ป่วย ด้านอายุ ส่วนใหญ่อยู่ช่วง 30–40 ปี (37.97%) รองลงมา 41–50 ปี (27.03%) แสดงถึงกลุ่มวัยทำงานที่มีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรส/อยู่ร่วมกัน (49.52%) รองลงมาโสด (42.48%) บ่งชี้ถึงความมั่นคงและความรับผิดชอบในชีวิตและงาน ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (48.01%) และปริญญาโท (42.49%) สะท้อนระดับความรู้ที่เหมาะสมต่อการทำงานวิชาชีพ ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน/ผู้จัดการ (37.97%) รองลงมาพนักงานปฏิบัติการ (34.51%) และผู้บริหารระดับสูง (27.52%) แสดงถึงการมีส่วนร่วมของทุกระดับในองค์กร ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000–60,000 บาท (53.97%) สอดคล้องกับตำแหน่งงานวิชาชีพ และ ด้านประสบการณ์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1–10 ปี (57.02%) แสดงถึงบุคลากรที่มีทั้งพลังและประสบการณ์ โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วัยทำงาน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี–โท รายได้ปานกลาง และมีประสบการณ์ 1–10 ปี ซึ่งเป็นกำลังหลักของโรงพยาบาลที่มีความพร้อมในการจัดการภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 สรุปค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบสมการโครงสร้าง

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading (λ)	R^2	AVE	CR
CM — การจัดการภาวะวิกฤต	CM1 การหลีกเลี่ยงภาวะวิกฤต	0.781	0.610	0.654	0.921
	CM2 การเตรียมความพร้อม	0.834	0.696		
	CM3 การรับรู้วิกฤต	0.812	0.659		
	CM4 การควบคุมวิกฤต	0.856	0.733		
	CM5 การแก้ไขวิกฤต	0.871	0.759		
	CM6 การติดตามและประเมินผล	0.829	0.687		
OR — ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ	OR1 การคาดการณ์และเตรียมพร้อม	0.842	0.709	0.831	0.936
	OR2 การตอบสนองและความต่อเนื่อง	0.884	0.968		

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading (λ)	R^2	AVE	CR
	OR3 การฟื้นตัวและวัฒนธรรมความปลอดภัย	0.861	0.741		
HOP — การดำเนินงานโรงพยาบาล	HOP1 ด้านอาคารสถานที่	0.774	0.599	0.652	0.903
	HOP2 ด้านบุคลากร	0.821	0.674		
	HOP3 ด้านอำนวยความสะดวก	0.806	0.650		
	HOP4 ด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย	0.858	0.736		
	HOP5 ด้านการเงิน	0.792	0.627		

หมายเหตุ. Factor Loading ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$ | AVE ≥ 0.50 และ CR ≥ 0.70 ผ่านเกณฑ์ทุกตัวแปร

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีค่า factor loading อยู่ระหว่าง 0.774–0.884 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 อย่างชัดเจน สะท้อนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวแปรแฝงตามกรอบทฤษฎีอย่างเหมาะสม ในด้านการจัดการภาวะวิกฤต (CM) พบว่า การแก้ไขวิกฤต (CM5) และการควบคุมวิกฤต (CM4) มีค่าน้ำหนักสูงสุด สะท้อนบทบาทสำคัญของการจัดการในช่วงวิกฤต ขณะที่การหลีกเลี่ยงวิกฤต (CM1) แม้มีค่าน้ำหนักต่ำกว่าแต่ยังอยู่ในระดับดีและมีบทบาทเชิงป้องกัน สำหรับความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (OR) พบว่ามิติการตอบสนองและความต่อเนื่องของบริการ (OR2; λ = 0.884) มีค่าสูงสุด รองลงมาคือการฟื้นตัว การเรียนรู้ และวัฒนธรรมความปลอดภัย (OR3) แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นเน้นความสามารถในการคงบริการและเรียนรู้จากวิกฤต ด้านการดำเนินงานโรงพยาบาลยุคใหม่ (HOP) พบว่า การดูแลผู้ป่วย (HOP4) มีค่าน้ำหนักสูงสุด สะท้อนคุณภาพการรักษาเป็นผลลัพธ์หลัก ขณะที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเงินมีบทบาทสนับสนุน โดยสรุป ตัวชี้วัดของทั้งสามตัวแปรแฝงมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในระดับสูง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และสนับสนุนความเหมาะสมของโมเดลเชิงสาเหตุสำหรับการวิเคราะห์ SEM

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ชี้ว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.732–0.841 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ (≥0.50) และส่วนใหญ่เกิน 0.70 อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 6.182–6.471$, $p < 0.001$) ค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.536–0.707 สะท้อนความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนในระดับสูง โดยด้านการดูแลผู้ป่วยมีค่าสูงสุด รองลงมาคือการเงิน บุคลากร อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าความเชื่อมั่น Composite Reliability เท่ากับ 0.903 และ Average Variance Extracted เท่ากับ 0.652 บ่งชี้ความเชื่อมั่นภายในและความเที่ยงตรงเชิงบรรจบในระดับดี รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (χ^2 ไม่มีนัยสำคัญ, χ^2/df อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้, GFI, CFI, TLI

> 0.90 และ RMSEA, RMR < 0.08) โดยสรุป โมเดลมีความเหมาะสม มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ในขั้นตอนถัดไปได้อย่างมั่นใจ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลสมการโครงสร้าง

สมมติฐาน	เส้นทางเชิงสาเหตุ	ประเภทอิทธิพล	β	S.E.	C.R.	P-value	Bootstrap 95% CI	ผลการทดสอบ
H1	CM ⟶ OR	ทางตรง	0.872	0.114	6.214	***	[0.648, 1.096]	สนับสนุน
H2	OR ⟶ HOP	ทางตรง	0.823	0.127	5.487	***	[0.574, 1.072]	สนับสนุน
H3	CM ⟶ HOP	ทางตรง	0.351	0.098	3.062	**	[0.159, 0.543]	สนับสนุน
H4	CM ⟶ OR ⟶ HOP	ทางอ้อม	0.717	0.089	—	***	[0.543, 0.891]	สนับสนุน
—	CM ⟶ HOP	**รวม**	**1.068**	—	—	***	—	—

หมายเหตุ. *** p < 0.001, ** p < 0.01 | C.R. > 1.96 แสดงนัยสำคัญทางสถิติ | Bootstrap Samples = 5,000 | Bias-Corrected 95% CI ไม่ครอบคลุมศูนย์แสดงว่าอิทธิพลทางอ้อมมีนัยสำคัญ | Total Effect ของ CM ⟶ HOP = Direct (0.351) + Indirect (0.717) = 1.068

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างชี้ให้เห็นว่าเส้นทางเชิงสาเหตุทั้งหมดมีทิศทางเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ H1: การจัดการภาวะวิกฤต (CM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (OR) อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.872, S.E. = 0.114, C.R. = 6.214, p < 0.001; 95% CI [0.648, 1.096]) สะท้อนว่า CM เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพด้านการคาดการณ์ การตอบสนอง การฟื้นตัว และการเรียนรู้ขององค์การ H2: ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ (OR) มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล (HOP) อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.823, S.E. = 0.127, C.R. = 5.487, p < 0.001; 95% CI [0.574, 1.072]) โดยมีขนาดอิทธิพลสูง สนับสนุนบทบาทของ OR ในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบแนวคิด Dynamic Capabilities H3: การจัดการภาวะวิกฤต (CM) ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล (HOP) อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.351, S.E. = 0.098, C.R. = 3.062, p < 0.01; 95% CI [0.159, 0.543]) แม้มีขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง แต่สะท้อนผลเชิงปฏิบัติที่สำคัญ H4: CM มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ HOP ผ่าน OR อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.717, S.E. = 0.089, p < 0.001; 95% CI [0.543, 0.891]) จาก Bootstrap (n = 5,000) โดย OR ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากอิทธิพลทางตรงยังคงมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อิทธิพลทางอ้อมมีขนาดสูงกว่าทางตรง สะท้อนว่า OR เป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดผลของ CM ไปสู่ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตารางที่ 4 ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้าง (Model Fit Summary)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์มาตรฐาน	แหล่งอ้างอิง	ค่าที่ได้	การตีความ
Chi-square (χ^2)	p > 0.05	Kline (2016)	132.418 (p = .364)	ดีมาก
Degrees of Freedom (df)	—	—	128	—
Relative Chi-square (χ^2/df)	< 2.00	Hair et al. (2019)	1.035	ดีมาก
GFI	≥ 0.90	Jöreskog & Sörbom (1984)	0.912	ดี
NFI	≥ 0.90	Bentler & Bonett (1980)	0.903	
TLI	≥ 0.95	Tucker & Lewis (1973)	0.991	ดีมาก
CFI	≥ 0.95	Bentler (1990)	0.994	ดีเยี่ยม
RMSEA	≤ 0.08	Browne & Cudeck (1993)	0.013	ดีเยี่ยม
RMR	≤ 0.08	Hu & Bentler (1999)	0.079	ยอมรับได้

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าดัชนีทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีเยี่ยม โดยค่า χ^2 = 132.418 (p = 0.364) บ่งชี้ว่าโมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่า χ^2/df = 1.035 สะท้อนความพอดีของโมเดลในระดับสูง ขณะที่ GFI = 0.912 และ NFI = 0.903 แสดงถึงความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ดัชนีเชิงเปรียบเทียบพบว่า TLI = 0.991 และ CFI = 0.994 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน สะท้อนความสอดคล้องกับข้อมูลในระดับยอดเยี่ยม ส่วน RMSEA = 0.013 และ RMR = 0.079 ที่มีค่าต่ำ แสดงถึงความคลาดเคลื่อนของโมเดลในระดับต่ำ

โดยสรุป โมเดลมีความสอดคล้องทั้งเชิงสถิติและเชิงทฤษฎี สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับเกณฑ์ของ Kline (2016) และ Bagozzi และ Yi (2012) จึงถือเป็นโมเดลเชิงโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบเชิงประจักษ์ และเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบวิเคราะห์การบริหารโรงพยาบาลยุคใหม่ภายใต้ภาวะวิกฤตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง ได้แก่ การจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ และการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (χ^2/df อยู่ในเกณฑ์ต่ำ GFI, TLI, CFI > 0.90 และ RMSEA, RMR < 0.08) สะท้อนว่าโครงสร้างองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและสามารถอธิบายพลวัตของระบบโรงพยาบาลยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม ผลดังกล่าวยืนยันความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างระหว่างการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ และผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะในบริบทระบบสุขภาพเมืองใหญ่ที่เผชิญความไม่แน่นอนสูง สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ สงสระบุญ (2565) และ Channuwong & Ruksat. (2022) ที่ชี้ว่าโครงสร้างด้านการบริหาร กระบวนการบริการ และผลลัพธ์คุณภาพ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ และสนับสนุนว่าการกำหนดองค์ประกอบเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยเพิ่มความเที่ยงตรงในการประเมินสมรรถนะองค์การ ในระดับสากล ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กัญญา รัตนากานต์ลยา และคณะ (2565) Atkinson et al. (2024) Coombs (2007) และ Tagarev & Ratchev (2020) ซึ่งเสนอว่าองค์ประกอบของการจัดการภาวะวิกฤต ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมพร้อม การตอบสนอง และการเรียนรู้หลังวิกฤต มีลักษณะเป็นระบบเชิงโครงสร้างที่สามารถตรวจสอบเชิงประจักษ์ได้ รวมถึง Chen et al. (2025) ที่พบว่าโมเดลเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำในภาวะวิกฤตที่ผ่านการทดสอบทางสถิติ สามารถสะท้อนความพร้อมและความยืดหยุ่นขององค์การด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชิงตีความ ผลลัพธ์สะท้อนว่าโรงพยาบาลในเขตเมืองมีความซับซ้อนสูงและเผชิญความเสี่ยงหลายมิติ ทำให้กรอบแนวคิดด้าน Crisis Management และ Organizational Resilience สามารถอธิบายการดำเนินงานได้จริง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของน้ำหนักองค์ประกอบบางมิติ (เช่น การคาดการณ์เชิงระบบและการเรียนรู้หลังวิกฤต) อาจขึ้นกับบริบทวัฒนธรรมองค์การและระดับการพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งควรพิจารณาอย่างระมัดระวัง โดยสรุป โมเดลการวัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุในขั้นถัดไป ทั้งนี้ ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้กรอบองค์ประกอบดังกล่าวเพื่อยกระดับการประเมินและพัฒนาระบบบริหาร โดยเน้นกลไกการเรียนรู้และการประเมินหลังวิกฤต เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว (รุ่งโรจน์ สงสระบุญ, 2565; Tagarev & Ratchev, 2020; Chen et al., 2025)

2. ผลการวิเคราะห์ยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงบวกระหว่างการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ และผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลโดยตรงต่อความยืดหยุ่นเชิงองค์การ และความยืดหยุ่นเชิงองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน การจัดการภาวะวิกฤตยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความยืดหยุ่นเชิงองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ผลลัพธ์สะท้อนว่า ระบบการจัดการวิกฤตที่เป็นระบบครอบคลุมการเตรียมความพร้อม การตอบสนอง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญในการ

เสริมสร้างความยืดหยุ่นเชิงองค์การ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการรักษาความต่อเนื่องของบริการและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายใต้ความไม่แน่นอน โดยเฉพาะในบริบทกรุงเทพมหานครที่มีความซับซ้อนของระบบสุขภาพ ความหนาแน่นของประชากร และพลวัตของวิกฤตสาธารณสุขสูง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ มู หล่าย และคณะ (2565) และ Channuwong et al. (2018) ที่ชี้ว่าความยืดหยุ่นของโรงพยาบาลเกิดจากการจัดการเชิงระบบทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Coombs (2007) ที่เน้นการจัดการวิกฤตแบบครบวงจร (ก่อน–ระหว่าง–หลังวิกฤต) ซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพขององค์กร ผลการศึกษาตอกย้ำบทบาทของความยืดหยุ่นเชิงองค์การในฐานะกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการจัดการวิกฤตกับผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยเฉพาะในองค์กรสุขภาพที่มีความซับซ้อนสูง ซึ่งการจัดการวิกฤตเพียงลำพังไม่เพียงพอหากปราศจากโครงสร้าง วัฒนธรรม และสมรรถนะที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น โดยสรุป การจัดการภาวะวิกฤตและความยืดหยุ่นเชิงองค์การเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ความยืดหยุ่นเชิงองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีนัยสำคัญ ข้อเสนอเชิงนโยบายคือควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระบบการเรียนรู้หลังวิกฤต และวัฒนธรรมความปลอดภัยควบคู่กับการจัดการวิกฤตเชิงระบบ รวมถึงการขยายการศึกษาไปยังบริบทอื่นเพื่อเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการศึกษาชี้ว่า รูปแบบการจัดการภาวะวิกฤตที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในกรุงเทพมหานครเป็นโมเดลเชิงสาเหตุแบบลำดับขั้น โดย “การจัดการภาวะวิกฤต” เป็นตัวแปรต้น และ “ความยืดหยุ่นเชิงองค์การ” เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลไปยัง “ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล” อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างยืนยันความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก สะท้อนว่ากลไกดังกล่าวสามารถอธิบายการบริหารโรงพยาบาลภายใต้ความไม่แน่นอนได้อย่างเป็นระบบ โดยการจัดการภาวะวิกฤตที่ครอบคลุมตั้งแต่การป้องกัน การเตรียมพร้อม การรับรู้ การควบคุม การแก้ไข และการติดตามประเมินผล ช่วยเสริมศักยภาพองค์การในการตอบสนองต่อวิกฤต ขณะที่ความยืดหยุ่นเชิงองค์การด้านการคาดการณ์ การธำรงบริการ และการฟื้นตัวพร้อมการเรียนรู้ เป็นกลไกแปลงกระบวนการไปสู่ผลลัพธ์ ได้แก่ คุณภาพบริการ ความพร้อมบุคลากร และเสถียรภาพทางการเงิน ดังนั้น การยกระดับผลการดำเนินงานไม่สามารถพึ่งการบริหารเชิงรับเพียงอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาความยืดหยุ่นเชิงองค์การควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด flexible surge capacity (Pattaraporncharoen et al., 2023), แนวคิดความยืดหยุ่นโรงพยาบาล (Seyghalani Talab et al., 2024) และการบูรณาการการจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Luburić, 2019) โดยรวม โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ และสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนานโยบายและการบริหารโรงพยาบาลในบริบทที่มีความซับซ้อนสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นเชิงองค์การของโรงพยาบาล และการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวิจัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผลการวิจัยด้านลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิงในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงวัยทำงานตอนกลาง มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในระบบบริการสุขภาพยุคใหม่ ผลการวิเคราะห์ CFA ยืนยันว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และแสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงสาเหตุในขั้นตอนถัดไปได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ สำหรับผลการวิเคราะห์ SEM พบว่า การจัดการภาวะวิกฤตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกันความยืดหยุ่นเชิงองค์การมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediating variable) ที่ช่วยเสริมและถ่ายทอดอิทธิพลของการจัดการภาวะวิกฤตไปสู่ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การจัดการภาวะวิกฤตที่มีประสิทธิผลร่วมกับการพัฒนาความยืดหยุ่นเชิงองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ ทั้งในด้านความต่อเนื่องของบริการ คุณภาพการให้บริการ และความสามารถในการปรับตัวต่อความไม่แน่นอนของสถานการณ์ได้อย่างยั่งยืน อันเป็นประโยชน์เชิงนโยบายและเชิงการบริหารจัดการในระบบบริการสุขภาพสมัยใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรพัฒนา แผนบริหารจัดการภาวะวิกฤตของโรงพยาบาล (Hospital Crisis Management Plan: HCMP) ที่บูรณาการระหว่างนโยบายระดับบริหารกับการปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการตอบสนอง

2. ควรจัดตั้ง ระบบสื่อสารในภาวะวิกฤตขององค์กร (Organizational Crisis Communication System: OCCS) ที่โปร่งใสและเข้าถึงได้ทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความตื่นตระหนกของบุคลากร

3. ควรเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากรด้านการเตรียมความพร้อมต่อวิกฤต (Crisis Preparedness Competency Development: CPCD) ผ่านการฝึกซ้อมสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม

4. ควรพัฒนา แบบจำลององค์ประกอบเชิงโครงสร้างของการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management Structural Model: CMSM) เพื่อใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายสำหรับโรงพยาบาลในระบบสุขภาพไทย

5. ควรประยุกต์ใช้ โมเดลการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่ (Hospital Operational Performance Model: HOPM) เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะองค์กรในภาวะไม่แน่นอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลต่างภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยบริบทและประสิทธิภาพของระบบจัดการภาวะวิกฤตในแต่ละพื้นที่

2. ควรพัฒนา โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Causal Structural Equation Model: CSEM) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลตรง–อ้อมระหว่างการจัดการภาวะวิกฤตกับประสิทธิภาพโรงพยาบาล

3. ควรศึกษาบทบาทของ ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ในการเพิ่มความยืดหยุ่นและการฟื้นฟูขององค์กรสุขภาพภายใต้ภาวะวิกฤต

4. ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาแผนจัดการวิกฤตที่เหมาะสมกับบริบทจริงของโรงพยาบาลไทย

5. ควรสร้าง แบบจำลองเชิงเปรียบเทียบหลายระดับ (Multilevel Structural Equation Model: MSEM) เพื่อศึกษาผลของปัจจัยเชิงบุคคล หน่วยงาน และระบบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาวะวิกฤต

การอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2568). *รายงานสถิติสถานพยาบาลและทรัพยากรด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2568*. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *แนวทางการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19.* นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กัญญา รัตนากานต์ลยา, อภิชาต สุคนธ์สาร, สุนทร วังศรีขุน และ ชนิกา จันทร์ประสิทธิ์. (2565). การเสริมสร้างความพร้อมของโรงพยาบาลต่อการรับมือภัยพิบัติน้ำท่วมในภาคกลางของประเทศไทย: มุมมองของบุคลากรโรงพยาบาล. *วารสารการพยาบาลคลินิก*, 31(7–8), 1073–1081. https://doi.org/10.1111/jocn.1597

มู หล่าย, กฤษฎา โรจนพิทยากร, มนตรี ศรียประเสริฐ, ปางคะ เข็มเงิน และ ฐิติปภา สุขศรี. (2565). การพัฒนาระบบบริการของโรงพยาบาลบุษราคัม. *วารสารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ*, 18(3), 37–46.

รุ่งโรจน์ สงสระบุญ. (2565). ตัวชี้วัดคุณภาพการบริการโดยรวมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *Journal of Arts Management, 6*(1), 471–481.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *การสำรวจสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. 2567–2568.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

Atkinson, P., et al. (2024). Assessing healthcare leadership and management for resilience and performance during crisis: The HERO-36. *Health Care Management Review*, 49(1), 14–22.

Barton, L. (2008). *Crisis leadership now: A real-world guide to preparing for threats, disaster, sabotage and scandal.* US: MeGraw Hill.

Bocean, C. G., & Varzaru, A. A. (2025). Health status in the era of digital transformation and sustainable economic development. *BMC Health Services Research, 25*(343). https://doi.org/10.1186/s12913-025-12498-y

Buchbinder, S. B., & Thompson, J. M. (2020). *Introduction to health care management (4th ed.).* Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.

Bundy, J., Pfarrer, M. D., Short, C. E., & Coombs, W. T. (2017). Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development. *Journal of Management*, 43(6), 1661–1692. https://doi.org/10.1177/0149206316680030

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (3rd ed.).* Routledge.

Channuwong, S., Ruksat, S., Ploychum, S. (2018). An integration of Buddhist teachings in stress management. *Journal of Community Development Research, 11*(4), 148-158.

Channuwong, S., & Ruksat. (2022). Buddhist teachings for improving mental health during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Behavioral Sciences, 17*(2), 29-41.

Chen, C., Zheng, X., Zhang, M., Zhang, L., Chen, W., He, S., Mu, H., Hu, X., & Lang, H. (2025). Developing a crisis leadership evaluation system for Chinese nursing staff during major infectious disease emergencies: A modified Delphi study. *BMC Nursing*, 24, 423. https://doi. org/ 10.1186/s12912-025-03050-8

Coombs, W. T. (2007). Protecting organization reputations during a crisis: The development and application of situational crisis communication theory. Corporate Reputation Review, 10(3), 163–177. https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1550049

Coombs, W. T. (2010). *Ongoing Crisis communication: Planning, managing, and responding.* (3rd Ed), Thousand Oaks, CA: Sage.

Dolcini, A., et al. (2025). Integrating environmental sustainability into hospitals performance management systems: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 25(764).

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research,* 13(1), 215–246.

Fink, S. (1986). *Crisis management: Planning for the inevitable.* American Management Association.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.).* Cengage Learning.

Institute of Medicine. (2000). *To err is human: Building a safer health system.* National Academies Press.

Karamitri, I., et al. (2017). Knowledge management practices in healthcare settings: a systematic review. *The International journal of health planning and management*, 32(1), 4–18. https://doi.org/10.1002/hpm.2303

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.).* The Guilford Press.

Kushnir, T., & Yazgan, S. (2024). *Digital transformation and resilience in healthcare systems post-COVID-19.* Health Systems Journal.

Luburić, R. (2019). A model of crisis prevention (Based on managing change, quality management and risk management). *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 8(2), 33–49. https://doi.org/10.2478/jcbtp-2019-0012

Mitroff, I. I. (2007). *Best practices in leading under crisis: Bottom-up leadership, or how to be a crisis champion. In J. A. Conger & R. E. Riggio (Eds.), The practice of leadership (. 263–276).* Jossey-Bass.

Pattaraporncharoen, P., Saelee, C., Aranyakan, S., & Suntornkan, W. (2023). Hospital evacuation readiness of Thai hospitals using flexible surge capacity concept: A survey in 42 hospitals. *Prehospital and Disaster Medicine*, 38(S1), s21–s22. https://doi.org/10.1017/S104902 3X23003965

Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998). Reframing Crisis Management. *The Academy of Management Review*, 23(1), 59–76. https://doi.org/10.2307/259099

Plsek, P. E., & Greenhalgh, T. (2001). Complexity science: The challenge of complexity in health care. *BMJ*, 323(7313), 625–628.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.

Roychowdhury D. (2020). 2019 Novel Coronavirus Disease, Crisis, and Isolation. *Frontiers in psychology*, 11, 1958. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01958

Ruohonen, J., et al. (2024). *Cyber crisis management and organizational response strategies*. Computers & Security.

Sætren, G. B., Vaag, J. R., & Lund, M. S. (2024). What and how to train for strategic crisis management: A systematic literature review. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32, e12568. https://doi.org/10.1111/1468-5973.12568

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling (4th ed.).* Routledge.

Seyghalani Talab, F., Ahadinezhad, B., Khosravizadeh, O., & Amerzadeh, M. (2024). A model of the organizational resilience of hospitals in emergencies and disasters. *BMC Emergency Medicine*, 24(105). https://doi.org/10.1186/s12873-024-01026-6

Stan, F. A. (2022). *The role of operations management in modern organizations [Dissertation].* Bucharest Academy of Economic Studies.

Souvatzi, S., et al. (2024). *Multidimensional impacts of healthcare crises.* Health Policy and Systems Research.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.).* Pearson.

Tagarev, T., & Ratchev, V. (2020). *Crisis management framework: Prevention, preparedness, response, and recovery.* [Source not fully specified].

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations.* Sage Publications.

Winzer, H., Stevik, T. K., & Scholderer, J. (2024). Internal crisis communication in hospitals: The choice of communication channels and its impact on effectiveness. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32, e70008.

World Health Organization. (2020). *Strengthening the health systems response to COVID-19: Technical guidance.* https://www.who.int

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis (2nd ed.).* Harper and Row.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Structural Equation Modeling of Factors Affecting Employment Decisions for People with Visual Impairments in Bangkok and Its Vicinity

สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Mahesak Wongnok[1*]
มเหศักดิ์ วงษ์นอก[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Mahesak Wongnok*
มเหศักดิ์ วงษ์นอก
Faculty Of Liberal Arts
Krirk University, Thailand.
คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Email: jungbhakorn@gmail.com

คำสำคัญ:
การจ้างงานผู้พิการทางสายตา, การตัดสินใจจ้างงาน, แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM), กรุงเทพมหานครและปริมณฑล, ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)

Keywords:
Employment Of Visually Impaired Persons, Hiring Decision-Making, Structural Equation Modeling (SEM), Bangkok and Vicinity, Corporate Social Responsibility (CSR)

Article history:
Received: 26/04/2026
Revised: 20/05/2026
Accepted: 10/06/2026
Available online: 02/07/2026

How to Cite:
Wongnok, M. (2026). Structural Equation Modeling of Factors Affecting Employment Decisions for People with Visual Impairments in Bangkok and Its Vicinity. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 92-118.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine organizational perspectives on modern management practices, workplace accessibility and facilities, perceptions toward visually impaired employees, and hiring decisions regarding visually impaired individuals in Bangkok Metropolitan Region; (2) validate the construct validity of these latent variables using Confirmatory Factor Analysis (CFA); (3) analyze causal relationships and path effects among variables, with employee perception as a mediating variable; and (4) propose policy and practical guidelines to enhance sustainable employment opportunities for visually impaired individuals. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 350 executives or human resource (HR) personnel with hiring authority in private sector organizations, selected through multi-stage sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with established validity and reliability. Data analysis included descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics, namely CFA and Structural Equation Modeling (SEM).

The findings revealed that (1) respondents reported high levels of agreement across all variables, indicating strong organizational awareness of inclusive management and disability employment support; (2) the measurement model demonstrated good fit to empirical data, with factor loadings and model fit indices meeting acceptable criteria; (3) modern organizational management and workplace accessibility had significant direct effects on employee perceptions, which in turn exerted the strongest direct effect on hiring decisions.

Additionally, both factors had significant indirect effects on hiring decisions through the mediating variable; and (4) policy implications should be integrated across three levels: macro (government policy), organizational (management systems and accessible technologies), and individual (enhancing self-efficacy and career advancement), to promote sustainable employment of visually impaired individuals in urban contexts.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นขององค์กรต่อรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลเชิงเส้นทางระหว่างตัวแปร โดยมีการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (4) เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารหรือบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 350 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบมีขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ CFA และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความตระหนักขององค์กรต่อการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ (2) โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบและดัชนีความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (3) รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจจ้างงานผ่านตัวแปรส่งผ่านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้ของพนักงานผู้พิการมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการตัดสินใจจ้างงาน และ (4) ข้อเสนอเชิงนโยบายควรบูรณาการใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหภาค (การกำหนดนโยบายภาครัฐ) ระดับองค์กร (การพัฒนาระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้) และระดับปัจเจกบุคคล (การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ) เพื่อขับเคลื่อนการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืนในบริบทเมืองใหญ่

บทนำ

ในบริบทของสังคมร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลาย การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) สำหรับทุกกลุ่มประชากรถือเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้พิการทางการเห็น” ซึ่งยังคงเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้ว่าหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย จะมีกรอบกฎหมายรองรับ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดมาตรการจ้างงานตามสัดส่วน (มาตรา 33 และ 35) แต่หลักฐานเชิงประจักษ์สะท้อนว่าสัดส่วนการจ้างงานผู้พิการทางสายตายังคงต่ำกว่ากลุ่มผู้พิการประเภทอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ, 2565; วิพัฒน์ กิจวิไล, 2566) ปรากฏการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า “ข้อกำหนดเชิงนโยบายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ” ในการขับเคลื่อนการจ้างงานอย่างแท้จริง หากแต่ต้องพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้างภายในองค์การร่วมด้วย ทั้งในมิติของระบบการบริหารจัดการ ทัศนคติของนายจ้าง และความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานวิจัยในประเทศ (เช่น ปาณิสรา บารมีสกุลชัย, 2556; พัณณิดา พันธุนะ, 2563) ชี้ให้เห็นข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสนับสนุน และความเข้าใจในศักยภาพของแรงงานพิการ ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ (Castle, 2024; Ogedengbe, 2024) แม้พบแนวโน้มทัศนคติเชิงบวกที่เพิ่มขึ้น แต่ยังยืนยันว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์การและระบบสนับสนุนมีบทบาทต่อการตัดสินใจจ้างงาน ในบริบทของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ความท้าทายยิ่งทวีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำนวนมากยังขาดความพร้อมในการออกแบบสถานที่ทำงานให้เข้าถึงได้ การจัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความหลากหลายและความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Wickham, 2023; UNDP Thailand, 2023) ส่งผลให้การจ้างงานผู้พิการทางสายตายังคงมีข้อจำกัด แม้ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านทรัพยากรสูง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการอธิบายการจ้างงานผู้พิการทางสายตาจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดแบบบูรณาการหลายมิติ ประกอบด้วย (1) แนวคิดการจัดการองค์การยุคใหม่ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเน้นองค์ประกอบ และระบบการทำงานประสิทธิภาพสูง (HPWS) (Boxall & Purcell, 2022; Armstrong, 2023) (2) แนวคิดด้านความเข้าถึงได้และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร ภายใต้กรอบ CRPD และ Universal Design (3) แนวคิดด้านจิตวิทยาองค์การ เช่น ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง (Mediator) (Nilsson et al., 2021) และ (4) แนวคิดงานที่มีคุณค่า (decent work) และ Capability Approach ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการจ้างงาน (ILO, 2021; Bhaskar et al., 2023)

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ข้อค้นพบที่สำคัญ แต่ยังปรากฏ ที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) เชิงบูรณาการ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยเป็นรายด้าน เช่น ทัศนคติหรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดยขาดกรอบการวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติองค์การ สิ่งแวดล้อม และจิตวิทยาเข้าด้วยกัน (2) เชิงระเบียบวิธี งานวิจัยจำนวนมากใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา หรือการสำรวจความคิดเห็น โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ

ด้วยเครื่องมือขั้นสูง เช่น Structural Equation Modeling (SEM) (3) เชิงบริบท มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทเมืองใหญ่ของประเทศไทย โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ค่อนข้างจำกัด (4) ด้านกลไกเชิงจิตวิทยา บทบาทของ “การรับรู้ของพนักงานผู้พิการ” ในฐานะตัวแปรสื่อกลางระหว่างนโยบายองค์การกับผลลัพธ์ด้านการจ้างงาน ยังไม่ได้รับการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองช่องว่างดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาและทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง 4 กลุ่มตัวแปรหลัก ได้แก่ (1) รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (2) ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (3) การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และ (4) การตัดสินใจจ้างงาน โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของตัวแปรสื่อกลางในเชิงจิตวิทยา

การศึกษานี้มุ่งเน้นพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีทั้ง “ข้อจำกัดและโอกาส” ในการพัฒนาระบบการจ้างงานแบบครอบคลุม ผลการวิจัยคาดว่าจะสามารถอธิบายกลไกเชิงโครงสร้างของการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างเป็นระบบ และนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่สามารถยกระดับการจ้างงานผู้พิการทางสายตาให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนในระยะยาว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

การจัดการองค์การยุคใหม่ได้พัฒนาไปอย่างมีนัยสำคัญภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างหรือการควบคุมเชิงลำดับชั้นแบบดั้งเดิม หากแต่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) เป็นสำคัญ องค์การในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และพฤติกรรมของแรงงาน ส่งผลให้แนวทางการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบที่เปิดกว้างและเน้นการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น (ธีรพงศ์ สุขเจริญ, 2567; สันติพงศ์ เมืองคลี่, 2565) หนึ่งในกรอบแนวคิดสำคัญคือ “องค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ซึ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ แนวคิดนี้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มองบุคลากรเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่มีคุณค่า องค์การจึงจำเป็นต้องออกแบบระบบงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความหลากหลายของบุคลากร รวมถึงกลุ่มผู้พิการ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพแต่ยังไม่ได้รับการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) ยังเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ภายในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการออกแบบกระบวนการทำงานช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense Of Ownership) และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของผู้พิการ การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะช่วยลดข้อจำกัดและเพิ่มความเท่าเทียมในที่ทำงาน ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ได้กลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Systems) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) หรือเทคโนโลยีช่วยเหลือ (Assistive Technologies) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานผู้พิการ โดยเฉพาะผู้พิการทางสายตา เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (พรพรรณ มีสุข, 2568) ดังนั้น การจัดการองค์การยุคใหม่จึงต้องบูรณาการมิติของเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ และความหลากหลายอย่างเป็นระบบ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

แนวคิดเรื่องความเข้าถึงได้ (Accessibility) เป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนาสังคมอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ ในบริบทขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเข้าถึงไม่ได้เป็นเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับเท่านั้น หากแต่เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของแรงงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การออกแบบสถานที่ทำงานตามหลัก Universal Design เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เนื่องจากมุ่งเน้นให้สภาพแวดล้อมสามารถใช้งานได้โดยบุคคลทุกกลุ่มโดยไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมมากนัก สำหรับผู้พิการทางสายตา สิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ ได้แก่ ระบบนำทางภายในอาคาร โปรแกรมอ่านหน้าจอ (Screen Reader) อักษรเบรลล์ และการจัดแสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานและความเป็นอิสระของบุคคล แนวทางของ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ, 2565) ได้กำหนดมาตรฐานและข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น การปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพ การจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ และการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจในความหลากหลาย งานวิจัยเชิงประจักษ์ยังสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดย (เอื้องฟ้า ขนอม, 2564) พบว่าการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ขณะที่ (ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และกรธวัฒน์ สกลคฤหเดช, 2563) ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการและการสนับสนุนในองค์กรมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานและการคงอยู่ของแรงงานผู้พิการ ในมิติทางเศรษฐศาสตร์องค์การ การลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกอาจถูกมองว่าเป็นต้นทุนในระยะสั้น แต่ในระยะยาวกลับสร้างผลตอบแทนผ่านการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) การลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) และการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา

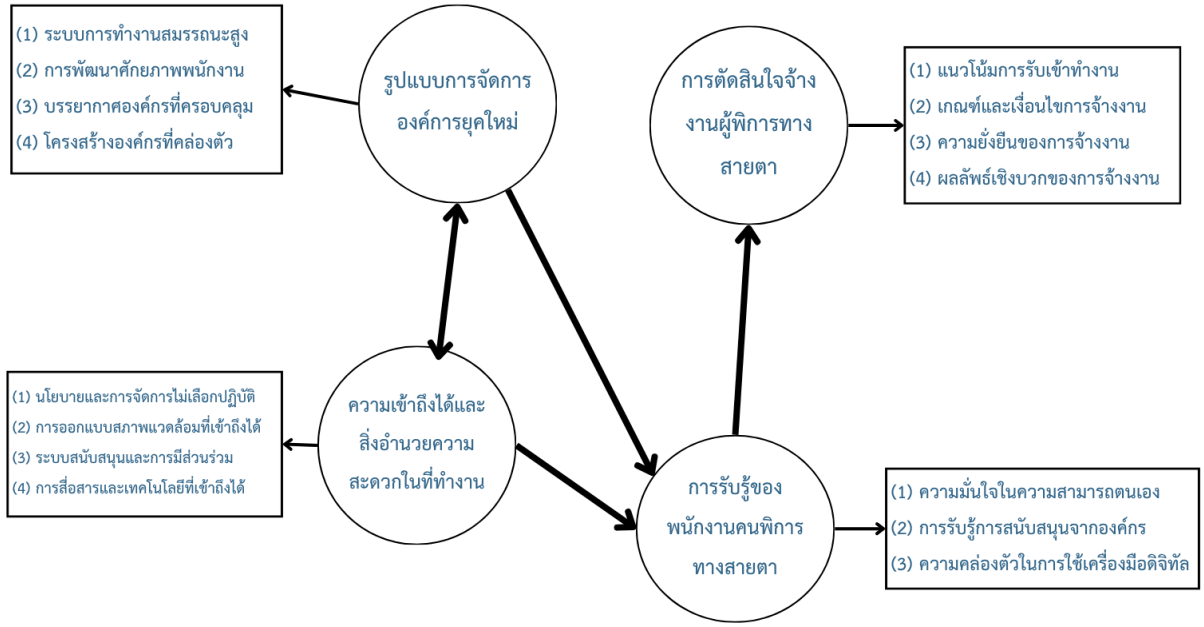
ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support: POS) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยเสนอว่าพนักงานจะพัฒนาการรับรู้ต่อระดับการสนับสนุนจากองค์กรผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การได้รับทรัพยากร การยอมรับ และการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งการรับรู้นี้จะส่งผลต่อทัศนคติ ความผูกพัน และพฤติกรรมในการทำงาน (วายุ จิตอารีย์, 2567) สำหรับพนักงานผู้พิการทางสายตา การรับรู้การสนับสนุนมีความซับซ้อนและมีนัยสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคทั้งทางกายภาพและทางสังคม การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพมักถูกจำกัด ดังนั้น หากองค์กรสามารถจัดให้มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมเฉพาะทาง เทคโนโลยีช่วยเหลือ และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-worth) การรับรู้เชิงบวกต่อองค์กรยังมีผลต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร งานวิจัยของ(ปิยะรัตน์ เทียงปา, 2563) พบว่าการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวของผู้พิการในที่ทำงาน และช่วยลดความเสี่ยงของการออกจากงานก่อนเวลาอันควร ในเชิงทฤษฎี การบูรณาการ POS กับแนวคิดความยุติธรรมในองค์กร และทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายพฤติกรรมของพนักงานผู้พิการได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมและความหลากหลาย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา

การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาเป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ในระดับมหภาค นโยบายภาครัฐและกรอบกฎหมายมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของตลาดแรงงาน เช่น มาตรการจูงใจทางภาษี การกำหนดสัดส่วนการจ้างงาน และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตาม งานของ (วิพัฒน์ กิจวิไล, 2562) ชี้ให้เห็นว่ายังคงมีช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ซึ่งส่งผลให้การจ้างงานผู้พิการยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในระดับองค์กร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทัศนคติของนายจ้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของผู้พิการ และความพร้อมขององค์กรในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หากนายจ้างมีอคติหรือขาดข้อมูลที่ถูกต้อง อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม ในทางกลับกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมเปิดกว้างและสนับสนุนความหลากหลาย มักมีแนวโน้มที่จะจ้างงานผู้พิการมากกว่า แนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อรองรับการทำงานของผู้พิการในหน่วยงานของรัฐ เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน รวมถึงการสร้างกลไกติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การส่งเสริมการจ้างงานเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ท้ายที่สุด การบูรณาการแนวคิดการจัดการองค์การยุคใหม่เข้ากับนโยบายสาธารณะและการพัฒนาเทคโนโลยี จะเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มโอกาส

การจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพของระบบเศรษฐกิจโดยรวมผ่านการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพฯ และปริมณฑล
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล
3. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยมีการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน
4. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้ฯ การรับรู้ของพนักงานฯ และการตัดสินใจจ้างงานฯ มีความสอดคล้อง จะยืนยันความสัมพันธ์ระหว่าง X1 X2 Z และ Y และผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบริบทขององค์กรในประเทศไทยได้จริง โดยการยืนยันความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงเป็นเงื่อนไขที่ทำให้โมเดลนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การจัดการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงในการทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลเชิงบูรณาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างงานในองค์การภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยอ้างอิงข้อมูลปี พ.ศ. 2566 พบสถานประกอบการที่จดทะเบียนการจ้างงานผู้พิการทางสายตา 1,850 แห่ง ครอบคลุม 6 สาขาธุรกิจหลัก เกณฑ์คัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย มีประสบการณ์ด้าน HR หรือการจ้างงาน ≥ 1 ปี มีอำนาจตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายด้าน HR และ เข้าใจนโยบายการจ้างงานผู้พิการขององค์กร

2. กลุ่มตัวอย่าง อิงอัตราส่วนตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (15 ตัวแปร) ที่ 10:1 จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 150 คน ใช้วิธี Multi-stage Sampling ประกอบด้วย กำหนดกรอบตัวอย่างจากฐานข้อมูล 1,850 สถานประกอบการแบ่งชั้นตามขนาดองค์กร ขนาดเล็ก 850 แห่ง ขนาดกลาง 650 แห่ง ขนาดใหญ่ 350 แห่ง สุ่มเลือกองค์กร (Cluster Sampling) สุ่มเลือกผู้บริหาร/HR ตามเกณฑ์ (Purposive Sampling) และจัดสัดส่วนตัวอย่างให้สะท้อนประชากรจริง (Proportional Allocation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นคำถามปลายปิด เก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน ขนาดธุรกิจ และประสบการณ์ในการจ้างงานผู้พิการทางสายตา

2. รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS) (2) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (3) บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) และ (4) โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure) มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (5 = มากที่สุด ... 1 = น้อยที่สุด)

3. ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) นโยบายและการจัดการไม่เลือกปฏิบัติ (2) การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ (3) ระบบสนับสนุนและการมีส่วนร่วม และ (4) การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ

4. การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ (1) ความมั่นใจในความสามารถตนเอง (Self-efficacy) (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และ (3) ความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือดิจิทัล (Digital Adaptability) มี 15 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ

5. การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) แนวโน้มการรับเข้าทำงาน (2) เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน (3) ความยั่งยืนของการจ้างงาน และ (4) ผลลัพธ์เชิงบวกของการจ้างงาน มี 20 ข้อ คำถามใช้มาตราส่วน 5 ระดับ

6. คำถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสะท้อนข้อคิดเห็น ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกณฑ์การให้คะแนน คะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด การตีความค่าเฉลี่ย (วิชิต อู่อ้น, 2550)

4.21–5.00 = มากที่สุด

3.41–4.20 = มาก

2.61–3.40 = ปานกลาง

1.81–2.60 = น้อย

1.00–1.80 = น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามฉบับร่างสร้างขึ้นตามตัวแปรและตัวชี้วัดในกรอบแนวคิด ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (HR, จิตวิทยาองค์การ/การจัดการบุคคล, การจัดการองค์การยุคใหม่) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนี IOC ≥ 0.50 ถือว่าเป็นที่ยอมรับ (Yusoff, 2019; Taherdoost, 2022)

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มนำร่อง ≥ 30 คน คำนวณ Cronbach's Alpha Coefficient ผลรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.864 (Hair et al., 2019)

3. การปรับปรุงเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูลจริง ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผลทดสอบความเชื่อมั่นถูกนำมาปรับปรุงให้แบบสอบถามสมบูรณ์ ครอบคลุม และเหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลภาคสนาม

การตรวจสอบคุณภาพนี้สร้างความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มี ความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ สะท้อนมุมมองที่แท้จริงของผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างชัดเจน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ดำเนินการทั้งในรูปแบบภาคสนามและออนไลน์ เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ แบบสอบถามภาคสนามแจกและรวบรวมด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ส่วนแบบสอบถามออนไลน์จัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ แนวทางผสมผสานทั้งสองวิธีนี้ช่วยเพิ่มความครอบคลุมและลดความลำเอียงของวิธีเก็บข้อมูลเพียงรูปแบบเดียว ก่อนเริ่มเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์และคำแนะนำการตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนดรหัสประจำฉบับแต่ละชุดเพื่อรักษาความเป็นระบบและป้องกันข้อมูลซ้ำซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เน้นความถูกต้องและน่าเชื่อถือ กลุ่มประชากรเป้าหมายคือผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนกลุ่มตัวอย่างอิงตามอัตราส่วนตัวแปรต่อผู้ตอบ (20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว) ทำให้จำนวนขั้นต่ำคือ 300 คน อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลจริงสามารถรวบรวมได้มากกว่าที่กำหนด ซึ่งช่วยเพิ่มพลังการทดสอบทางสถิติและความแม่นยำของการวิเคราะห์เชิงเส้น (Structural Equation Modeling) หลังการรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสอดคล้องของคำตอบ ก่อนจัดเตรียมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบพร้อมวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อรักษาคุณภาพและลดอคติในการตีความผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งการวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะประชากรและแนวโน้มความคิดเห็นของผู้บริหารและ HR ต่อประเด็นการจัดการองค์การ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงาน

2. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผ่านดัชนี IOC ≥0.50 ความเชื่อมั่น ทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และคำนวณ Cronbach's Alpha ≥0.70

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ใช้ตรวจสอบ Construct Validity ของตัวแปรแฝงผ่านตัวแปรสังเกต วิเคราะห์ด้วย AMOS/LISREL และวิธี Maximum Likelihood ประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วย χ^2/df, GFI, CFI, TLI, RMSEA, และ RMR โดยเกณฑ์ยอมรับได้คือ χ^2/df <3, GFI, CFI, TLI >0.90, RMSEA, RMR <0.08

4. การวิเคราะห์เส้นทาง (SEM) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงหลัก ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวก การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงาน โดยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct) ทางอ้อม (Indirect) และรวม (Total) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ β และ p-value <0.05 ประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วย χ^2/df, GFI, CFI, TLI และ RMSEA

5. การพัฒนาโมเดลเชิงบูรณาการ ผล SEM ถูกใช้สร้างโมเดลเชิงบูรณาการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อม และประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์จากงานวิจัยเรื่อง "สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล" โดยเรียงลำดับตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและตอบวัตถุประสงค์ทั้งสี่ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 350)

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	142	40.57
	หญิง	195	55.71
	อื่นๆ	13	3.71
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26	7.43
	26 - 35 ปี	90	25.71
	36 - 45 ปี	125	35.71
	46 - 55 ปี	60	17.14

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	มากกว่า 55 ปี	49	14.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.00
	ปริญญาตรี	175	50.00
	ปริญญาโท	142	40.57
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	26	7.43
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้บริหารระดับสูง	28	8.00
	ผู้บริหารระดับกลาง	71	20.29
	ผู้บริหารระดับต้น	84	24.00
	นักทรัพยากรมนุษย์	139	39.71
	อื่นๆ	28	8.00
ระยะเวลาทำงานในองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี	16	4.57
	1 - 3 ปี	70	20.00
	4 - 6 ปี	105	30.00
	7 - 10 ปี	88	25.14
	มากกว่า 10 ปี	71	20.29
ขนาดขององค์การ	ขนาดเล็ก	96	27.43
	ขนาดกลาง	120	34.29
	ขนาดใหญ่	134	38.29
ประสบการณ์จ้างผู้พิการทางสายตา	เคยจ้างในปัจจุบัน	105	30.00
	เคยจ้างในอดีต	74	21.14
	ไม่เคยแต่สนใจ	103	29.43
	ไม่เคยและไม่สนใจ	68	19.43
ประสบการณ์บริหาร HR	น้อยกว่า 1 ปี	12	3.43
	1 - 3 ปี	70	20.00
	4 - 6 ปี	108	30.86
	7 - 10 ปี	86	24.57
	มากกว่า 10 ปี	74	21.14
สาขาอุตสาหกรรม	การเงินและธนาคาร	49	14.00
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	64	18.29
	บริการและท่องเที่ยว	54	15.43

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ค้าปลีกและกระจายสินค้า	58	16.57
	การศึกษาและฝึกอบรม	65	18.57
	สุขภาพและความงาม	60	17.14

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน พบว่าผู้หญิงมีสัดส่วนสูงสุด 195 คน (ร้อยละ 55.71) รองลงมาคือเพศชาย 142 คน (ร้อยละ 40.57) และกลุ่มอื่น ๆ 13 คน (ร้อยละ 3.71) สะท้อนการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในบทบาทด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับนโยบายความหลากหลายและการจ้างงานที่ครอบคลุม

ในด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36–45 ปี 125 คน (ร้อยละ 35.71) รองลงมาคือ 26–35 ปี 90 คน (ร้อยละ 25.71) และ 46–55 ปี 60 คน (ร้อยละ 17.14) ขณะที่ต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 55 ปี มี 26 คน (ร้อยละ 7.43) และ 49 คน (ร้อยละ 14.00) ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์และความสามารถในการตัดสินใจด้าน HR

ด้านการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 175 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือปริญญาโท 142 คน (ร้อยละ 40.57) ปริญญาเอก 26 คน (ร้อยละ 7.43) และต่ำกว่าปริญญาตรี 7 คน (ร้อยละ 2.00) แสดงถึงคุณวุฒิที่สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย HR

สำหรับตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นนักทรัพยากรมนุษย์/เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล 139 คน (ร้อยละ 39.71) รองลงมาคือผู้บริหารระดับต้น 84 คน (ร้อยละ 24.00) ระดับกลาง 71 คน (ร้อยละ 20.29) และระดับสูง/อื่น ๆ 28 คน (ร้อยละ 8.00) แสดงว่ากลุ่มเป้าหมายมีบทบาทโดยตรงในกระบวนการจ้างงาน

ระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ 4–6 ปี 105 คน (ร้อยละ 30.00) รองลงมาคือ 7–10 ปี 88 คน (ร้อยละ 25.14) 1–3 ปี 70 คน (ร้อยละ 20.00) มากกว่า 10 ปี 71 คน (ร้อยละ 20.29) และน้อยกว่า 1 ปี 16 คน (ร้อยละ 4.57) แสดงถึงความหลากหลายของประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

ด้านขนาดองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ (>200 คน) 134 คน (ร้อยละ 38.29) ขนาดกลาง 120 คน (ร้อยละ 34.29) และขนาดเล็ก 96 คน (ร้อยละ 27.43) ซึ่งบ่งชี้ถึงบทบาทสำคัญขององค์กรขนาดกลางและใหญ่ต่อการจ้างงานผู้พิการทางสายตา

ประสบการณ์การจ้างงานผู้พิการทางสายตา พบว่า 105 คน (ร้อยละ 30.00) เคยจ้างในองค์กรปัจจุบัน 74 คน (ร้อยละ 21.14) เคยจ้างในองค์กรก่อนหน้า 103 คน (ร้อยละ 29.43) สนใจแต่ไม่เคยจ้าง และ 68 คน (ร้อยละ 19.43) ไม่เคยและไม่สนใจ

ประสบการณ์ด้าน HR ส่วนใหญ่ 4–6 ปี 108 คน (ร้อยละ 30.86) รองลงมาคือ 7–10 ปี 86 คน (ร้อยละ 24.57) มากกว่า 10 ปี 74 คน (ร้อยละ 21.14) และน้อยกว่า 1 ปี 12 คน (ร้อยละ 3.43) แสดงถึงความเชี่ยวชาญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านสาขาอุตสาหกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากการศึกษาและฝึกอบรม 65 คน (ร้อยละ 18.57) เทคโนโลยีสารสนเทศ 64 คน (ร้อยละ 18.29) สุขภาพและความงาม 60 คน (ร้อยละ 17.14) ค้าปลีกและกระจายสินค้า 58 คน (ร้อยละ 16.57) บริการและท่องเที่ยว 54 คน (ร้อยละ 15.43) และการเงิน/ธนาคาร 49 คน (ร้อยละ 14.00) สะท้อนความหลากหลายของภาคธุรกิจ

ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ศึกษา

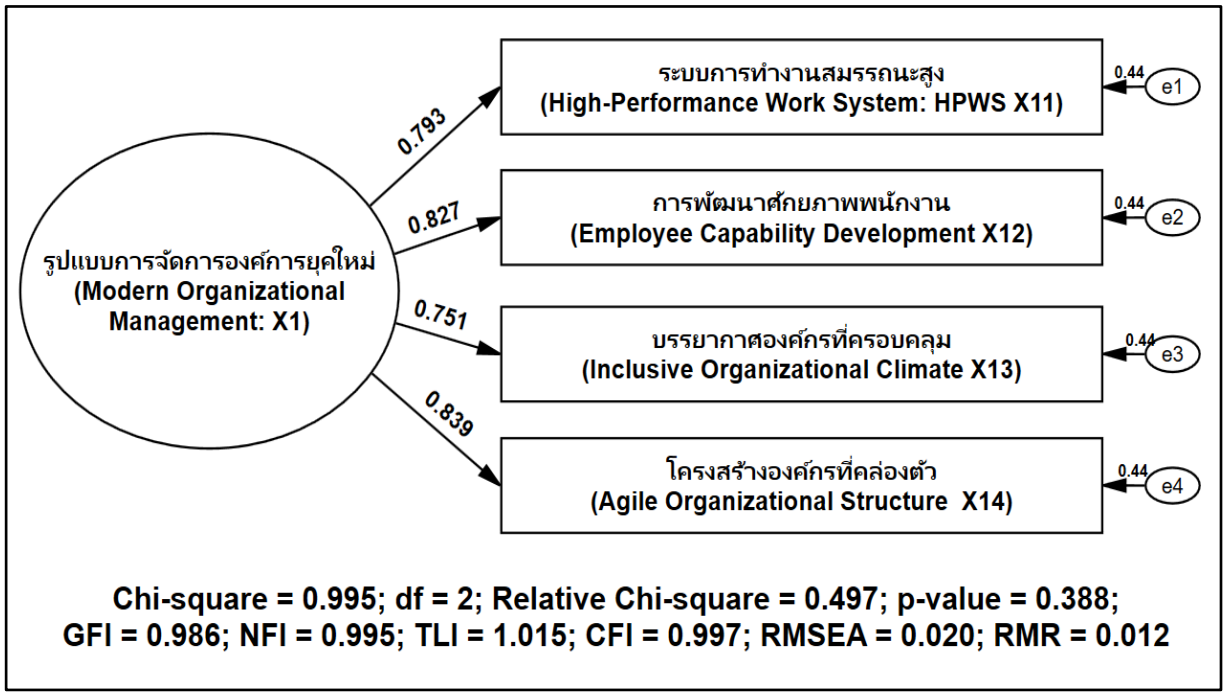
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

มิติองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS)	4.03	0.668	มาก
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	4.26	0.607	มากที่สุด
3. ด้านบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate)	3.88	0.719	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure)	3.69	0.754	มาก
รวม	**3.97**	**0.687**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.97, S.D. = 0.687) ซึ่งเมื่อพิจารณารายมิติโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (Agile Structure) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับมาก (M = 3.69, S.D. = 0.754) สะท้อนให้เห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) อยู่ในระดับมาก (M = 3.88, S.D. = 0.719) ถัดมาคือ ด้านระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS)อยู่ในระดับมากเช่นกัน (M = 4.03, S.D. = 0.668) ซึ่งแสดงถึงความสามารถขององค์การในการบูรณาการเทคโนโลยีและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์การทำงาน และท้ายที่สุด ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.26, S.D. = 0.607) อันเป็นจุดแข็งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์การในการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นกระบวนการทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variables) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) สามารถสะท้อนแนวคิดทางทฤษฎีของตัวแปรแฝงได้อย่างถูกต้องและมีนัยสำคัญทางสถิติ



แผนภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และคุณภาพของแบบจำลองการวัดของตัวแปรรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	S.E.	C.R.	P-value	R^2	AVE	CR
รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1)						**0.689**	**0.869**
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Manpower Planning : X11)	0.781	0.121	6.213	***	0.646		
การจัดการความสามารถ (Talent Management :X12)	0.823	0.126	6.344	***			

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	S.E.	C.R.	P-value	R^2	AVE	CR
การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development :X13)	0.739	0.118	6.182	***	0.701		
การใช้ข้อมูลและการวัดผล (Data-Driven HR and Evaluation X14)	0.832	0.127	6.451	***	0.677		

หมายเหตุ. *** $p < 0.001$ และตัวแปรสังเกตตัวแรกถูกตรึงค่าเพื่อกำหนดมาตรวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล: $\chi^2 = 0.946$, df = 2, p = 0.391, $\chi^2/df = 0.473$, GFI = 0.985, CFI = 0.996, TLI = 1.015, RMSEA = 0.020, RMR = 0.011

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดล

ทดสอบความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร รายงานค่าความถ่วงมาตรฐาน (β) และ p-value เพื่อประเมินการส่งผ่านของตัวแปรแทรก Z และอิทธิพลของ X1 และ X2 ต่อ Y

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n = 350)

ตัวแปรและตัวแปรย่อย	Min	Max	Mean	S.D.	Skew.	Kurt.
1. รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1: Modern Organizational Management)	1	5	3.87	0.49	-0.62	-0.98
1.1 ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (X11: HPWS)	1	5	3.89	0.52	-0.55	-1.02
1.2 การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (X12: Employee Capability Development)	1	5	3.82	0.50	-0.48	-0.96
1.3 บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (X13: Inclusive Organizational Climate)	1	5	3.91	0.47	-0.60	-1.08
1.4 โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว (X14: Agile Organizational Structure)	1	5	3.86	0.51	-0.57	-0.93
2. ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2: Workplace Accessibility)	1	5	3.67	0.52	-0.41	-0.84
2.1 นโยบายและการจัดการไม่เลือกปฏิบัติ (X21: Non-Discrimination Policy)	1	5	3.70	0.54	-0.39	-0.90
2.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้ (X22: Accessible Environmental Design)	1	5	3.62	0.51	-0.40	-0.88

ตัวแปรและตัวแปรย่อย	Min	Max	Mean	S.D.	Skew.	Kurt.
2.3 ระบบสนับสนุนและการมีส่วนร่วม (X23: Support Systems and Participation)	1	5	3.69	0.52	-0.44	-0.92
2.4 การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ (X24: Accessible Communication & Techno	1	5	3.66	0.53	-0.38	-0.79
3. การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z: Perceptions of Visually Impaired Emp	1	5	3.62	0.51	-0.35	-0.75
3.1 ความมั่นใจในความสามารถตนเอง (Z1: Self-efficacy)	1	5	3.65	0.53	-0.36	-0.80
3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Z2: Perceived Organizational Support)	1	5	3.60	0.50	-0.32	-0.70
3.3 ความคล่องตัวในการใช้เครื่องมือดิจิทัล (Z3: Digital Adaptability)	1	5	3.62	0.51	-0.39	-0.72
4. การตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y: Hiring Decision for Visually Impaired	1	5	3.53	0.56	-0.28	-0.66
4.1 แนวโน้มการรับเข้าทำงาน (Y1: Hiring Intention)	1	5	3.54	0.57	-0.29	-0.70
4.2 เกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงาน (Y2: Employment Criteria)	1	5	3.52	0.55	-0.26	-0.61
4.3 ความยั่งยืนของการจ้างงาน (Y3: Employment Sustainability)	1	5	3.51	0.56	-0.27	-0.65
4.4 ผลลัพธ์เชิงบวกของการจ้างงาน (Y4: Positive Outcomes)	1	5	3.55	0.58	-0.33	-0.78

หมายเหตุ.: ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ (S.E. Skewness) = 0.241 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง (S.E. Kurtosis) = 0.478

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของตัวแปรวิจัยสะท้อนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์ประกอบหลักของโมเดล ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยใช้มาตรลิเคิร์ต 5 ระดับ ผลโดยรวมชี้ให้เห็นถึงทัศนคติในระดับสูง และสนับสนุนความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ตัวแปรรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.49) โดยมิติที่โดดเด่น ได้แก่ บรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม ระบบการทำงานสมรรถนะสูง และโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว สะท้อนความสำคัญของความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความยืดหยุ่นเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ ค่า Skewness และ Kurtosis อยู่ในช่วง ±2 บ่งชี้การแจกแจงใกล้ปกติและความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์เชิง

โครงสร้างด้านความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (Mean = 3.67, S.D. = 0.52) โดยทุกมิติอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน สะท้อนการรับรู้เชิงบวกต่อมาตรการสนับสนุน เช่น นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ การออกแบบเพื่อการเข้าถึง และระบบสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Universal Design และ Reasonable Accommodation

ตัวแปรการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 3.62, S.D. = 0.51) โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองที่มีค่าสูงสุด สะท้อนบทบาทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมพลังและประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ค่าการกระจายข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ที่รองรับการวิเคราะห์ SEM

ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา



แผนภาพที่ 2 ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ

ระดับที่ 1 ระดับนโยบายมหภาค (นโยบายภาครัฐและการขับเคลื่อนระดับประเทศ) การจ้างงานผู้พิการทางสายตาให้เกิดความยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญทางนโยบายสาธารณะที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนเชิงระบบตั้งแต่ระดับมหภาคไปจนถึงระดับบุคคล การดำเนินการในระดับมหภาคจำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างรากฐานโครงสร้างที่มั่นคง ภาครัฐมีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางและสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้พิการ ทั้งในมิติทางกฎหมายและเศรษฐศาสตร์ โดยมุ่งลดต้นทุนธุรกรรมและอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ภาคเอกชนมักมองว่าเป็น

ภาระ การลงทุนเชิงกลยุทธ์เหล่านี้ทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้าเชิงระบบ ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติในระดับองค์กร คือการสร้างแรงจูงใจทางการเงินและการคลัง ผ่านเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ทางภาษีขั้นสูง เพื่อเปลี่ยนมุมมองจากต้นทุนจมเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานผู้พิการ ประการที่สองคือการยกระดับมาตรฐานสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นข้อบังคับทางกฎหมาย โดยเน้น Universal Design มาตรฐานเทคโนโลยีช่วยเหลือ และการสนับสนุนด้านจิตวิทยา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้อย่างแท้จริง

ระดับที่ 2 ระดับนโยบายองค์การ (ยุทธศาสตร์องค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ) การขับเคลื่อนนโยบายในระดับองค์การเป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายมหภาคสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) ซึ่งเน้นความยืดหยุ่นและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ Inclusive Agile HRM และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการยอมรับด้วยการอบรมและสื่อสารเชิงรุก ช่วยลดอคติและเสริมสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจและการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการอย่างยั่งยืน

ระดับ 3 ปฏิบัติการในสถานประกอบการมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้าถึงได้จริง ทั้งทางกายภาพและดิจิทัล รวมถึงระบบสนับสนุนทางสังคม การปรับปรุงสำนักงานและอุปกรณ์ช่วยเหลือ การจัดอบรมการใช้เทคโนโลยี และการจัดระบบ Buddy System ช่วยลดความโดดเดี่ยวและเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานผู้พิการ การดำเนินการในระดับนี้ส่งเสริมความคล่องตัวและการรับรู้เชิงบวกในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการจ้างงาน

ระดับ 4 การเสริมพลังพนักงานผู้พิการเป็นหัวใจสำคัญ การมอบหมายงานที่มีคุณค่า การจัด Mentorship Program และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในคณะทำงานด้าน Diversity & Inclusion ช่วยสร้าง Self-efficacy และความเป็นเจ้าของงาน (Ownership) ทำให้ผู้พิการเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับเป็นผู้กระทำ มีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าและตัดสินใจเชิงนโยบายภายในองค์กร

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์การยุคใหม่

ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร สำหรับตัวแปร X1 (การจัดการองค์การยุคใหม่) มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ระบบการทำงานสมรรถนะสูง” (Mean = 4.46) สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขณะที่ “โครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 3.45) แสดงถึงข้อจำกัดในการปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นและรองรับการจ้างงานผู้พิการ ด้านตัวแปร X2 (ความเข้าถึงและสิ่งอำนวยความ

สะดวกในที่ทำงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62) โดยมิติ “นโยบายและการจัดการที่ไม่เลือกปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.85) สะท้อนถึงความชัดเจนของนโยบายองค์กร ขณะที่ “การสื่อสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้” มีค่าเฉลี่ยเพียงระดับปานกลาง (Mean = 3.39) แสดงถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่เอื้อต่อผู้พิการทางสายตา สำหรับตัวแปร Z (การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62) โดยความมั่นใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.79) ขณะที่ความคล่องตัวด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 3.45) สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลและระบบสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ส่วนตัวแปร Y (การตัดสินใจจ้างงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65) โดยแนวโน้มการรับเข้าทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.86) แต่การรับรู้ผลลัพธ์เชิงบวกจากการจ้างงานยังอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44) แสดงว่าองค์กรบางแห่งยังไม่เห็นประโยชน์เชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของชณิษฐา กำเหนิด (2566) ที่เสนอว่าการประยุกต์ใช้ระบบการทำงานสมรรถนะสูง (HPWS) การออกแบบงานแบบ Agile และบรรยากาศองค์กรที่ครอบคลุม (Inclusive Climate) ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับ (อังสนา ธนัญชัย, 2563) ที่ชี้ว่าสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนในการทำงาน และสอดคล้องกับ Boeckmann, Ingram และ Doren (2023) ที่ระบุว่าทัศนคติของนายจ้างและความพร้อมเชิงโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อการจ้างงานผู้พิการ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทต่างประเทศ พบว่าองค์กรไทยยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เข้าถึงได้ รวมถึงการมองผู้พิการในฐานะผู้รับความช่วยเหลือมากกว่าทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ในเชิงทฤษฎี ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Theory of Planned Behavior ของ (Ajzen, 1991) โดย X1 และ X2 ทำหน้าที่เป็นปัจจัยควบคุม Z สะท้อนทัศนคติและการรับรู้ของพนักงาน ส่วน Y เป็นผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม สะท้อนว่าการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการทางสายตาจำเป็นต้องพัฒนานโยบาย โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ควบคู่กัน พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรผู้พิการ เพื่อยกระดับการจ้างงานที่ครอบคลุมและยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง โดยค่าดัชนีความพอดีของโมเดล (GFI, CFI, TLI และ NFI) อยู่ระหว่าง 0.986–1.015 ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0.018–0.020 และค่า RMR ต่ำกว่า 0.012 สะท้อนว่าโมเดลมีความเหมาะสมและมีความคลาดเคลื่อนระหว่างโมเดลกับข้อมูลจริงในระดับต่ำ ทั้งนี้ ตัวแปรสังเกตทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า X1 และ X2 เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนความพร้อมเชิงโครงสร้างขององค์กร ขณะที่ Z และ Y สะท้อนปัจจัยด้านการรับรู้และ

พฤติกรรมที่สนับสนุนการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะมิติความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.744–0.834 แสดงให้เห็นว่าการออกแบบสภาพแวดล้อมตามหลัก Universal Design และการกำหนดนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้พิการทางสายตา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุพจน์ โพธิ์เฉลิม, 2563) สำหรับตัวแปรการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) พบว่ามิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (0.904) สะท้อนบทบาทสำคัญของการรับรู้ศักยภาพตนเองต่อการปรับตัวและการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปิยะรัตน์ เทียงปา, 2563) ที่ชี้ว่าการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานและการรักษาสถานภาพการจ้างงาน นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) โดยเฉพาะมิติ Inclusive Climate และระบบ High Performance Work Systems (HPWS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.751–0.839 สะท้อนความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ(สุวิมล วงษา, 2566) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานของผู้พิการ โดยสรุป โมเดล CFA มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง จึงมีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ในขั้นตอนถัดไป ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิด Social Inclusion และ Universal Design โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานโยบาย โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และระบบการสื่อสารที่เข้าถึงได้ ควบคู่กับการส่งเสริมการรับรู้ศักยภาพของผู้พิการ จะช่วยยกระดับการจ้างงานและการมีส่วนร่วมของผู้พิการทางสายตาในองค์กรไทยได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) และความเข้าถึงได้ในที่ทำงาน (X2) ต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ผ่านการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์มาตรฐานสากล (χ^2/df = 1.032, GFI = 0.912, TLI = 0.991, CFI = 0.994 และ RMSEA = 0.013) สะท้อนว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายอิทธิพลเชิงสาเหตุได้ (Kline, 2016) ผลการศึกษาพบว่า X1 มีอิทธิพลทางตรงต่อ Z (β = 0.721) แสดงให้เห็นว่าการบริหารองค์กรที่ทันสมัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้พิการทางสายตา ซึ่งสอดคล้องกับ Social Cognitive Theory ของ (Bandura, 1997) ที่อธิบายว่าการสนับสนุนจากองค์กรช่วยเสริมความเชื่อมั่นในตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ขณะที่ X2 มีอิทธิพลต่อ Z ในระดับสูง (β = 0.746) สะท้อนว่าการออกแบบสถานที่ทำงานที่เข้าถึงได้ การใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก และนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานและส่งเสริมศักยภาพของผู้

พิการ สอดคล้องกับแนวคิด Universal Design (Story, 2011) นอกจากนี้ Z มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.812) และทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญระหว่าง X1 และ X2 กับ Y แสดงให้เห็นว่าการมีระบบบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากไม่สามารถสร้างการรับรู้เชิงบวกและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้พิการ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Boeckmann, Ingram และ (Doren, 2023) รวมทั้งแนวคิด Agile Human Resource Management (Moh'd et al., 2024) ที่เน้นการบริหารองค์กรอย่างยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนสอดรับกับข้อเสนอของ (Bhaskar, Baruch Gupta, 2023) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากทั้งโครงสร้างองค์กรและปัจจัยภายในบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับทั้ง Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) และ Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) โดย Z เป็นกลไกที่เชื่อมโยงการสนับสนุนจากองค์กรสู่การตัดสินใจจ้างงานอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีกฎหมายด้านการเข้าถึงที่เข้มแข็ง เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหภาพยุโรป บริบทของไทยยังพึ่งพานโยบายและความมุ่งมั่นของผู้บริหารองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดการองค์กรควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้และเสริมสร้างการรับรู้เชิงบวกของผู้พิการ จึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานที่ยั่งยืน และสามารถประยุกต์ใช้กับแรงงานกลุ่มเปราะบางอื่นได้ในอนาคต

ผลการเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับการยกระดับสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) พบว่า โมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ (X1) และความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (X2) ผ่านการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา (Z) ต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Y) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (GFI, CFI, TLI > 0.90; RMSEA < 0.05; RMR < 0.08) สะท้อนว่าโมเดลสามารถอธิบายกลไกเชิงสาเหตุของการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงพบว่า X1 และ X2 ส่งผลเชิงบวกต่อ Z (β = 0.721 และ 0.746 ตามลำดับ) ขณะที่ Z มีอิทธิพลสูงต่อ Y (β = 0.812) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้เชิงบวกของผู้พิการทางสายตา ได้แก่ ความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง (self-efficacy) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงปัจจัยเชิงโครงสร้างกับการตัดสินใจจ้างงาน นอกจากนี้ X1 และ X2 ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ Y ผ่าน Z (β = 0.585 และ 0.606 ตามลำดับ) สะท้อนว่าการจัดการองค์กรที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อผู้พิการช่วยเสริมสร้างการรับรู้เชิงบวกและเพิ่มความพร้อมในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ (Barnes and Mercer, 2024) ซึ่งเสนอแนวคิด Employment Ecosystem and Inclusive-Oriented Management ว่าความยั่งยืนของการจ้างงานผู้พิการขึ้นอยู่กับการบูรณาการโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบสนับสนุน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด Enabling Workplace Conditions ที่เน้นบทบาทของ

เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเพิ่มความมั่นใจและศักยภาพในการทำงานของผู้พิการ ขณะเดียวกัน Crudden et al. (2024) สนับสนุนบทบาทของปัจจัยภายในบุคคล เช่น self-efficacy ความสามารถในการปรับตัวด้านดิจิทัล และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร Z และ X2 ของการศึกษานี้ ส่วนงานของ (ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช, 2563) ยืนยันความสำคัญของการปรับโครงสร้างองค์กรและการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้พิการ ผลการวิจัยสนับสนุนกรอบแนวคิด Social Model of Disability ที่มองว่าการลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้พิการ และสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Efficacy ของ (Bandura, 1997) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นกลไกถ่ายทอดอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างสู่พฤติกรรมการจ้างงาน ดังนั้น การส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการทางสายตาอย่างยั่งยืนควรมุ่งบูรณาการการจัดการองค์กร การออกแบบสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ และการเสริมสร้างศักยภาพของผู้พิการ ควบคู่กับการพัฒนานโยบายส่งเสริมสิทธิ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม และการประยุกต์ใช้แนวคิด Universal Design และ Diversity of Work Ability เพื่อสนับสนุนการจ้างงานที่เท่าเทียมและยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตา และการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา โดยเน้นการตรวจสอบบทบาทการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน รวมถึงเสนอแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพิจารณารูปแบบการจัดการองค์การยุคใหม่ ความเข้าถึงได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน รวมถึงการรับรู้ของพนักงานผู้พิการทางสายตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างงานในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 350 คน ข้อมูลถูกรวบรวมด้วยแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของการจัดการองค์การยุคใหม่และความเข้าถึงได้ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการทางสายตา ผ่านการรับรู้ของพนักงานเป็นตัวกลาง ข้อค้นพบนี้สามารถสนับสนุนการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติองค์กรเพื่อส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียม เพิ่มความเข้าใจเชิงวิชาการเกี่ยวกับกลไกการตัดสินใจจ้างงานผู้พิการ และสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับการจ้างงานผู้พิการทางสายตา (Inclusive Hiring Guidelines for the Visually Impaired: IHGV) ที่ครอบคลุมประเด็นด้านกฎหมาย แผนพัฒนาทักษะ ระบบสนับสนุนเทคโนโลยี และหลักการออกแบบ Universal Design เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับองค์กรทุกประเภท

2. ควรพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสรรหาและประเมินผล (Inclusive Recruitment & Evaluation Digital Platform: IREDP) ที่เอื้อต่อผู้พิการ โดยเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรของผู้พิการ

3. ควรส่งเสริมกลไกแรงจูงใจทางนโยบาย (Inclusive Incentive Mechanism: IIM) เช่น การลดหย่อนภาษี การให้คะแนน ESG หรือระบบเครดิตทางสังคม สำหรับสถานประกอบการที่จ้างผู้พิการทางสายตาอย่างแท้จริง

4. ควรบูรณาการระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น (Agile Inclusive HRM System: AIHS) โดยเฉพาะในมิติเชิงโครงสร้างองค์กร การจัดการภายใน และทัศนคติของบุคลากรภายในที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้พิการ (Z)

5. ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้พิการในกระบวนการนโยบาย (Participatory Disability Policy Mechanism: PDPM) เช่น คณะกรรมการแรงงานผู้พิการ หรือเวทีระดมความคิดเห็น เพื่อให้ผู้พิการมีบทบาทในการกำหนดแนวทางที่กระทบต่อสิทธิและโอกาสของตนโดยตรง

6. ควรยกระดับการออกแบบระบบสนับสนุนด้านสังคมจิตวิทยาในที่ทำงาน (Workplace Psychosocial Support Model: WPSM) เพื่อช่วยลดความรู้สึกแยกตัวทางสังคม และส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกของผู้พิการต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนำแนวทางเชิงนโยบายที่เสนอไปทดลองใช้จริงในระดับองค์กร (Policy-to-Practice Pilot Evaluation: PPE) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจ้างงานและผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตของผู้พิการทางสายตา

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบในระดับภูมิภาค (Comparative Regional Studies: CRS) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของแนวทางการจ้างงานผู้พิการในแต่ละพื้นที่

3. ควรพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างข้ามระดับ (Multilevel Structural Equation Model: MSEM) เพื่อประเมินอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล องค์กร และระบบที่ส่งผลร่วมกันต่อการจ้างงานผู้พิการทางสายตา

4. ควรศึกษารูปแบบการเสริมพลังทางจิตวิทยา (Empowerment Process Modeling: EPM) ที่เชื่อมโยงกับความสามารถในการตัดสินใจของผู้พิการในกระบวนการจ้างงาน

5. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ร่วมกับองค์กรผู้พิการ เพื่อพัฒนาชุดนโยบายเฉพาะทางตามลักษณะงานและบริบทของสถานประกอบการแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ. (2565). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้พิการในองค์กร.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ.

ชณิษฐา กำเหนิด. (2566). *แนวทางการจัดการเพื่อการทำงานแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนินทร์, พ., พุ่มบัณฑิต, ก., & กรธวัฒน์, ส. (2563). *ผลของสวัสดิการและการสนับสนุนต่อความมั่นคงในการทำงานของผู้พิการ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช. (2563). รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(1).

ธีรพงศ์ สุขเจริญ. (2567) แนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่: ความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร. *วารสารการบริหารจัดการสมัยใหม่*, 10(1), 15–33.

ปิยะรัตน์ เทียงปา. (2563). *การติดตามการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาผู้พิการในสถานคุ้มครองและพัฒนา ผู้พิการบ้านนนทภูมิจังหวัดนนทบุรี.* สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาณิสรา บารมีสกุลชัย. (2556). *โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของผู้พิการทางการเห็น. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ).* มหาวิทยาลัยสยาม.

พัณณิดา พันธุนะ. (2565). *การจ้างงานผู้พิการทางสายตา โอกาสและความท้าทาย (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพจน์ โพธิ์เฉลิม. (2563). *การศึกษาการเข้าถึงการให้บริการสาธารณะของผู้พิการในองค์การบริหารส่วนตำบลชายนา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุวิมล วงษา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน.* มหาวิทยาลัยมหิดล.

สันติพงศ์ เมืองคลี่. (2565). แนวคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่และการปรับตัวต่อยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารธุรกิจสมัยใหม่*, 12(2), 77-91.

วิชิต อู่อ้น. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิพัฒน์, ก. (2562). การจ้างงานผู้พิการ: ปัจจัยและอุปสรรคในบริบทองค์กรไทย. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 8(1), 77–95.

วิพัฒน์ กิจวิไล. (2562). การศึกษาสถานการณ์การจ้างงานผู้พิการในประเทศไทยและเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 7(1), 89–105.

วายุ จิตอารีย์. (2567). ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในการพัฒนาบุคลากรพิการ. *วารสารจิตวิทยาไทย*, 39(2), 66–82.

พรพรรณ มีสุข. (2568). เทคโนโลยีช่วยการเข้าถึงสำหรับผู้พิการทางสายตาในงานบริการ. *วารสารนวัตกรรมและความหลากหลาย*, 10(1), 94–110.

เอื้องฟ้า ขนอม. (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการภายใต้นโยบายการจ้างงานผู้พิการในองค์กร. วิทยานิพนธ์.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อังสนา ธนัญชัย. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้พิการทางการมองเห็น.* วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.

Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of strategic human resource management.* Kogan Page.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York, NY: W.H. Freeman.

Barnes, C., & Mercer, G. (2024). *Employment ecosystem and inclusive-oriented management: Strategies for sustainable disability employment.* London, UK: Routledge.

Bhaskar, A., Baruch, Y., & Gupta, R. (2023). Organizational support mechanisms for employees with disabilities. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 875–893.

Bhaskar, A.U., Baruch, Y., & Gupta, S. (2023). Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem. *Work, Employment and Society*, 37(7), 1237-1256.

Boeckmann, M., Ingram, T., & Doren, B. (2023). Employer perceptions and structural readiness for hiring people with disabilities. *Disability & Employment Journal*, 12(1), 45–62.

Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management (5th ed.).* Oxford University Press.

Castle, C. L. (2024). Attitudes of employers towards people with visual impairment: a scoping review. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 5, 1383984.

Crudden, A., et al. (2024). Individual and organizational factors affecting sustainable employment of persons with disabilities. *International Journal of Disability Management*, 11(2), 101–120.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.).* Cengage Learning.

ILO. (2021). *Decent work and the sustainable development goals: A global perspective.* International Labour Organization.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.).* New York, NY: Guilford Press.

Moh'd, S., Gregory, A., Barroca, L., & Sharp, D. (2024). Agile human resource management in inclusive workplaces. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100874.

Nilsson, K., Boman, U., & Lindberg, E. (2021). General self-efficacy in individuals with visual impairment compared with the general population. *Disability and Rehabilitation*, 43(14), 1929-1936.

Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice.* Basingstoke, UK: Macmillan.

Ogedengbe, T.O., Sukhai, M., & Wittich, W. (2024). Towards identifying gaps in employment integration of people living with vision impairment: A scoping review. *British Journal of Visual Impairment*, 42(1), 1–18.

Story, M. F. (2011). Universal design principles in practice. *Assistive Technology*, 23(4), 205–213.

Taherdoost, H. (2022). Validity and Reliability of Questionnaires: How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 11(1), 1–16.

UNDP Thailand. (2023). *Promoting decent work and inclusion for persons with disabilities.* United Nations Development Programme.

Wickham, M. D. (2023). Addressing the Diversity Paradox: A Resource-Based View of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI). *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 233-245.

Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of Content Validation and Index of Item-Objective Congruence (IOC). *Education in Medicine Journal*, 11(2), 49–54.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Skills Of Administrator That Affect Academic Administration in Educational Institutions of Bangkok Area in South Krungthon Group

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

Hiran Rayabsri[1*], & Phramaha Kraiwan Jinadattiyo[2]

หิรัญ ระยับศรี[1*], & พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Hiran Rayabsri*
หิรัญ ระยับศรี
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: hiran.rayubsri@gmail.com

2. Phramaha Kraiwan Jinadattiyo
พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: kraichinatatiyo@gmail.com

คำสำคัญ :
ทักษะของผู้บริหาร, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้

Keywords:
School Administrators' Skills, Academic Administration in Educational Institutions, Bangkok Metropolitan Administration Southern Thonburi Group

Article history:
Received: 26/04/2026
Revised: 20/05/2026
Accepted: 10/06/2026
Available online: 03/07/2026

How to Cite:
Rayabsri, H. & Jinadattiyo, P.K. (2026). Skills Of Administrator That Affect Academic Administration in Educational Institutions of Bangkok Area in South Krungthon Group. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 119-135.

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the levels of school administrators' managerial skills, (2) investigate the level of academic administration in schools, and (3) identify the managerial skills that significantly influence academic administration in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, South Thonburi Group. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 40 schools, with six respondents selected from each school, including one school administrator, one deputy administrator or assistant responsible for academic affairs, and four teachers, yielding a total of 240 respondents. Data were collected using a structured questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to analyze the data, while Stepwise Multiple Regression Analysis was conducted to examine the predictive effects of administrators' managerial skills on academic administration.

The findings revealed that: (1) the overall level of school administrators' managerial skills was at the highest level. Among the four dimensions, cognitive skills demonstrated the highest mean score, followed by human skills, technical skills, and conceptual skills, respectively. (2) The overall level of academic administration was also at the highest level across all dimensions. Curriculum development received the highest mean score, followed by educational quality assurance, instructional management, assessment and evaluation including credit transfer, and educational supervision. (3) Cognitive skills, human skills, and technical skills significantly predicted academic administration at the .01 level of

significance, jointly explaining 65.8% of the variance (R^2 = .658). In contrast, conceptual skills did not significantly predict academic administration. These findings suggest that strengthening school administrators' cognitive, interpersonal, and technical competencies can substantially enhance the effectiveness of academic administration in schools.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ (3) ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 40 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด (2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลรวมถึงการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา และ (3) ทักษะของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 65.80 (R^2 = .658) ขณะที่ทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เนื่องจากมีบทบาทในการเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (UNESCO, 2021; OECD, 2023) ด้วยเหตุนี้ หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนา โดยประเทศไทยได้กำหนดทิศทางดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ

ที่ 13 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565; กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ (school-based management) และมีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปสู่สถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานวิชาการ” ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการมิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะ “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งครอบคลุมทั้งทักษะด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา การวัดและประเมินผล ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Hallinger, 2011; Bush, 2020; Leithwood et al., 2020) แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสนใจอย่างกว้างขวางต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา แต่โดยส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (instructional leadership) หรือผลลัพธ์ในระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ขณะที่การวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับ “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา” ในฐานะตัวแปรเชิงพฤติกรรมและสมรรถนะที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการยังคงมีข้อจำกัด ทั้งในด้านจำนวนงานวิจัยและความชัดเจนของหลักฐานเชิงประจักษ์ ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยส่วนใหญ่ยังดำเนินการในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารและบริบทเชิงนโยบายที่แตกต่างจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในด้านความเป็นอิสระในการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และระบบกำกับติดตาม ส่งผลให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเดิมอาจไม่สามารถอธิบายบริบทของกรุงเทพมหานครได้อย่างครอบคลุม ยังพบว่าการศึกษาในระดับพื้นที่เฉพาะ เช่น กลุ่มกรุงธนใต้ ยังมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้เกิดช่องว่างเชิงองค์ความรู้ ในการอธิบายว่า ทักษะของผู้บริหารด้านใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการมากที่สุด รวมถึงระดับอิทธิพลของแต่ละทักษะยังไม่ชัดเจนในเชิงเชิงประจักษ์ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยคาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา (Educational Administrator Skills) ถือเป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ การปฏิรูปการศึกษา และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มสูงขึ้น ทักษะของผู้บริหารจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการจัดการงานประจำหรือการควบคุมทรัพยากร แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา โดยทั่วไป ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจำแนกออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้ความรู้ทางการบริหาร เช่น การวางแผนงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการกำกับติดตามประเมินผล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ การทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และทักษะด้านความคิดเชิงระบบ (Conceptual Skills) ซึ่งเป็นความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการศึกษา และการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ในบริบทการบริหารสถานศึกษาร่วมสมัย ทักษะเหล่านี้ต้องถูกบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม (Holistic Integration) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน งานวิจัยของ (ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล, 2563) สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน (ภูริชัย ชัยศร, 2554) ได้ชี้ให้เห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมาตรฐานผู้บริหารตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะของผู้บริหารไม่เพียงส่งผลต่อระดับปฏิบัติการ แต่ยังเชื่อมโยงกับการยกระดับคุณภาพระบบการศึกษาโดยรวมอีกด้วย

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน โดยครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ไปจนถึงการประกันคุณภาพการศึกษา ในเชิงแนวคิด การบริหารงานวิชาการสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดการจัดการคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Management) ซึ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous

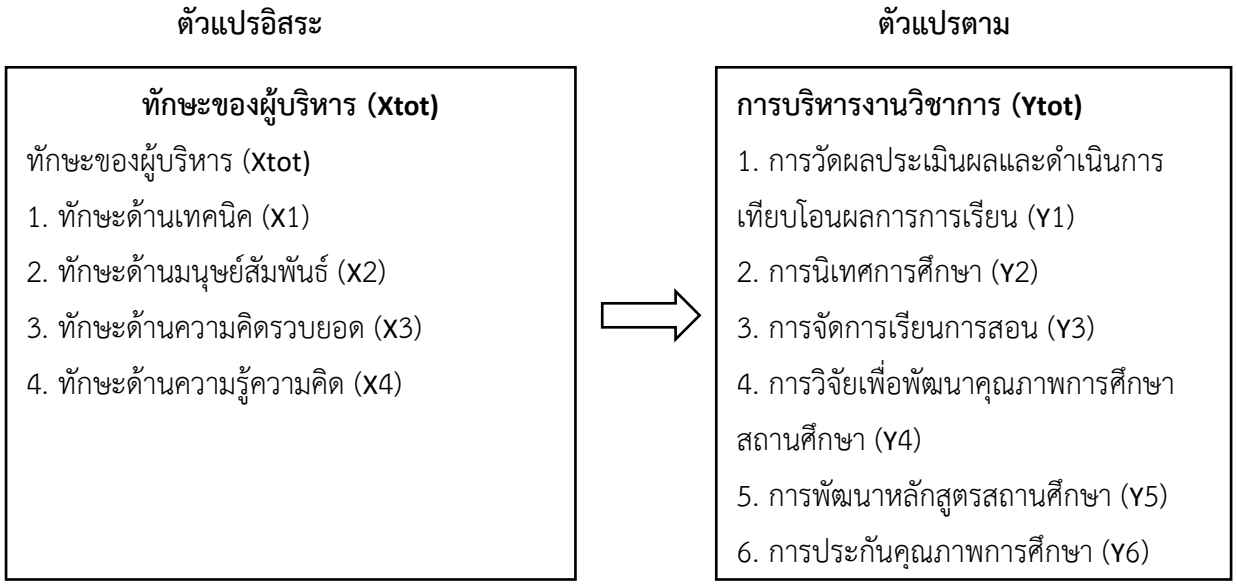
Improvement) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและบริบทสากล งานวิจัยของ (กฤติยา กุลภา, 2558) พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและระบบการจัดการภายในองค์กร โดยเฉพาะความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงระบบ (System Management Approach) ในขณะเดียวกัน (ทัศนีย์ ใจดี, 2561) ได้ระบุว่าปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น ความไม่ชัดเจนของนโยบาย การขาดการบูรณาการหลักสูตร และการขาดระบบติดตามประเมินผล ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและระบบสนับสนุนทางวิชาการ นอกจากนี้ (พิมลพรรณ กุลาสา, 2558) ยังได้เสนอว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบระบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบท (Contextualized Management System) รวมถึงการสนับสนุนเชิงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด และการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นประเด็นสำคัญในงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา ทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการ ในเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership Theory) ซึ่งมองว่าผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การจัดการทรัพยากร ไปจนถึงการประเมินผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยทักษะของผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของกระบวนการบริหารงานวิชาการ งานวิจัยของ (อุษา แซ่เตียว, 2559) พบว่าทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะทักษะด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ (เสาวภา นิสภโกมล, 2558) ที่ได้เสนอว่ากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและชุมชนอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการมิได้เป็นเพียงความสัมพันธ์เชิงสถิติ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship) ที่สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฐานสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวมในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขนาดกลางซึ่งมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 401-800 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป ของสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) จำนวน 45 สถานศึกษา (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางประมาณการกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่าง จำนวน 40 สถานศึกษา การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มี 7 เขต ใช้สัดส่วนของแต่ละเขต โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวมรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 10 คนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านความรู้ความคิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ 10 คนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการการเรียน 2) การนิเทศการศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา 5) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 6) การประกันคุณภาพการศึกษา

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ส่วนแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ (rating scales) ของไลเคิร์ท (Likert, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 37) โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดสงแบบสอบถามด้วยตนเอง การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมขอมูลการทำวิจัย 2) ผู้วิจัยใช้การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 240 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนและคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (%) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม ทั้งนี้ ในการกำหนดมาตราส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทราบระดับทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามแนวความคิดของ เบสท์ (Best)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 240 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน รองฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ จำนวน 40 คน ครู จำนวน 160 คน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา โดยหาค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	**เพศ**		
	1. ชาย	104	43.30
	2. หญิง	136	56.70
	รวม	**240**	**100.0**
2	**อายุ**		
	ไม่เกิน 30 ปี	46	19.20
	31 – 40 ปี	72	30.00
	41-50 ปี	72	30.00
	50 ปีขึ้นไป	50	20.80
	รวม	**240**	**100.0**

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	**อายุราชการ**		
	น้อยกว่า 10 ปี	98	40.80
	10 – 20 ปี	61	25.40
	มากกว่า 20 ปี	81	33.80
	รวม	**240**	**100.0**
4	**ตำแหน่งหน้าที่**		
	ผู้บริหาร	40	16.70
	รองฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ	40	16.70
	ครู	160	66.60
	รวม	240	100.0
5	**ระดับการศึกษา**		
	ปริญญาตรี	105	43.80
	ปริญญาโท	131	54.60
	ปริญญาเอก	4	1.60
	รวม	**240**	**100.0**

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 น้อยที่สุดคือช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ในส่วนของช่วงอายุราชการน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือช่วงอายุราชการ มากกว่า 20 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 น้อยที่สุดคือช่วงอายุราชการ 10 – 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่มีผู้ให้ข้อมูลเท่ากัน คือ ผู้อำนวยการ และรองฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ จำนวนตำแหน่งละ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดคือ ครู จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 ในส่วนระดับการศึกษามีผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คิดเป็นร้อยละ 54.6 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 2 สรุปผลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ทักษะของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.69	0.38	มากที่สุด	1
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.68	0.38	มากที่สุด	2
ทักษะด้านเทคนิค	4.68	0.40	มากที่สุด	3
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.68	0.40	มากที่สุด	4

ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันใกล้เคียงกัน ขณะที่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ในรายละเอียดรายด้านพบว่า ด้านเทคนิค ผู้บริหารมีความรู้และสามารถใช้กระบวนการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ แต่ควรพัฒนาเรื่องความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเป็นกันเอง แต่การช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานยังควรเสริมความจริงจัง ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารมีความเข้าใจกระบวนการทำงานและบริบทการเปลี่ยนแปลง แต่ยังควรพัฒนาการวางแผนเชิงปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารได้ชัดเจน แต่ยังควรส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 3 สรุประดับการบริหารงานวิชาการ

ลำดับ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.77	0.34	มากที่สุด
2	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.75	0.34	มากที่สุด
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.73	0.35	มากที่สุด
4	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.73	0.36	มากที่สุด
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.70	0.37	มากที่สุด
6	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.70	0.35	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและการเทียบโอนผลการเรียนมากที่สุด ขณะที่การกำหนดระเบียบแนวทางการวัดผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการนิเทศการศึกษา พบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการวิจัยด้านการบริหารยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่การมีส่วนร่วมของครูในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างจริงจังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4 สรุปผลอิทธิพลของทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

	ตัวแปร (X)	ทักษะผู้บริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta (β)	นัยสำคัญ
1	X_4	ทักษะด้านความรู้ความคิด	0.280	0.349	มีนัยสำคัญ
2	X_2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	0.245	0.306	มีนัยสำคัญ
3	X_1	ทักษะด้านเทคนิควิธีการ	0.220	0.285	มีนัยสำคัญ
4	X_3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	-	-	ไม่มีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด (X_4) มีอิทธิพลสูงสุด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ (X_1) ส่วน ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของทักษะของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค และพบว่าทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อมอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินปัญหาได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตามความสามารถและความชำนาญ สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตเมธ เกิดบ้านเป้า (2567: 88) ที่ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พุทธวงค์ (2564: 93) ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา แซ่เตียว (2559: 122-123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ขณะที่ด้านการนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน อีกทั้งยังสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ตลอดจนการนิเทศและประเมินผลการใช้

หลักสูตรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สถานศึกษายังให้ความสำคัญต่อระบบการประกันคุณภาพภายในโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอย่างจริงจัง มีการวางแผนและดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานงานกับสถานศึกษาอื่นเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ญาณีภรณ์ ศรีชมภ, 2566: 90) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ (อุษา แซ่เตียว, 2559) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ (อรอัยริน เลิศจิรชัยวงศา, 2564: 270) ที่รายงานว่าประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะเดียวกัน (ราตรี สอนดี, 2559: 136) พบว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ (พรรษมน พินทุสมิต, 2560) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (ศิวพร ละหารเพชร, 2562: 121) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความรู้ความคิด สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนากระบวนการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน โดยใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน มีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สามารถใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีความพร้อมอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินปัญหาได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงานตาม

ความสามารถและความชำนาญ สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารเข้าใจขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานสำเร็จ เข้าใจสภาพความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อนำความเข้าใจในบริบทและองค์ประกอบของสถานศึกษามาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกัน สามารถวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563: 85) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ Y’ = 0.75** + 0.82**X และสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ Z’y = 0.85**Zx สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561: 59) ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

4. ส่วนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) แม้ว่าการบริหารงานวิชาการจะเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารสมัยใหม่เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ผลการวิเคราะห์สะท้อนว่าทักษะดังกล่าวไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ตลอดจนกำหนดทิศทางเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยทั่วไปมีความเป็นงานเชิงปฏิบัติสูง ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยทักษะเชิงเทคนิคและความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาเป็นสำคัญมากกว่าทักษะเชิงแนวคิดระดับองค์รวม ดังนั้น ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารจึงอาจไม่ปรากฏผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert L. Katz (2553: 33) ซึ่งเสนอทักษะการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยระบุว่าผู้บริหารระดับปฏิบัติการมักใช้ทักษะด้านเทคนิคและมนุษยสัมพันธ์มากกว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด เนื่องจากลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริงและการประสานงานโดยตรงกับบุคลากร สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา งานบริหารวิชาการจึงเน้นการดำเนินงานเชิงปฏิบัติและการทำงานร่วมกับครูเป็นหลัก ส่งผลให้ทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่แสดงอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทดังกล่าว

สรุป

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหาร ระดับการบริหารงานวิชาการ และวิเคราะห์อิทธิพลของทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครู เพศหญิง อายุ 31–50 ปี อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะด้านความรู้ความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิค และด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การบริหารเชิงระบบ และการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรได้ดี อย่างไรก็ตาม ยังควรพัฒนาการใช้เครื่องมือบริหาร การช่วยเหลือบุคลากร และการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่โดดเด่นคือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การประกันคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการศึกษา โดยสถานศึกษามีการดำเนินงานที่เป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ยังควรพัฒนาเรื่องความชัดเจนของการวัดผล ระบบนิเทศภายใน และการเผยแพร่งานวิจัยให้มากขึ้น ผลการวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านเทคนิค สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56.80 (R^2 = 0.568) โดยทักษะด้านความรู้ความคิดมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาเป็นด้านมนุษย์สัมพันธ์และด้านเทคนิค ขณะที่ทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าทักษะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสร้างความร่วมมือ และการบริหารเชิงระบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์อยู่ระดับมากที่สุดแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่าผู้บริหารยังให้ความสำคัญไม่พอ ทั้งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความกดดัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ยอมรับความเห็นต่าง ใช้การบริหารแบบร่วมมือ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

2. การนิเทศการศึกษาอยู่ระดับมากที่สุดแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเกิดจากขาดระบบที่ชัดเจน การติดตามไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้นำผลไปพัฒนา ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ด้านนิเทศ ใช้รูปแบบที่หลากหลาย ร่วมมือกับเขตพื้นที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง

3. ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุดคือด้านความรู้ความคิด ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ความคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพของตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับทักษะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

2. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก และการจัดกลุ่มสนทนา อาจได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤตเมธ เกิดบ้านเป้า. (2567). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์.

กนิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์.

กฤติยา กุลภา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.* สกลนครมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 18(1), 77–92.

ณัฐวุฒิ พุทธวงค์. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 1.* วิทยานิพนธ์.

ญาณีภรณ์ ศรีชมภ. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์

ทัศนีย์ ใจดี. (2561). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 15(3), 101–115.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิมลพรรณ กุลาสา. (2558). การพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารบริหารการศึกษาไทย*, 9(1), 33–50.

พรรษมน พินทุสมิต. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์.

ภูริชัย ชัยศร. (2554). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา*, 7(2), 25–40.

เสาวภา นิสภโกมล. (2558). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 13(2), 55–70.

ราตรี สอนดี. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.* วิทยานิพนธ์.

อรอัยริน เลิศจิรชัยวงศา. (2564). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ.* วิทยานิพนธ์.

อุษา แซ่เตียว. 2559. *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration, 49*(2), 125–142.

Katz, R. L. (1960). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140*, 1–55.

OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Academic Article

Conceptual Framework for Democratic Education Based on Buddhist Principles to Develop Quality Citizens

กรอบแนวคิดการศึกษาประชาธิปไตยตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาพลเมืองคุณภาพ

Phrakhru Phichitthammapakhun[1], Supot Pimprasan[2*], Benyapha Permboon[3], & Chakkrit Klumya[4]

พระครูพิจิตรธรรมปคุณ[1], สุพจน์ พิมประสาร[2*], เบญญาภา เพิ่มบุญ[3], & จักรกฤษณ์ กลุ่มยา[4]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phrakhru Phichitthammapakhun
พระครูพิจิตรธรรมปคุณ
Nakhonratchasima Buddhist College, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: jakkrid.put@mbu.ac.th

2. Supot pimprasan*
สุพจน์ พิมประสาร
Nakhonratchasima Buddhist College, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: supot.pimprasan@gmail.com

3. Benyapha Permboon
เบญญาภา เพิ่มบุญ
Nakhonratchasima Buddhist College, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Benyapha.per@mbu.ac.th

4. Chakkrit Klumya
จักรกฤษณ์ กลุ่มยา
Nakhonratchasima Buddhist College, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Chakkrit0001@gmail.com

คำสคัญ:
ประชาธิปไตย, พระพุทธศาสนา, กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย, การพัฒนาคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพ

Keywords:
Democracy, Buddhism, Democratic Learning Process, Development of Quality Citizen Characteristics

ABSTRACT

This academic article aims to critically examine the concept of democracy within the framework of Buddhist principles through a qualitative documentary analysis. The study synthesizes and interprets primary sources from the Tipitaka, relevant commentaries, and contemporary scholarly works in political science and Buddhist philosophy. The findings indicate that Buddhism embodies normative principles congruent with democratic values, including freedom of thought, equality, participatory engagement, majority decision-making, and the doctrine of dhammacracy. These principles are systematically articulated in the Vinaya Pitaka and the Suttanta Pitaka, most notably in the procedures of Sanghakamma, which exemplify collective deliberation and consensual governance. The article proposes an integrative conceptual framework in which democratic principles, when harmonized with Buddhist ethical foundations, generate a robust moral and value-based orientation for educational development. This foundation is operationalized through democratic learning processes that emphasize active participation, rational inquiry, and respect for pluralism. The anticipated outcomes include the cultivation of quality citizenship characterized by public consciousness, moral integrity, and sustained social responsibility. The study contributes to the discourse on value-based democratic education by demonstrating the relevance of Buddhist thought to contemporary civic and educational paradigms.

Article history:
Received: 15/03/2026
Revised: 30/04/2026
Accepted: 30/05/2026
Available online: 03/07/2026

How to Cite:
Phrakhru Phichitthammapakhun, et al. (2026) Conceptual Framework for Democratic Education Based on Buddhist Principles to Develop Quality Citizens. *Journal Dhamma for Life,* 136-148.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิดประชาธิปไตยตามหลักพระพุทธศาสนาโดยอาศัยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารจากพระไตรปิฎก อรรถกถา และงานวิชาการด้านรัฐศาสตร์และพุทธปรัชญาผลการศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนามีหลักการสำคัญที่สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย ได้แก่ หลักเสรีภาพทางความคิด หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักเสียงข้างมาก และหลักธรรมาธิปไตยซึ่งปรากฏอย่างเป็นระบบในพระวินัยปิฎก และพระสุตตันตปิฎก โดยเฉพาะกระบวนการสังฆกรรมที่สะท้อนการตัดสินใจร่วมกันของหมู่คณะ บทความนี้เสนอกรอบแนวคิดกรอบแนวคิดการศึกษาหลักประชาธิปไตยเมื่อบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม จะก่อให้เกิดฐานคุณค่าและจริยธรรมร่วมที่มั่นคงในการกำหนดทิศทางการศึกษา ฐานคิดดังกล่าวถูกถ่ายทอดผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมการคิดอย่างมีเหตุผล และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการพัฒนาคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพอันประกอบด้วยจิตสำนึกสาธารณะคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างยั่งยืน

บทนำ

ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตยนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2475 เป็นต้นมา แม้ระยะเวลาจะล่วงเลยยาวนานแต่ยังคงมีข้อถกเถียงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับระดับความสมบูรณ์ของประชาธิปไตยไทย หากพิจารณาจากประวัติศาสตร์การเมืองการปกครอง พบว่ามีการรัฐประหารและการยกเลิกรัฐธรรมนูญหลายครั้งซึ่งสะท้อนถึงความไม่ต่อเนื่องของพัฒนาการเชิงสถาบันและวัฒนธรรมทางการเมือง (Diamond, 1999: 157; ประเวศ วะสี, 2544: 35) นอกจากนี้ ปัญหาคุณภาพของกระบวนการเลือกตั้ง เช่น การทุจริต การใช้อิทธิพล และอามิสสินจ้าง เป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นต่อระบอบประชาธิปไตย และส่งผลให้ระบบการเมืองเผชิญภาวะเปราะบาง (Ockey, 2004: 12) เหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 เป็นอีกจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้สังคมไทยหันกลับมาทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างระบบการเมืองกับประสิทธิภาพของการบริหารรัฐกิจ นักวิชาการจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าวิกฤตดังกล่าวมิได้เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงลำพังหากยังเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และกลไกกำกับดูแลของรัฐ (Stiglitz, 2002: 89) คำถามเชิงวิพากษ์จึงมุ่งไปที่คุณภาพของประชาธิปไตยความรับผิดชอบของสถาบันการเมือง และฐานคุณค่าที่รองรับการตัดสินใจเชิงนโยบายสาธารณะ (Phongpaichit & Baker, 2002: 3) ในอีกมิติหนึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนามิได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองว่าแบบใดดีที่สุด หากแต่มุ่งเน้นผลลัพธ์

สูงสุดคือสันติสุขของปัจเจกชนและสันติภาพของสังคมโดยรวม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543: 52) เมื่อพิจารณาเชิงพุทธปรัชญาการตั้งคำถามเกี่ยวกับการปกครอง ที่ดีสาเหตุแห่งปัญหาและแนวทางสู่ความสงบเรียบร้อย สามารถวิเคราะห์ผ่านกรอบอริยสัจ 4 ซึ่งเน้นการเข้าใจปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล (Payutto, 2001: 97) การปกครองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นหนึ่งในรูปแบบที่สามารถพิจารณาความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมได้ โดยเฉพาะเมื่อศึกษาจากคัมภีร์พระวินัยปิฎกและพระสุตตันตปิฎก จะพบหลักการที่สะท้อนคุณค่าประชาธิปไตย เช่น ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม การใช้เหตุผล และกระบวนการตัดสินใจของหมู่คณะผ่านสังฆกรรม (พระไตรปิฎก, วินัยปิฎก; Gombrich, 2006: 92) องค์ความรู้ดังกล่าวจึงมีนัยสำคัญต่อการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการพัฒนาประชาธิปไตยและการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองคุณภาพ ในสังคมไทยร่วมสมัยวิกฤตประชาธิปไตยในสังคมไทยมิได้ปรากฏเพียงในรูปของความไม่ต่อเนื่องทางรัฐธรรมนูญหรือการรัฐประหารเท่านั้น หากยังสะท้อนผ่านความอ่อนแอของวัฒนธรรมประชาธิปไตยการขาดความไว้วางใจในสถาบันการเมืองและการมีส่วนร่วมของพลเมืองที่จำกัดอยู่เพียงเชิงพิธีกรรม นักวิชาการด้านประชาธิปไตยชี้ว่า เสถียรภาพของระบอบมิได้ขึ้นกับโครงสร้างทางกฎหมายอย่างเดียว แต่ขึ้นกับ “คุณภาพพลเมือง” และ “ทุนทางสังคม” ที่เอื้อต่อความรับผิดชอบร่วม (Diamond, 1999: 162) ขณะที่บริบทไทยถูกวิพากษ์ว่ามีลักษณะประชาธิปไตยเชิงรูปแบบมากกว่าสาระ (ประเวศ วะสี, 2544: 37) ส่งผลให้กระบวนการตรวจสอบ ถ่วงดุล และความรับผิดไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพวิกฤตดังกล่าวจึงเป็นทั้งปัญหาเชิงสถาบันและปัญหาเชิงวัฒนธรรมทางการเมือง วิกฤตการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับวิกฤตประชาธิปไตย เนื่องจากระบบการศึกษา ทำหน้าที่สำคัญในการหล่อหลอมความคิดเชิงวิพากษ์จริยธรรมสาธารณะ และสมรรถนะพลเมืองอย่างไรก็ตามการศึกษาถูกตั้งคำถามว่ามุ่งเน้นการท่องจำมากกว่าการสร้างเหตุผลการเคารพความแตกต่าง และการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม (Dewey, 2004: 87) ผลลัพธ์คือผู้เรียนจำนวนมากขาดทักษะการคิดเชิงวิจารณญาณและความสามารถในการสนทนาเชิงเหตุผลในพื้นที่สาธารณะ (วิทยากร เชียงกูล, 2552: 112) เมื่อการศึกษาไม่สามารถสร้างพลเมืองที่ตระหนักรู้สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมได้ วิกฤตประชาธิปไตยจึงทวีความซับซ้อนกลายเป็นวงจรปัญหา ที่ส่งผลย้อนกลับระหว่างการเมืองกับการศึกษา การพัฒนาพลเมืองคุณภาพจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการคลี่คลายวิกฤตทั้งสองมิติ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาภายใต้กรอบพุทธธรรม ซึ่งเน้นการพัฒนามนุษย์อย่างบูรณาการทั้งด้านปัญญา ศีล และจิต พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่าสังคมที่ดีต้องตั้งอยู่บนพลเมืองที่มีสัมมาทิฏฐิและจิตสำนึกต่อประโยชน์ส่วนรวม (ปยุตฺโต, 2543: 54) หลักธรรม เช่น อปริหานิยธรรม สังคหวัตถุ และพรหมวิหารธรรมสามารถตีความเชื่อมโยงกับหลักประชาธิปไตยสมัยใหม่ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความรับผิดชอบ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Payutto, 2001: 98) ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยที่บูรณาการพุทธธรรมจึงอาจเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีทั้งความรู้คุณธรรม และสมรรถนะทางสังคมอันเป็นรากฐานของประชาธิปไตยที่ยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประเทศไทยใช้ระบอบประชาธิปไตยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2475 แต่ยังเผชิญ ข้อถกเถียงเรื่องความสมบูรณ์ เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องทางการเมือง รัฐประหาร และปัญหาการเลือกตั้ง วิกฤตเศรษฐกิจกระตุ้นให้สังคมทบทวนคุณภาพประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบของสถาบันรัฐ วิกฤต

ประชาธิปไตยสัมพันธ์กับวิกฤตการศึกษาซึ่งยังจำกัดการพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์และสมรรถนะพลเมืองการบูรณาการหลักประชาธิปไตยกับพุทธธรรมผ่านการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาพลเมืองคุณภาพและความยั่งยืน ของสังคม

แนวคิดเรื่องประชาธิปไตย

หัวข้อนี้มุ่งวิเคราะห์แนวคิดประชาธิปไตยในทางรัฐศาสตร์ โดยครอบคลุมความหมาย รูปแบบ และหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการทำความเข้าใจโครงสร้างอำนาจ ความชอบธรรม และบทบาทพลเมืองในรัฐสมัยใหม่ ประชาธิปไตย (Democracy) คือแนวคิดที่ยืนยันว่าประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย และมีสิทธิในการกำหนดการปกครองของตนเอง อันพัฒนามาจากแนวคิดยุคแสงสว่างที่เน้นเสรีภาพ เหตุผล และความเสมอภาคของมนุษย์ (Held, 2006) อย่างไรก็ตาม ประชาธิปไตยไม่ได้เป็นเพียง “รูปแบบการปกครอง” แต่ยังเป็นอุดมการณ์ที่ยึดโยงกับสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยต้องมีกลไกสถาบันที่คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและความเสมอภาคของประชาชน (ประเวศ วะสี, 2544) นอกจากนี้คุณภาพของประชาธิปไตยยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางการเมือง เช่น การตระหนักรู้สิทธิ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของพลเมือง มากกว่าการมีเพียงรัฐธรรมนูญหรือการเลือกตั้ง (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2549) อีกทั้งการพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทยจำเป็นต้องส่งเสริมค่านิยม เช่น การเคารพความแตกต่าง การใช้เหตุผล และการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (วิทยากร เชียงกูล, 2552) ในเชิงนิรุกติศาสตร์ Democracy มาจากภาษากรีก Demokratia ซึ่งประกอบด้วย (ประชาชน) และ (อำนาจ) สะท้อนความหมายว่า “อำนาจของประชาชน”แนวคิดนี้สอดคล้องกับคำจำกัดความคลาสสิกของประชาธิปไตยว่าเป็นการปกครอง “ของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน” ซึ่งตั้งอยู่บนความยินยอมของผู้ถูกปกครอง (Heywood, 2013; ลิขิต ธีรเวคิน, 2557) ประชาธิปไตยในรัฐสมัยใหม่จึงเป็นระบอบที่ตั้งอยู่บนอำนาจอธิปไตยของประชาชน แตกต่างจากอำนาจนิยมที่อำนาจถูกรวมศูนย์ โดยถูกมองว่าเอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหาร ความชอบธรรม และการตรวจสอบถ่วงดุล (Held, 2006) ในทางตรงกันข้าม อำนาจนิยมแม้อาจมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่ขาดความโปร่งใสและการตรวจสอบ ทำให้เสี่ยงต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบ (Dahl, 1989; Diamond, 1999) ทั้งนี้ประชาธิปไตยจะมีความหมายอย่างแท้จริงเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ มิใช่เพียงการเลือกตั้งเชิงพิธีกรรมที่ยังมีปัญหาการซื้อเสียงและระบบอุปถัมภ์ หลักการของประชาธิปไตยหลักการประชาธิปไตยประกอบด้วยสาระสำคัญ ได้แก่

1. หลักอำนาจอธิปไตยของปวงชน (Popular Sovereignty) เป็นหลักการที่ยืนยันว่าอำนาจสูงสุดของรัฐเป็นของประชาชน ความชอบธรรมทางการเมืองเกิดจากความยินยอมของผู้ถูกปกครองโดยประชาชนมีสิทธิในการเลือกผู้แทน ตลอดจนกลไกตรวจสอบและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

2. หลักเสรีภาพ (Liberty) มุ่งคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของพลเมืองทั้งเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และการรวมกลุ่ม โดยเสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตกฎหมายเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3. หลักความเสมอภาค (Equality) เน้นความเสมอภาคทางกฎหมายและความเสมอภาคเชิงโอกาสแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกันในเชิงกายภาพหรือสถานะทางสังคม แต่ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

4. หลักนิติรัฐ / หลักกฎหมาย (Rule of Law) สะท้อนการปกครองภายใต้กฎหมายที่มีความชอบธรรม โปร่งใส และบังคับใช้อย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นกลไกสำคัญในการจำกัดและควบคุมการใช้อำนาจรัฐ

5. หลักเสียงข้างมาก (Majority Rule) และสิทธิของเสียงข้างน้อย (Minority Rights) เป็นกลไกตัดสินใจทางการเมืองในสังคมที่มีความหลากหลาย โดยยอมรับมติของเสียงส่วนใหญ่ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิของเสียงข้างน้อยเพื่อป้องกัน “ทรราชย์ของเสียงข้างมาก” ในบริบทวิชาการไทย หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับคำอธิบายที่มองประชาธิปไตยว่าเป็นระบอบที่ตั้งอยู่บนอำนาจของประชาชน เสรีภาพ ความเสมอภาค และการปกครองภายใต้กฎหมาย สาระร่วมของหลักการเหล่านี้สะท้อนลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (1) ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย (2) ความเสมอภาคและเสรีภาพตามกฎหมาย (3) การตัดสินใจโดยเสียงข้างมากพร้อมหลักประกันสิทธิของเสียงข้างน้อย และ (4) กระบวนการที่ตั้งอยู่บนความยินยอม เช่น การเลือกตั้งและประชามติ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2557) ข้อสังเกตเรื่องความเสมอภาค ความเสมอภาคในระบอบประชาธิปไตยหมายถึงความเท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองภายใต้กฎหมาย มิใช่ความเหมือนกันทุกบทบาท บุคคลอาจมีหน้าที่แตกต่างกันตามตำแหน่งแต่ยังคงเสมอภาคในสิทธิขั้นพื้นฐานและความรับผิดตามกฎหมาย

สรุปแนวคิดประชาธิปไตยดังกล่าวสามารถบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา โดยเชื่อม “อำนาจอธิปไตยของประชาชน” เข้ากับ “ธรรมาธิปไตย” และการใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรมกระบวนการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งพัฒนาเสรีภาพทางความคิด ความรับผิดชอบ และการเคารพความแตกต่างตามแนวพุทธธรรมการเสริมสร้างความเสมอภาคและภราดรภาพสอดคล้องกับหลักเมตตา สังคหวัตถุ และสาราณียธรรมผลลัพธ์คือการพัฒนาพลเมืองคุณภาพที่มีเหตุผล คุณธรรม และมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในสังคมประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยในทัศนะพระพุทธศาสนา

แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตยในพระพุทธศาสนาสามารถพิจารณาได้จากหลักคำสอนที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยเฉพาะในพระวินัยปิฎกและพระสุตตันตปิฎกซึ่งสะท้อนหลักการสำคัญที่สอดคล้องกับคุณค่าประชาธิปไตย ทั้งในมิติของกระบวนการตัดสินใจ การอยู่ร่วมกัน และการใช้อำนาจอย่างมีเหตุผลและคุณธรรม ในพระวินัยปิฎกพระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยโดยอาศัยกระบวนการแบบหมู่คณะมิใช่การกำหนดโดยลำพัง กล่าวคือ เมื่อเกิดกรณีปัญหาขึ้นแล้วจึงมีการประชุมสงฆ์ สอบสวน และบัญญัติวินัยร่วมกันท่ามกลางสงฆ์ก่อนนำไปสู่การยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน (พระสุธีวรญาณ, 2556: 80) กระบวนการสังฆกรรมกำหนดองค์ประชุม

ตามลักษณะกิจ เช่น ญัตติกรรม (สงฆ์จตุวรรค) ญัตติทุติยกรรม (สงฆ์ปัญจวรรค) และญัตติจตุตถกรรม (สงฆ์ทสวรรคขึ้นไป) ซึ่งสะท้อนหลักความเป็นสถาบัน การมีส่วนร่วม และความชอบธรรมเชิงกระบวนการ การดำเนินกิจของสงฆ์ยังตั้งอยู่บนหลัก “อธิกรณ์ 4” และการระงับข้อพิพาทด้วย “อธิกรณสมถะ 7” เช่น การระงับต่อหน้าสงฆ์ การใช้เสียงข้างมาก (เยภุยยสิกา) และการประนีประนอม (ติณวัตถารกวินัย) อันแสดงถึงกลไกการจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นระบบและไม่ใช้ความรุนแรงนอกจากนี้ การประชุมสังฆกรรมต้องอาศัยมติเอกฉันท์หากมีข้อคัดค้านแม้เพียงเสียงเดียวสงฆ์ทั้งหมดต้องรับฟัง ซึ่งสะท้อนหลักการเคารพเสียงส่วนน้อย และความรับผิดร่วมของหมู่คณะ

ในพระสุตตันตปิฎก หลักเสรีภาพทางความคิดปรากฏชัดใน กาลามสูตรซึ่งพระพุทธเจ้าทรงสอนให้พิจารณาโดยเหตุผลมิให้เชื่อเพียงเพราะการฟังตามกันมา ข่าวเล่าลือ ตำรา หรืออำนาจบุคคล แต่ให้ตัดสินจากการรู้เห็นด้วยตนเองว่าเป็นกุศลหรืออกุศล (อ.ติก. (บาลี) เล่ม 20 ข้อ 505: 241) หลักความเสมอภาคสะท้อนผ่าน “ธรรมวินัยอัศจรรย์ 8 ประการ” ที่เปรียบเทียบกับมหาสมุทร โดยเฉพาะการละวรรณะเมื่อเข้าสู่สมณเพศ ซึ่งชี้ถึงความเสมอภาคเชิงสถานะและศักดิ์ศรี (อ.จตุกฺก. (บาลี) เล่ม 21 ข้อ 32: 42) ส่วนหลักภราดรภาพและความเป็นชุมชนทางศีลธรรมปรากฏใน สังคหวัตถุ 4 (อ.อฏฺฐก. (บาลี) เล่ม 23 ข้อ 109: 207) และ สาราณียธรรม 6 (อ.ฉกฺก. (บาลี) เล่ม 22 ข้อ 282: 321) ซึ่งเน้นการแบ่งปัน เมตตา และการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพกันและกัน ขณะที่ อปริหานิยธรรม 7 เสนอเงื่อนไขแห่งความเจริญมั่นคงของหมู่คณะ เช่น การประชุมสม่ำเสมอ ความพร้อมเพรียง และการเคารพหลักการ (อ้างใน พระไตรปิฎก) ในมิติของการใช้อำนาจ พระพุทธศาสนายืนยันหลักธรรมาธิปไตย คือการถือธรรมเป็นใหญ่ มิใช่อัตตาธิปไตยหรือโลกาธิปไตย โดยมีพุทธพจน์ว่า “ที่ใดไม่มีสัตบุรุษ ที่นั้นไม่ใช่สภา” (อ.สตฺตก. (บาลี) เล่ม 23 ข้อ 20: 18) หลักพระวินัยยังมุ่งประโยชน์ 10 ประการ เช่น เพื่อความผาสุกของหมู่คณะ การคุ้มครองคนดี และการธำรงพระสัทธรรม (วิ.มหา. (บาลี) เล่ม 23 ข้อ 20: 18) อันสะท้อนเป้าหมายของการปกครองเพื่อสันติสุขทั้งส่วนตนและส่วนรวม

สรุปได้ว่าประชาธิปไตยในพระพุทธศาสนาชี้ให้เห็นความสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วม เหตุผล คุณธรรม และการเคารพกันในหมู่คณะหลักธรรม เช่น กาลามสูตร สังคหวัตถุ สาราณียธรรม และธรรมาธิปไตย สามารถใช้เป็นฐานคุณค่าประชาธิปไตยเชิงจริยธรรมการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการศึกษาประชาธิปไตยมุ่งพัฒนาพลเมืองที่มีปัญญา เสรีภาพ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม จึงเป็นกรอบสำคัญในการสร้าง “พลเมืองคุณภาพ” อันเป็นรากฐานของประชาธิปไตยที่ยั่งยืน

การบูรณาการพุทธธรรมกับประชาธิปไตยร่วมสมัย

การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพุทธธรรมกับประชาธิปไตยร่วมสมัยชี้ให้เห็นว่า พระพุทธศาสนามีหลักการที่สอดคล้องกับคุณค่าประชาธิปไตยมาตั้งแต่เริ่มแรก ทั้งในมิติของกฎเกณฑ์ การมีส่วนร่วม และความชอบธรรมเชิงกระบวนการพระธรรมวินัยทำหน้าที่เสมือน “ธรรมนูญสูงสุด” เป็นมาตรฐานกำกับการดำเนินชีวิตและกิจการสงฆ์โดยยืนยันว่ากฎเกณฑ์ต้องตั้งอยู่บนเหตุผลและประโยชน์ส่วนรวม (พระพรหมคุณาภรณ์

(ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 15) ลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือ “ทางสายกลาง” หรือวิภัชชวาที ซึ่งเน้นการพิจารณาอย่างจำแนกแจกแจงตามความเป็นจริง สะท้อนวิธีคิดแบบมีเหตุผล ไม่สุดโต่ง และเปิดพื้นที่ให้การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์อันเป็นหัวใจของวัฒนธรรมประชาธิปไตย (Heywood, 2013: 86) นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังเน้นความเสมอภาคภายใต้พระธรรมวินัย เมื่อบุคคลเข้าสู่สมณเพศย่อมเท่าเทียมกันในสิกขาบทแม้ต่างกันด้วยชาติกำเนิดเดิมแต่เคารพกันตามลำดับอาวุโสซึ่งสะท้อนความเสมอภาคเชิงสถานะและกติกา ในระดับสิทธิและเสรีภาพ พระภิกษุมีเสรีภาพในการศึกษาปฏิบัติ และจาริกภายใต้กรอบวินัย แสดงถึงเสรีภาพที่ถูกกำกับด้วยความรับผิดชอบและกฎหมาย เช่นเดียวกับหลักเสรีภาพในระบอบประชาธิปไตยสมัยใหม่ (Diamond, 1999: 162) โครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์สะท้อนการแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายบัญญัติ และฝ่ายวินิจฉัยคดีตามพระวินัย ซึ่งเทียบได้กับหลักการแบ่งอำนาจและการตรวจสอบถ่วงดุล กระบวนการสังฆกรรมเป็นตัวอย่างเด่นของประชาธิปไตยเชิงปฏิบัติมีการกำหนดองค์ประชุม สีมา ขั้นตอนการเสนอญัตติและสิทธิในการเห็นด้วยหรือคัดค้านมติส่วนใหญ่ใช้หลักเอกฉันท์ แต่ในกรณีจำเป็นอาจใช้เสียงข้างมาก (เยภุยยสิกา) สะท้อนทั้งการเคารพเสียงส่วนน้อยและกลไกตัดสินใจของหมู่คณะ (บุญทัน ดอกไธสง, 2555: 47) อีกมิติหนึ่งคือความยืดหยุ่นและความเป็นสากลพระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ศึกษาธรรมด้วยภาษาที่เหมาะสม และให้สงฆ์ปฏิบัติคล้อยตามกฎหมายบ้านเมืองแสดงถึงการเคารพบริบทสังคมและหลักนิติรัฐขณะเดียวกันหลักธรรมาธิปไตยยืนยันว่าการใช้อำนาจต้องตั้งอยู่บนธรรม มิใช่ตัณหา มานะ หรือทิฐิ โดยมีปัญญาเป็นตัวนำสู่ความจริงและประโยชน์สุข (ประเวศ วะสี, 2544: 35) หลักสาราณียธรรม 6 เป็นฐานจริยธรรมของสังคมประชาธิปไตย เน้นเมตตาทางกาย วาจา ใจ การแบ่งปัน ศีลเสมอกัน และทิฐิเสมอกัน อันก่อให้เกิดเอกภาพ ความไว้วางใจ และความร่วมมือ ซึ่งเป็นทุนทางสังคมสำคัญต่อการธำรงประชาธิปไตย (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2549: 112) ประชาธิปไตยตามหลักพระพุทธศาสนาเน้นการยึดธรรมเป็นใหญ่ ความเสมอภาคภายใต้กติกา เสรีภาพที่มาพร้อมความรับผิดชอบ และกระบวนการตัดสินใจที่ชอบธรรมหลักการเหล่านี้สามารถนำมาบูรณาการกับประชาธิปไตยร่วมสมัยเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของพลเมืองและสถาบันทางสังคม

สรุปการศึกษาประชาธิปไตยเชิงพุทธควรมุ่งพัฒนาพลเมืองให้มีธรรมาธิปไตย ใช้ปัญญากำกับเสรีภาพ บูรณาการสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมการคิดเชิงเหตุผล เคารพความแตกต่างและการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายเป้าหมายคือพลเมืองคุณภาพ ที่ยึดธรรม ความเสมอภาค และสันติวิธี

วิกฤตและแนวทางฟื้นฟูประชาธิปไตยไทย

วิกฤตประชาธิปไตยไทยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าปัญหามิได้จำกัดอยู่เพียงความไม่ต่อเนื่องของรัฐธรรมนูญหรือการรัฐประหาร หากยังครอบคลุมถึงความอ่อนแอของการปฏิบัติจริงในระบอบประชาธิปไตย ทั้งการมีส่วนร่วมของพลเมืองที่ลดทอนลงการจำกัดพื้นที่สาธารณะในการแสดงความคิดเห็น และความไม่ไว้วางใจต่อสถาบันการเมืองปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาธิปไตยมีลักษณะเป็น “เชิงพิธีกรรม”

มากกว่าเป็นกลไกที่ทำงานอย่างมีประสิทธิผล (Diamond, 1999: 162) แก่นของปัญหาสำคัญจึงอยู่ที่วัฒนธรรมประชาธิปไตยและคุณภาพพลเมือง การพัฒนาระบอบประชาธิปไตยจำเป็นต้องอาศัยพลเมืองที่มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีทักษะคิดเชิงวิเคราะห์ มิใช่เพียงการมีโครงสร้างทางกฎหมายหรือกระบวนการเลือกตั้งเท่านั้น (Held, 2006: 298) นักวิชาการไทยชี้ว่าประชาธิปไตยไทยมักติดกับดัก “รูปแบบมากกว่าสาระ” เนื่องจากการปลูกฝังค่านิยมประชาธิปไตยยังไม่หยั่งรากลึกในสังคม (ประเวศ วะสี, 2544: 37) นอกจากนี้ เสถียรภาพของระบอบประชาธิปไตยยังขึ้นกับ ทุนทางสังคมและจริยธรรมสาธารณะ ได้แก่ ความไว้วางใจ การเคารพกติกา และความสามารถในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสังคม หากสังคมขาดความเชื่อมั่นร่วมและขาดวัฒนธรรมการตรวจสอบถ่วงดุล ประชาธิปไตยย่อมอ่อนแอและเปราะบาง (Diamond, 1999: 162) สถานการณ์ไทยสะท้อนความท้าทายดังกล่าวอย่างเด่นชัด ในบริบทนี้การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการฟื้นฟูประชาธิปไตยเพราะเป็นพื้นที่สร้างพลเมืองที่มีเหตุผล เคารพความแตกต่าง และมีสมรรถนะในการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายระบบการศึกษาที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และจริยธรรมสาธารณะย่อมส่งเสริมคุณภาพประชาธิปไตยได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2549: 112) ท้ายที่สุดการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับการศึกษาประชาธิปไตยสามารถทำหน้าที่เป็นฐานคุณค่ากำกับระบอบได้อย่างมีนัยสำคัญ หลักธรรม เช่น เมตตา เหตุผล และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สอดคล้องกับหลักเสรีภาพ ความเสมอภาค และการเคารพศักดิ์ศรีมนุษย์อันเป็นหัวใจของประชาธิปไตยร่วมสมัย (วิทยากร เชียงกูล, 2552: 87)

ดังนั้นการศึกษาประชาธิปไตยควรเน้นพัฒนาคุณภาพพลเมืองผ่านการคิดเชิงวิพากษ์และการมีส่วนร่วม ไม่ใช่แค่ระบบทางกฎหมายการสร้างทุนทางสังคม เช่น ความไว้วางใจและจริยธรรมสาธารณะเป็นหัวใจของประชาธิปไตยที่ยั่งยืนพุทธธรรมช่วยเติมฐานคุณค่าด้านศีลธรรม การเคารพผู้อื่นและความรับผิดชอบร่วมซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยทั้งคู่จึงเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาเพื่อพัฒนาพลเมืองคุณภาพในสังคมไทยยุคปัจจุบัน

การเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย

กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยต้องตั้งอยู่บนการมีส่วนร่วม (Participation) การคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoned Thinking) การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (Respect For Diversity Of Views) สิ่งนี้สะท้อนว่าประชาธิปไตยมิใช่เพียงเนื้อหาวิชาแต่คือ วิธีการเรียนรู้ และวัฒนธรรมในห้องเรียน จากการศึกษาบทบาทของการศึกษาต่อประชาธิปไตยพบว่าประชาธิปไตยต้องถูก “ปฏิบัติ” ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมการคิดเชิงเหตุผล และการเคารพความแตกต่างของความเห็น สอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาทางการเมืองที่กล่าวว่า การเรียนรู้ทางการเมืองต้องเป็นพื้นที่ฝึกทักษะการประมวลข้อมูล วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างรอบด้านก่อนนำไปปฏิบัติ ในทางกลับกันปัญหาการศึกษาในไทยถูกตั้งคำถามว่ามุ่งแต่ การท่องจำเนื้อหามากกว่าการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองประชาธิปไตย เช่น การคิดวิพากษ์และการมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ผู้เรียนจำนวนมากขาดสมรรถนะพื้นฐานในการสนทนาเชิงเหตุผลหรือเข้าร่วมแก้ไขปัญหาทางสังคมอย่างมี

คุณภาพ ด้วยเหตุนี้วิกฤตประชาธิปไตยจึงสัมพันธ์โดยตรงกับวิกฤตการศึกษาเพราะหากระบบการศึกษายังไม่สามารถสร้างผู้เรียนที่มี “ความเป็นพลเมือง” ที่แท้จริงได้ประชาธิปไตยจะไม่มีฐานคุณค่าทางสังคมที่มั่นคงซึ่งหมายถึงการที่ประชาชน รู้เท่าทันอุดมการณ์ต่างๆ เข้าใจสิทธิ หน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ทั้งนี้หลักสูตรหรือเนื้อหาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต้องมีการปฏิรูปวิธีเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะประชาธิปไตย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอภิปราย การแก้ปัญหาร่วมกัน และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งบทบาทของครูและสภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังคุณลักษณะเหล่านี้ การศึกษาเพื่อประชาธิปไตยต้องมุ่งไปที่การพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการคิดเชิงเหตุผล การเคารพความเห็นต่างและการคิดวิเคราะห์ทางการเมือง ซึ่งจะช่วยสร้างพลเมืองที่มีทั้งความรู้ความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงานร่วมกันในสังคมที่เปิดกว้างและหลากหลายทางความคิด กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การคิดอย่างมีเหตุผล และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ประชาธิปไตยจึงมิใช่เพียงเนื้อหาวิชา แต่เป็นวิธีการเรียนรู้ และวัฒนธรรมที่ถูกปฏิบัติจริงในห้องเรียน วิกฤตประชาธิปไตยมีรากฐานเชื่อมโยงกับวิกฤตการศึกษาที่เน้นท่องจำมากกว่าพัฒนาทักษะพลเมืองการปฏิรูปควรมุ่งเปลี่ยนวิธีเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดวิพากษ์ การสนทนาเชิงเหตุผล และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

พลเมืองคุณภาพ พุทธธรรม และการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย

วิกฤตประชาธิปไตยและวิกฤตการศึกษาในหลายสังคม รวมทั้งบริบทไทยมีลักษณะเชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้ง ทั้งสองมิได้เป็นปัญหาแยกส่วนหากแต่เป็น “วิกฤตคู่ขนาน” ที่ส่งผลย้อนกลับต่อกันอย่างต่อเนื่องนักทฤษฎีประชาธิปไตยเสนอว่า เสถียรภาพของระบอบมิได้ตั้งอยู่บนโครงสร้างกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับ “คุณภาพพลเมือง” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Diamond, 1999: 162) ในทำนองเดียวกันการศึกษาที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และจริยธรรมสาธารณะย่อมบั่นทอนฐานรากของประชาธิปไตย (Dewey, 2004: 87) ดังนั้น การพัฒนาพลเมืองคุณภาพจึงควรถูกมองเป็นยุทธศาสตร์เชิงโครงสร้างที่ตอบโจทย์วิกฤตทั้งสองมิติพร้อมกัน ภายใต้กรอบพุทธธรรม แนวคิดเรื่องการพัฒนามนุษย์แบบบูรณาการ (ปัญญา–ศีล–จิต) ช่วยขยายความเข้าใจว่าประชาธิปไตยที่ยั่งยืนจำเป็นต้องมี “ฐานคุณค่าภายใน” ควบคู่กับ “กติกาภายนอก” พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่าสังคมที่ดีต้องตั้งอยู่บนบุคคลที่มีสัมมาทิฏฐิและจิตสำนึกต่อประโยชน์ส่วนรวม (ปยุตฺโต, 2543: 54) การมีปัญญาทำให้พลเมืองสามารถใช้เหตุผลและวิจารณญาณ ศีลทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมให้อยู่ในกรอบคุณธรรม ส่วนจิตที่ได้รับการพัฒนาช่วยสร้างความสมดุล อดทนและเคารพผู้อื่น (ปยุตฺโต, 2543: 98) มิติทั้งสามจึงเกื้อหนุนค่านิยมประชาธิปไตย ได้แก่ ความรับผิด ความเสมอภาค และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เมื่อพิจารณาเชิงเทียบเคียงหลักธรรมสำคัญสามารถตีความเชื่อมโยงกับหลักประชาธิปไตยสมัยใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ อปริหานิยธรรม ซึ่งเน้นการประชุมปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ การเคารพกติกา และความพร้อมเพรียง สะท้อนหลักการมีส่วนร่วมและเสถียรภาพของระบอบ สังคหวัตถุ 4 ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา สะท้อนคุณค่าความร่วมมือ

และทุนทางสังคม ที่เอื้อต่อความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน (Putnam, 2000: 19) ขณะที่ พรหมวิหารธรรม 4 โดยเฉพาะเมตตา กรุณา และอุเบกขา สนับสนุนวัฒนธรรมการเคารพความแตกต่างและศักดิ์ศรีของผู้อื่น อันเป็นหัวใจของความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคมประชาธิปไตย (Heywood, 2013: 74) อย่างไรก็ตาม การปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวไม่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยการสอนเชิงนามธรรมหรือการท่องจำเพียงอย่างเดียว ดิวอี้เสนอว่า ประชาธิปไตยต้องถูกปฏิบัติผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมจริง (Dewey, 1916/2004: 93) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยจึงต้องทำหน้าที่เป็นพื้นที่ฝึกการคิดเชิงเหตุผลการอภิปรายอย่างเคารพ และการตัดสินใจร่วมกัน (Gutmann, 1999: 42) การบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับวิธีเรียนรู้เช่น การใช้กิจกรรมอภิปรายเชิงเหตุผล การแก้ปัญหาร่วมกัน และการสะท้อนคิดเชิงจริยธรรมจะช่วยเชื่อมโยงความรู้กับคุณธรรมและความรับผิดทางสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม พลเมืองคุณภาพจึงมิใช่เพียงผู้มีความรู้ทางวิชาการแต่คือบุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (Diamond, 1999: 165) คุณลักษณะเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาผ่านทั้งเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ โดยมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและบทบาทครูเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับปฏิบัติการ

สรุปวิกฤตประชาธิปไตยและวิกฤตการศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นวิกฤตคู่ขนานโดยเสถียรภาพระบอบขึ้นกับคุณภาพพลเมืองมากกว่ากติกาเพียงลำพัง พุทธธรรมเสนอการพัฒนามนุษย์แบบบูรณาการ (ปัญญา–ศีล–จิต) เป็นฐานคุณค่าภายในที่เกื้อหนุนความรับผิด ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักธรรมสำคัญ เช่น อปริหานิยธรรม สังคหวัตถุ และพรหมวิหารธรรม สามารถตีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมและทุนทางสังคมในประชาธิปไตย การเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยต้องเน้นการมีส่วนร่วม คิดเชิงเหตุผล และบูรณาการคุณธรรมเพื่อสร้างพลเมืองที่มีจิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบยั่งยืน

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดประชาธิปไตยมีฐานคิดสำคัญอยู่บนหลักอธิปไตยของประชาชน ซึ่งเชื่อมโยงกับเสรีภาพ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งในฐานะอุดมการณ์ทางการเมืองและระบอบการปกครอง การดำรงอยู่ของประชาธิปไตยที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยกลไกเชิงสถาบันในการคุ้มครองสิทธิ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองอย่างต่อเนื่อง อันสะท้อนว่าความเข้มแข็งของประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของพลเมืองและพื้นที่สาธารณะทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ ในมิติพุทธศาสนา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าหลักพระวินัยและกระบวนการสังฆกรรมเป็นรูปแบบการจัดการเชิงสังคมที่สะท้อนหลักการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ความชอบธรรมเชิงกระบวนการ และการระงับข้อพิพาทอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน กาลามสูตรสนับสนุนเสรีภาพทางความคิดและการใช้เหตุผลเชิงวิพากษ์ ส่วนหลักธรรมสำคัญ เช่น เมตตาธรรม ความเสมอภาค และธรรมาธิปไตย ทำหน้าที่เป็นกรอบกำกับเชิงคุณธรรมต่อการใช้อำนาจ ซึ่งสามารถตีความเชื่อมโยงกับหลักการประชาธิปไตยในเชิงคุณค่าได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างวิกฤตประชาธิปไตยและวิกฤตการศึกษา โดยเสนอว่าการพัฒนา

พลเมืองคุณภาพเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การบูรณาการพุทธธรรมในกรอบการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม ได้แก่ ปัญญา ศีล และจิต สามารถเสริมสร้างฐานคุณค่าภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตยและการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ ในมิติทางการศึกษา ผลการศึกษายืนยันว่าประชาธิปไตยไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม การคิดเชิงวิพากษ์ และการเคารพความแตกต่างของความคิดเห็น ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากกว่าการปรับเนื้อหาหลักสูตร โดยให้ห้องเรียนเป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติประชาธิปไตยในชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างพลเมืองที่มีเหตุผล มีคุณธรรม และมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างยั่งยืน อันเป็นประโยชน์เชิงวิชาการในการต่อยอดองค์ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ การศึกษา และพุทธศาสนาประยุกต์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประชาธิปไตยในฐานะหลักการทางการเมือง พุทธธรรมในฐานคุณค่าภายในการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย และการพัฒนาพลเมืองคุณภาพสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดการพัฒนาพลเมืองคุณภาพเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษาหน่วยงานกำกับดูแลด้านการศึกษาควรยกระดับ “สมรรถนะความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย” ให้เป็นผลลัพธ์สำคัญของระบบการศึกษาโดยบูรณาการทั้งมิติความรู้ ทักษะ และคุณธรรม แทนการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

2. บูรณาการฐานคุณค่าพุทธธรรมในกรอบการศึกษาประชาธิปไตย ควรออกแบบกรอบมาตรฐานการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหลักประชาธิปไตย (เสรีภาพ ความเสมอภาค ความรับผิด) กับหลักพุทธธรรม (ปัญญา ศีล จิต) เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม

3. สนับสนุนการปฏิรูปวิธีการเรียนรู้ (Pedagogical Reform) นโยบายการศึกษาควรเน้นการเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบการสอนเชิงถ่ายทอดความรู้ ไปสู่กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การคิดเชิงเหตุผล และการอภิปรายเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นฐานของวัฒนธรรมประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการเรียนรู้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ครูควรออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทในการตั้งคำถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ เพื่อฝึกทักษะประชาธิปไตยในระดับปฏิบัติการ

2. พัฒนาการคิดเชิงเหตุผลและการสนทนาอย่างเคารพ (Reasoned & Respectful Dialogue) ห้องเรียนควรเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยเน้นการใช้เหตุผล หลักฐาน และการรับฟังความเห็นต่าง

3. ลดการเรียนรู้แบบท่องจำ (Rote Learning) ควรปรับลดกิจกรรมที่เน้นการจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว และเพิ่มกิจกรรมที่พัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์การแก้ปัญหา และการสะท้อนคิดเชิงจริยธรรม

4. บูรณาการพุทธธรรมเชิงปฏิบัติ (Applied Buddhist Ethics) การเรียนรู้ควรเชื่อมโยงหลักธรรม เช่น เมตตา ความรับผิดชอบ และธรรมาธิปไตยเข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและพลเมืองจริง

ข้อเสนอแนะต่อครูและสถาบันการศึกษา

1. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงประชาธิปไตย ควรจัดอบรมครูในด้าน Dialogic Teaching Deliberative Discussion และ Ethical Facilitation เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้

2. สร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยในสถานศึกษาสถาบันการศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียนรวมถึงเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและกติกา

3. ปรับระบบการประเมินผลควรใช้การประเมินแบบสมรรถนะ (Performance-Based Assessment) และการสะท้อนคิด (Reflective Assessment) เพื่อวัดพัฒนาการด้านเหตุผล คุณธรรม และความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

1. ศึกษารูปแบบการบูรณาการพุทธธรรมกับการเรียนรู้ประชาธิปไตยควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการพุทธธรรมต่อทักษะพลเมืองและจิตสำนึกสาธารณะ

2. ศึกษาตัวชี้วัดพลเมืองคุณภาพ (Quality Citizenship Indicators) จำเป็นต้องพัฒนาเครื่องมือวัดที่สะท้อนทั้งมิติความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างรอบด้าน

3. ศึกษาบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทยควรมีการวิเคราะห์เชิงลึกถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม การเมือง และการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระบบ การศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง

บุญทัน ดอกไธสง. (2555). *ขอบข่ายรัฐประศาสนศาสตร์ยุคโลกาภิวัฒน์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ประเวศ วะสี. (2544). *ประชาธิปไตยทางรอดของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

พระไตรปิฎก. (2539). *พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุง)*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). *ธรรมาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระสุธีวรญาณ. (2556). *พระวินัยปิฎกกับการปกครองคณะสงฆ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2557). *การเมืองการปกครองไทย (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยากร เชียงกูล. (2552). *ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2549). *ทุนนิยม ประชาสังคม และประชาธิปไตย.* กรุงเทพฯ: มติชน.

Dahl, R. A. (1989). *Democracy and its critics*. Yale University Press.

Dewey, J. (2004). *Democracy and education*. Dover Publications. (Original work published 1916)

Diamond, L. (1999). *Developing democracy: Toward consolidation*. Johns Hopkins University Press.

Gombrich, R. (2006). *Theravada Buddhism: A social history from ancient Benares to modern Colombo* (2nd ed.). Routledge.

Gutmann, A. (1999). *Democratic education* (Rev. ed.). Princeton University Press.

Held, D. (2006). *Models of democracy* (3rd ed.). Polity Press.

Heywood, A. (2013). *Politics* (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Ockey, J. (2004). *Making democracy: Leadership, class, gender, and political participation in Thailand*. University of Hawai'i Press.

Payutto, P. A. (2001). *Buddhist economics: A middle way for the market place*. Buddhadhamma Foundation.

Phongpaichit, P., & Baker, C. (2002). *Thailand: Economy and politics* (2nd ed.). Oxford University Press.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Stiglitz, J. E. (2002). *Globalization and its discontents*. W. W. Norton & Company.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Academic Article

The Approaches for the Operations of Modern Hospitals

แนวทางการดำเนินงานของโรงพยาบาลยุคใหม่

Yongyuth Mayalarp[1*]

ยงยุทธ มัยลาภ[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Yongyuth Mayalarp*
ยงยุทธ มัยลาภ
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand.
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Email: y_mayalarp@yahoo.com

คำสคัญ:
การจัดการโรงพยาบาลยุคใหม่, โรงพยาบาลอัจฉริยะ, การบริหารเชิงนวัตกรรม, การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล, ระบบสุขภาพยั่งยืน

Keywords:
Modern Hospital Management, Smart Hospital, Innovative Management, Digital Transformation, Sustainable Healthcare System

Article history:
Received: 26/04/2026
Revised: 20/05/2026
Accepted: 10/06/2026
Available online: 03/07/2026

How to Cite:
Mayalarp, Y. (2026) The Approaches for the Operations of Modern Hospitals. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 149-162.

ABSTRACT

In an era where healthcare systems face growing challenges from technological advancement, demographic shifts, and increasingly complex consumer behaviors, hospital management must transform from traditional administrative models toward modern management approaches that emphasize efficiency, sustainability, and quality of patient care. This study aims to analyze modern hospital management approaches by applying the concepts of Innovative Management, Participatory Management, and Digital Transformation to enhance service processes and internal support systems within hospitals.

The findings reveal that modern hospital management should focus on five key dimensions: (1) defining and directing organizational operations (2) developing strategic perspectives on hospital operations (3) managing facilities (4) improving patient care processes and (5) managing financial and resource systems. The results indicate that modern hospital management must be a systematic process integrating technology, management practices, and human resource development to create value for patients and ensure long-term organizational sustainability. The knowledge gained from this study can serve as a policy and strategic guideline for hospital administrators to develop their organizations into “Smart Hospitals”, characterized by operational efficiency and responsiveness to the future challenges of Thailand’s healthcare system.

บทคัดย่อ

ในยุคที่ระบบบริการสุขภาพกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารจัดการโรงพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบการบริหารเชิงบริหารแบบดั้งเดิม ไปสู่แนวทางการจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และคุณภาพของการดูแลผู้ป่วย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการจัดการโรงพยาบาลยุคใหม่ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเชิงนวัตกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อยกระดับกระบวนการให้บริการและระบบสนับสนุนภายในโรงพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการโรงพยาบาลยุคใหม่ควรมุ่งเน้นใน 5 หลักได้แก่ (1) นิยามและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร (2) มุมมองเชิงกลยุทธ์ของการดำเนินงานโรงพยาบาล (3) การบริหารจัดการด้านอำนวยความสะดวก (4) การดำเนินงานด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย และ (5) การบริหารจัดการด้านการเงินและทรัพยากร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การจัดการโรงพยาบาลยุคใหม่จำเป็นต้องเป็น กระบวนการเชิงระบบที่บูรณาการเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล ในการกำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น “โรงพยาบาลอัจฉริยะ” ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพไทยในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ระบบบริการสุขภาพทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการโรงพยาบาล ทั้งในด้านกระบวนการให้บริการ การบริหารทรัพยากร และคุณภาพของการดูแลผู้ป่วย (World Health Organization, 2021) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และระบบสารสนเทศสุขภาพ (Health Information Systems: HIS) ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการข้อมูลทางการแพทย์ การวินิจฉัยโรค และการบริหารจัดการระบบบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Top & Ali, 2020; Al-Kahtani et al., 2022) การเปลี่ยนผ่านสู่ “โรงพยาบาลอัจฉริยะ” (Smart Hospital) มิได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงาน แต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (patient-centered care) (Chen et al., 2021) การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม (Innovative Management) จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (Tidd & Bessant, 2018) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ยังได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง

ความผูกพันของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ (Sermsri & Kanchanachitra, 2019; Rahman et al., 2021) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารร่วมกันช่วยให้โรงพยาบาลสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว และเพิ่มความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทางการแพทย์การเปลี่ยนแปลงทางประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรัง (chronic diseases) ได้เพิ่มภาระต่อระบบสุขภาพและจำเป็นต้องมีรูปแบบการจัดการที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (United Nations, 2022; กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ดังนั้น การบูรณาการแนวคิดการจัดการเชิงนวัตกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล จึงเป็นทิศทางสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลยุคใหม่ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์แนวทางการจัดการโรงพยาบาลยุคใหม่ ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น “โรงพยาบาลอัจฉริยะ” (Smart Hospital) ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่าง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน คุณภาพบริการ และความยั่งยืนของระบบสุขภาพ ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

นิยามของการดำเนินงานขององค์กร

การดำเนินงานขององค์กรเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดย Schmenner (1998) กล่าวว่าการดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวข้องกับการวางแผน การประสานงาน และการควบคุมกระบวนการที่ใช้ในการสร้างสินค้าและบริการ โดยมุ่งเน้นความเข้าใจในระบบการทำงาน การจัดการกับความผันผวน และการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตให้ดียิ่งขึ้นในทำนองเดียวกัน Walker et al. (2015) ได้อธิบายว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการนำปัจจัยการผลิตและทรัพยากรต่าง ๆ มาเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นสินค้าและบริการ โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสร้างผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์ทางธุรกิจได้ดีที่สุด นอกจากนี้ Slack และ Brandon-Jones (2021) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานว่าเป็นกระบวนการที่มีโครงสร้างซึ่งองค์กรใช้ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยเน้นว่าการจัดการการดำเนินงานเป็นตัวเชื่อมระหว่างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรกับกระบวนการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้การดำเนินงานทั้งหมดเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในมุมมองของ Stan (2022) การดำเนินงานขององค์กรคือกระบวนการที่องค์กรบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การผลิตสินค้าและบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปลี่ยนทรัพยากร เช่น แรงงานและทุนให้กลายเป็นสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงกระบวน การการประกันความราบรื่นของการทำงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สุดท้าย Akalegbere (2022) ได้อธิบายว่าการดำเนินงานเป็นการจัดการกระบวนการสร้างสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้

ตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดระเบียบ การประสานงาน และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร การเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์สูงสุด

ตารางที่ 1 นิยามของ การดำเนินงานขององค์กร (Content Analysis)

แนวคิดหลักของการดำเนินงานขององค์กร	**คำสำคัญ**	**การตีความเชิงวิเคราะห์**
การวางแผน ประสานงาน และควบคุมกระบวนการสร้างสินค้าและบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	การวางแผน ประสิทธิภาพ กระบวนการผลิต	เน้นมุมมองเชิงระบบและการจัดการกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง
การแปลงปัจจัยและทรัพยากรให้เป็นสินค้าและบริการ โดยจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร	การจัดสรรทรัพยากร เป้าหมายองค์กร	เน้นประสิทธิผลของทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย
กระบวนการที่มีโครงสร้างในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า	กระบวนการเชิงโครงสร้าง ลูกค้า กลยุทธ์	เน้นการเชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรกับการปฏิบัติจริง
การจัดการกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนทรัพยากรเป็นสินค้า/บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดการกิจกรรม ทรัพยากร ประสิทธิภาพ	เน้นการเปลี่ยนทรัพยากรเป็นคุณค่า
การจัดการการผลิตสินค้าและบริการโดยเน้นการวางแผน การควบคุม และการประสานงานทรัพยากรทุกด้าน	การจัดการ ทรัพยากร บุคลากร	มองการดำเนินงานเป็นฟังก์ชันบูรณาการของการจัดการ
การดำเนินงานขององค์กรหมายถึง “กระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและตอบสนองกลยุทธ์องค์กร”	ระบบ ประสิทธิภาพ การบูรณาการ กลยุทธ์	แนวโน้มร่วมคือการเน้นความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ ทรัพยากร ประสิทธิภาพ ลูกค้า

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานขององค์กรคือกระบวนการจัดการและบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน เชื่อมโยงกลยุทธ์ขององค์กรกับการปฏิบัติจริง และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

มุมมองของการดำเนินงานของโรงพยาบาล

การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ของโรงพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความยั่งยืนขององค์กร โดยงานวิจัยที่ผ่านมาได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการในหลายมิติ ได้แก่ การจัดการความรู้ การบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน การออกแบบอาคาร ความยั่งยืน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Karamitri et al. (2017) ชี้ให้เห็นว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มีบทบาทสำคัญในการรวบรวม ถ่ายทอด และรักษาองค์ความรู้ด้านการจัดการอาคารและระบบสนับสนุน โดยเฉพาะความรู้เชิงประสบการณ์ของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลภายในช่วยลดความเสี่ยงจากการสูญเสียองค์ความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ด้านการบริหารอาคาร Olanrewaju et al. (2018) เน้นการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน การบริหารความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ระบบป้องกันอัคคีภัย เครื่องกำเนิดไฟฟ้าสำรอง และแผนอพยพฉุกเฉิน ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงและการบูรณาการการทำงานกับทีมบริหารภาวะวิกฤต เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ในด้านการออกแบบอาคาร Bernhardt et al. (2021) ระบุว่าการจัดผังพื้นที่ที่เหมาะสม การเพิ่มพื้นที่สีเขียว และการออกแบบอาคารให้มีความยืดหยุ่น สามารถยกระดับคุณภาพการบริการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และรองรับการปรับเปลี่ยนพื้นที่สำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว สำหรับมิติด้านความยั่งยืน Alsawaf และ Albadry (2022) เสนอการบูรณาการหลักการด้านสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิตอาคาร ตั้งแต่การออกแบบ การก่อสร้าง จนถึงการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการน้ำและของเสีย การรักษาคุณภาพอากาศภายในอาคาร และการเพิ่มศักยภาพในการรับมือภัยพิบัติและโรคอุบัติใหม่ สอดคล้องกับ Jaušovec และ Gabrovec (2023) ที่เสนอแนวทางการจัดการอาคารแบบบูรณาการ ครอบคลุมการประเมินความเสี่ยง การบำรุงรักษา การซ้อมแผนฉุกเฉิน การติดตามผลแบบเรียลไทม์ และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่องในการให้บริการ ด้านเทคโนโลยี Bocean และ Varzaru (2025) พบว่าการลงทุนในระบบสุขภาพดิจิทัล เช่น e-health และ telemedicine ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารพื้นที่บริการ ลดความแออัด และสนับสนุนการวางแผนพัฒนาอาคารโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ขณะที่ Dolcini et al. (2025) เสนอกรอบการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลใน 6 มิติ ได้แก่ พลังงาน ของเสีย น้ำ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การขนส่ง และความยั่งยืนของพื้นที่ พร้อมเสนอการพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารอาคารสถานที่ของโรงพยาบาล

ตารางที่ 2 การดำเนินงานของโรงพยาบาลด้านอาคารสถานที่

ประเด็นสำคัญ	องค์ประกอบหลัก / ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์เนื้อหา
การจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาระบบอาคารและลดการสูญเสียความรู้จากบุคลากร	ระบบฐานข้อมูล วัฒนธรรมแบ่งปันความรู้ ทีมซ่อมบำรุง	KM ช่วยเสริม ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน
การจัดการอาคารและระบบบำรุงรักษาในภาวะฉุกเฉิน	โครงสร้างพื้นฐาน ระบบไฟ–น้ำ–อากาศ แผนฉุกเฉิน	เน้นความพร้อมและความทนทานของโครงสร้างพื้นฐาน
การออกแบบอาคารเพื่อสนับสนุนบริการสุขภาพ	พื้นที่สีเขียว การควบคุมการติดเชื้อ ความยืดหยุ่นของพื้นที่	มองสถาปัตยกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบำบัด
แนวคิดโรงพยาบาลยั่งยืน (Sustainable Hospital)	พลังงาน น้ำ อากาศ ของเสีย เทคโนโลยี	ผสานความยั่งยืนกับโครงสร้างทางกายภาพ
การจัดการอาคารแบบเชิงระบบและฝึกซ้อมฉุกเฉิน	การบำรุงรักษา การซ้อมแผน การติดตามเรียลไทม์	เน้นการลดหยุดชะงักของบริการ
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบโครงสร้างพื้นฐานสุขภาพ	e-health telemedicine การจัดสรรพื้นที่	การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากร
การประเมินผลสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล	พลังงาน น้ำ ของเสีย ก๊าซเรือนกระจก พื้นที่สีเขียว	เสนอกรอบชี้วัดสิ่งแวดล้อมเชิงยั่งยืน
การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ของโรงพยาบาลคือ “ระบบการจัดการเชิงบูรณาการระหว่างเทคโนโลยี–สิ่งแวดล้อม–ความรู้–ความยั่งยืน”	ความยั่งยืน ความพร้อม ดิจิทัล KM	แนวโน้มหลักคือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยืดหยุ่น ยั่งยืน และขับเคลื่อนด้วยความรู้

สรุปผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ของโรงพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร โดยเริ่มจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อสร้างฐานข้อมูลและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร ควบคู่กับการออกแบบและก่อสร้างอาคารที่มีความยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารจัดการระบบวิศวกรรมสำคัญ ได้แก่ ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำ และระบบระบายอากาศ ผ่านการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน การซ่อมบำรุง การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพร้อมของโรงพยาบาล ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า การออกแบบอาคารโรงพยาบาลที่คำนึงถึงการจัดการหอผู้ป่วย พื้นที่สีเขียวเพื่อการ

บำบัด ความยืดหยุ่นในการปรับใช้พื้นที่ และมาตรการควบคุมการติดเชื้อ มีส่วนสนับสนุนคุณภาพการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ขณะเดียวกัน แนวคิดด้านความยั่งยืนถูกบูรณาการผ่านการใช้พลังงานและน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย การรักษาคุณภาพอากาศ และการเพิ่มความทนทานต่อภัยพิบัติ อีกทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น E-Health และ Telemedicine ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรและพื้นที่บริการ ลดความแออัด และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อันนำไปสู่การประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงพยาบาลที่ยั่งยืนและมีความยืดหยุ่นในอนาคต

การบริหารจัดการด้านอำนวยความสะดวก

Shohet (2003) เสนอว่าการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมอายุการใช้งานและอัตราการใช้งานของอุปกรณ์ กำลังคนด้านการบำรุงรักษา ความยืดหยุ่นในการใช้บริการจากภายนอก ประสิทธิภาพทางกายภาพ และต้นทุนการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องของบริการและการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎหมาย Baloh et al. (2018) ระบุว่าการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร และการติดตามตรวจสอบสภาพอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ Moussa et al. (2019) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านการกำหนดเป้าหมายร่วม การประเมินผล การจัดสรรทรัพยากร และการประยุกต์ใช้วงจร PDSA (Plan–Do–Study–Act) เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ในด้านการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการจัดการ Xie et al. (2022) เสนอการใช้ข้อมูลผู้ป่วยเพื่อพยากรณ์ความต้องการใช้ยาและบริหารคลังยาให้สอดคล้องกับความต้องการจริง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนยา ลดต้นทุนสินค้าคงคลัง และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อคุณภาพบริการและประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม Kilbourne et al. (2023) เสนอให้มีผู้ประสานงานด้านการเปลี่ยนแปลง (facilitator) เพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมเข้าสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ขณะที่ Lavy และ Terzioğlu (2023) ชี้ว่าโรงพยาบาลซึ่งให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จำเป็นต้องบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกภายใต้มาตรฐานด้านความปลอดภัย กฎหมาย การบำรุงรักษา การจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจนการเตรียมแผนรองรับภาวะฉุกเฉิน ล่าสุด Madroñal-Ortiz et al. (2024) เน้นว่าการจัดการทรัพยากรทางกายภาพควรอาศัยตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร พร้อมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ Big Data เพื่อสนับสนุนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและการตัดสินใจเชิงบริหาร

โดยสรุป วรรณกรรมสะท้อนว่าการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการการใช้ KPIs ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาบุคลากร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรและต้นทุน การจัดการความเสี่ยง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน คุณภาพบริการ และความยั่งยืนขององค์กรสุขภาพ

การดำเนินงานของโรงพยาบาลด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย

การดำเนินงานด้านการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลได้พัฒนาไปสู่แนวคิดที่มุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Centered Care) ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยของบริการสุขภาพ โดย Berwick (2009) เสนอว่าการดูแลผู้ป่วยควรส่งเสริมสิทธิในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษา และการออกแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย เช่น การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและความยืดหยุ่นของการให้บริการ นอกจากนี้ Singer และ Vogus (2013) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยโรงพยาบาลควรส่งเสริมการรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records: EHRs) และระบบสั่งใช้ยาเพื่อลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างทีมสุขภาพ Alshammari et al. (2022) ขยายแนวคิดดังกล่าวโดยเสนอว่าการจัดการดูแลผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพบริการ การประสานงานของทีมสหสาขาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบการแพทย์ทางไกล การดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังและภาวะฉุกเฉิน การส่งเสริมบทบาทผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การดูแลเชิงป้องกัน และการบริหารทรัพยากรโดยอาศัยข้อมูลด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Tufael และ Sunny (2022) ที่ระบุว่าการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เช่น EHRs ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การแพทย์ทางไกล และแอปพลิเคชันสุขภาพ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจทางคลินิก การมีส่วนร่วมของผู้ป่วย และความต่อเนื่องของการดูแล ขณะที่ Gambirasio et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่า บทเรียนจากการระบาดของ COVID-19 สะท้อนความสำคัญของการปรับตัวขององค์กร การทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมุมมองของ Wang et al. (2023) การจัดการโรงพยาบาลควรมุ่งสู่ระบบ Value-Based Care ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และประสบการณ์ของผู้ป่วยมากกว่าการควบคุมต้นทุน โดยอาศัยการประเมินผู้ป่วยที่เป็นระบบ การประสานงานระหว่างทีมดูแล และการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร ขณะที่ Ward et al. (2025) พบว่าแนวปฏิบัติด้านการจัดการ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การติดตามผลการดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการ ผลลัพธ์ทางคลินิก และประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพ

โดยสรุป วรรณกรรมสะท้อนว่าการดำเนินงานหลักของโรงพยาบาลควรมุ่งเน้นการดูแลผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพบริการและผลลัพธ์ด้านสุขภาพของผู้ป่วยอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานของโรงพยาบาลด้านการเงิน

การดำเนินงานด้านการเงินของโรงพยาบาลได้เปลี่ยนผ่านจากระบบการจ่ายตามบริการ (Fee-For-Service) ไปสู่รูปแบบที่มุ่งเน้นคุณค่าของผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย (Value-Based Care) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพบริการ ควบคุมต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร (McClellan et al., 2014) แนวทางดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลต้องพัฒนาระบบบริหารการเงินที่เชื่อมโยงกับคุณภาพการรักษาและผลลัพธ์ทางสุขภาพ ควบคู่กับการวางแผนการเงินและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนของภาวะเจ็บป่วย เช่น การมีโรคร่วมหรือภาวะแทรกซ้อน ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการและความเต็มใจในการจ่ายค่ารักษาของผู้ป่วย (Fujii & Osaki, 2019; Channuwong & Ruksat, 2022) ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมและประสบการณ์ของผู้ป่วยจึงช่วยให้โรงพยาบาลสามารถกำหนดราคาบริการ คาดการณ์รายได้ และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในมิติของความยั่งยืน Sepetis (2020) เสนอว่าการบูรณาการหลัก ESG (Environmental, Social, and Governance) เข้ากับการบริหารการเงิน ช่วยลดความเสี่ยงทางการเงินและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างความพึงพอใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน และการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การรีไซเคิลขยะทางการแพทย์เพื่อลดต้นทุน ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาความยืดหยุ่นทางการเงิน (financial resilience) โดยใช้มาตรการควบคุมต้นทุน ปรับรูปแบบการชำระเงิน ปรับโครงสร้างองค์กร สร้างแหล่งรายได้ใหม่ผ่านความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และลงทุนในระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Foroughi et al., 2022) Owolabi et al. (2024) ระบุว่า การบริหารการเงินของโรงพยาบาลควรครอบคลุมการควบคุมต้นทุนเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนงบประมาณ การบริหารวงจรรายได้ (revenue cycle management) การประยุกต์ใช้โมเดล Value-Based Care ตลอดจนการใช้ Data Analytics และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร พร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎหมายและธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ขณะที่ Rafinda et al. (2025) เสนอกรอบการบริหารการเงินอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการใช้ Value-Based Care การวิเคราะห์ต้นทุนตามกิจกรรม (Activity-Based Costing: ABC) การสร้างรายได้เชิงกลยุทธ์ และระบบรายงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

โดยสรุป การดำเนินงานด้านการเงินของโรงพยาบาลในปัจจุบันควรมุ่งเน้นการวางแผนทางการเงิน การควบคุมต้นทุน การบริหารรายได้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับการดูแลผู้ป่วยที่เน้นคุณค่าภายใต้หลักการความยั่งยืนและธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางการเงินและยกระดับคุณภาพบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุป

การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรและบริการสุขภาพอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างคุณค่าและประสิทธิภาพในการให้บริการ ตอบสนองความต้องการผู้ป่วย เชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติจริง และเสริมสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว โดยสามารถสรุปเป็น 4 ด้านหลักดังนี้ โรงพยาบาลบริหารอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สร้างฐานข้อมูลและวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ การออกแบบอาคารยืดหยุ่น รองรับทุกสถานการณ์ การบำรุงรักษาเชิงป้องกันและซ่อมบำรุง การจัดสรรทรัพยากร และการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน แนวคิดความยั่งยืน เช่น การใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย การรักษาคุณภาพอากาศ และพื้นที่สีเขียวถูกบูรณาการในการดำเนินงาน เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น E-Health และ telemedicine ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พื้นที่และทรัพยากร การพัฒนาตัวชี้วัด (KPI) เช่น อายุการใช้งาน อัตราการใช้งาน กำลังคน และต้นทุน มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และฝึกอบรมบุคลากร ระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันใช้ Big Data เพื่อคาดการณ์ความต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการคลังยาและทรัพยากรทางกายภาพใช้ข้อมูลผู้ป่วย ลดต้นทุนไม่จำเป็น และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ PDSA และ Mechanism Mapping มาประยุกต์ช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน การดูแลผู้ป่วยมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย และใช้เทคโนโลยี EHRs, ระบบสั่งยา และระบบดูแลทางไกลเพื่อลดข้อผิดพลาดและติดตามผลลัพธ์แบบเรียลไทม์ การประสานงานสหสาขาวิชาชีพลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความต่อเนื่องของบริการ การบริหารแบบ Value-Based Care ช่วยปรับบริการให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล และประเมินผลทั้งด้านประสบการณ์และผลลัพธ์ทางคลินิก และ โรงพยาบาลวางแผนงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาเสถียรภาพทางการเงินโดยไม่ลดคุณภาพการดูแล ปรับจากการจ่ายตามบริการไปสู่ Value-Based Care ใช้ข้อมูลผู้ป่วยคาดการณ์รายได้และควบคุมต้นทุน ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเน้นความยืดหยุ่น เช่น ลดค่าใช้จ่าย ปรับโครงสร้าง และสร้างรายได้ใหม่ ความโปร่งใสและความรับผิดชอบเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินระยะยาว การใช้ AI และ Data Analytics ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจและการบริหารต้นทุน

การดำเนินงานของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก การดูแลผู้ป่วย และการบริหารการเงิน การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ การฝึกอบรมบุคลากร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความต่อเนื่องในการบริการ การบริหารแบบยั่งยืนและ Value-Based Care เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และมั่นคงในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรพัฒนาระบบดิจิทัลแบบบูรณาการเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน (เช่น อาคารสถานที่ การเงิน และคลังยา) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์แบบเรียลไทม์

2. ควรบูรณาการแนวคิดความยั่งยืน เช่น การใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย และพื้นที่สีเขียว เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและบุคลากร

3. โรงพยาบาลควรพัฒนาระบบติดตามผลการบำรุงรักษาเชิงป้องกันด้วยข้อมูลเชิงลึกจาก Big Data และระบบ AI เพื่อคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรล่วงหน้า ลดต้นทุนและเพิ่มความพร้อมในการให้บริการ

4. นำ Value-Based Care มาประยุกต์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประสบการณ์และผลลัพธ์ทางคลินิกในการออกแบบบริการเฉพาะบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลรักษาอย่างยั่งยืน

5. โรงพยาบาลควรพัฒนาระบบรายงานแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมกับการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

1. การเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก การดูแลผู้ป่วย และการบริหารการเงินผ่านเทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึก เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างโรงพยาบาลที่ยืดหยุ่นและยั่งยืน

2. การใช้ข้อมูลผู้ป่วยและ Big Data ในการบริหารทรัพยากรและการเงิน สามารถลดความเสี่ยง เพิ่มความแม่นยำ และปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

3. การประยุกต์แนวคิด Value-Based Care และ Patient-Centered Care ไม่เพียงแต่เพิ่มคุณภาพการรักษา แต่ยังสร้างแรงจูงใจและความมีส่วนร่วมของบุคลากร ทำให้ระบบบริการสุขภาพมีความยั่งยืนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *รายงานสถานการณ์สุขภาพประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

Akalegbere, O. (2022). Effective management of organizational operations: Planning, coordination, and control of resources. *Journal of Operations Management, 45*(3), 120–134.

Al-Kahtani, N., Smith, J., & Chen, L. (2022). Digital transformation in healthcare: Big data analytics and AI applications. *Health Informatics Journal*, 28(1), 1–15.

Alsawaf, A., & Albadry, F. (2022). Sustainable hospital facilities management: Integrating environmental principles in design, construction, and operation. *Journal of Healthcare Engineering*, 2022, 1–12.

Alshammari, S. W., Alowayqil, A. S., Al Mutairy, F. M., Modhna, H. H. I., Fouad, E. A. A. M., Alharbi, R. F. A., Almalki, A. S. M., Abudawood, A. A. S., Abu Khudhayr, W. A. J., Yousef, H. A., AL Sahli, M. N. A., & Alotaibi, M. B. R. (2022). The importance of effective health management in improving patient outcomes: A systematic review. *Migration Letters*, 19(S2), 616-626. https://doi.org/10.33182/ml.v19iS2.10045

Baloh, J., Zhu, X., & Ward, M. M. (2018). Types of internal facilitation activities in hospitals implementing evidence-based interventions. *Health Care Management Review*, 43(3), 229-237.

Bernhardt, J., Lipson-Smith, R., Davis, A., White, M., Zeeman, H., Pitt, N., Shannon, M., Crotty, M., Churilov, L., & Elf, M. (2021). Why hospital design matters: A narrative review of built environments research relevant to stroke care. *International Journal of Stroke*, 17(4), 370–377. https://doi.org/10.1177/17474930211042485

Bocean, C. G., & Varzaru, A. A. (2025). Health status in the era of digital transformation and sustainable economic development. *BMC Health Services Research*, 25(343). https://doi.org/10.1186/s12913-025-12498-y

Berwick, D. M. (2009). What 'patient-centered' should mean: Confessions of an extremist. *Health Affairs*, 28(4), w555-w565. https://doi.org/10.1377/hlthaff.28.4.w555

Channuwong, S., & Ruksat. (2022). Buddhist teachings for improving mental health during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Behavioral Sciences, 17*(2), 29-41.

Chen, C., Zheng, X., Zhang, M., Zhang, L., Chen, W., He, S., Mu, H., Hu, X., & Lang, H. (2025). Developing a crisis leadership evaluation system for Chinese nursing staff during major infectious disease emergencies: A modified Delphi study. *BMC Nursing*, 24, 423. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03050-8

Dolcini, M., Ferrè, F., Brambilla, A., & Capolongo, S. (2025). Integrating environmental sustainability into hospitals performance management systems: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 25(764). https://doi.org/10.1186/s12913-025-12928-x

Foroughi, Z., Ebrahimi, P., Aryankhesal, A., Maleki, M., & Yazdani, S. (2022). Hospitals during economic crisis: A systematic review based on resilience system capacities framework. *BMC Health Services Research*, 22, 977. https://doi.org/10.1186/s12913-022-08316-4

Fujii, Y., & Osaki, Y. (2019). The willingness to pay for health improvement under comorbidity ambiguity. *Journal of Health Economics*, 66, 91-100. https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2019.04.002

Gambirasio, M., Magatti, D., Barbetta, V., Brena, S., Lizzola, G., Pandolfini, C., Sommariva, F., Zamperoni, A., Finazzi, S., & Ivaldi, S. (2023). Organizational learning in healthcare contexts after COVID-19: A study of 10 intensive care units in Central and Northern Italy through framework analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(17), 6699. https://doi.org/10.3390/ijerph20176699

Jaušovec, M., & Gabrovec, B. (2023). Architectural evaluation of healthcare facilities: A comprehensive review and implications for building design. *Buildings*, 13(2926). https://doi.org/10.3390/buildings13122926&

Karamitri, I., Talias, M. A., & Bellali, T. (2017). Knowledge management practices in healthcare settings: a systematic review. *The International journal of health planning and management*, 32(1), 4–18. https://doi.org/10.1002/hpm.2303

Kilbourne, A. M., Geng, E., Eshun-Wilson, I., Franks, J., & Chambers, D. A. (2023). How does facilitation in healthcare work? Using mechanism mapping to illuminate the black box of

a meta-implementation strategy. *Implementation Science Communications*, 4(1), 53. https://doi.org/10.1186/s43058-023-00435-1

Lavy, S., & Terzioğlu, S. (2023). Delivery of healthcare facility management services: A literature review. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1176(1), 012017. https://doi.org/10.1088/1755-1315/1176/1/012017

Madroñal-Ortiz, M., Galeano-Upegui, B. J., Escobar-Mora, N. J., & Cuartas-Ramírez, D. (2024). Preliminary proposal of facility management's dimensions and performance indicators for the health sector. *Ingeniería y Competitividad*, 26(1), e-21612956. https://doi.org/10.25100/iyc.v26i1.12956

McClellan, M., Kent, J., Beales, S. J., Cohen, S. I. A., Macdonnell, M., Thoumi, A., Abdulmalik, M., & Darzi, A. (2014). Accountable care around the world: A framework to guide reform strategies. *Health Affairs*, 33(9), 1507-1515. https://doi.org/10.1377/hlthaff.2014.0373

Moussa, L., Garcia-Cardenas, V., & Benrimoj, S. I. (2019). Change Facilitation Strategies Used in the Implementation of Innovations in Healthcare Practice: A Systematic Review. *Journal of Change Management*, 19(4), 283–301. https://doi.org/10.1080/14697017.2019.1602552

Olanrewaju, A., Wong, W. F., & Tan, S. Y. (2018). Hospital building maintenance management model. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2), 747-753. https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.14459

Owolabi, O. R., Olatoye, F. O., Elufioye, O. A., & Okunade, B. (2024). Reviewing healthcare financial management: Strategies for cost-effective care. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(02), 958–966. https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0523

Rahman, A., Khan, M., & Haque, S. (2021). Participatory management in healthcare organizations: Enhancing staff engagement and organizational performance. *Journal of Health Organization and Management*, 35(5), 601–618.

Rafinda, A., Mubaroq, A. C., Purwaningtyas, P., Aljafa, H., & Barika, C. R. (2025). Sustainable Financial Management for Hospitals: A Conceptual Framework. *Public Accounting and Sustainability*, 2(1), 19–30. https://doi.org/10.18196/pas.v2i1.20

Schmenner, R. W. (1998). On theory in operations management. *Journal of Operations Management*, 17(1), 97-113. https://doi.org/10.1016/S0272-6963(98)00028-X

Sermsri, S., & Kanchanachitra, C. (2019). Employee participation and organizational performance in hospitals. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 14(2), 25–34.

Shohet, I. M. (2003). Key performance indicators for maintenance of healthcare buildings. *Facilities*, 21(1/2), 5-12.

Singer, S. J., & Vogus, T. J. (2013). Reducing hospital errors: Interventions that build safety culture. *Annual Review of Public Health*, 34(1), 373-396. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031912-114439

Slack, N., & Brandon-Jones, A. (2021). *Operations and process management: Principles and practice for strategic impact (6th ed.).* Pearson Education Limited.

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change (6th ed.). *Hoboken,* NJ: Wiley.

Top, M., & Ali, S. (2020). Digital health transformation: AI and big data in hospital management. *Health Systems*, 9(3), 145–157.

Tufael, F., & Sunny, K. (2022). Innovative hospital management strategies for patient-centered care and improved health outcomes. *Health Systems*, 11(2), 101–117. https://doi.org/10.1057/s41306-022-00145-0

United Nations. (2022). *World population ageing 2022: Highlights.* New York, NY: United Nations.

Walker, D., Black, S., & Johnson, R. (2015). *Operations management in practice: Turning inputs into value.* London: Routledge.

Wang, L., Chen, J., & Zhang, Y. (2023). Value-based care and patient-centered management in hospitals: Enhancing outcomes through coordinated services. *BMC Health Services Research*, 23, 89. https://doi.org/10.1186/s12913-023-08899-2

Ward, A., Patel, R., & Johnson, D. (2025). Hospital management practices and patient care quality: Evidence from multi-center studies. *Journal of Hospital Administration*, 12(1), 45–60. https://doi.org/10.5430/jha.v12n1p45

World Health Organization. (2021). Global strategy on digital health 2020–2025. Geneva: WHO.

Xie, L., Chen, Y., & Wang, S. (2022). Patient-centered hospital facility and pharmacy management: Using data to optimize resources and improve care quality. *Health Systems*, 11(3), 210–225.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Impact of Leadership Style and Organizational Culture on Project Success in the Construction Industry in Nepal: The Mediating Role of Team Collaboration

Roman Man Shrestha[1*], & A. K. Mahbubul Hye[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Roman Man Shrestha*
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: shrestha.roman23@gmail.com

2. A. K. Mahbubul Hye
Faculty of Management, Shinawatra University, Thailand.
Email: mahbubul.h@siu.ac.th

Keywords:
Leadership Style, Organizational Culture, Team Collaboration, Project Success, Construction Industry

Article history:
Received: 22/05/2025
Revised: 04/09/2025
Accepted: 30/05/2026
Available online: 07/07/2026

How to Cite:
Shrestha, R. M. & Hye, A. K. M. (2026). The Impact of Leadership Style and Organizational Culture on Project Success in the Construction Industry in Nepal: The Mediating Role of Team Collaboration. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 163-176.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine the relationships among leadership style, organizational culture, team collaboration, and project success in the Nepalese construction industry; (2) analyze the mediating role of team collaboration in the relationship between leadership style and project success; and (3) investigate the mediating role of team collaboration in the relationship between organizational culture and project success. A quantitative research design was employed to test the proposed conceptual framework. Data were collected from 364 respondents, including project managers, engineers, and team leaders, using purposive sampling. Prior to the main survey, a pilot study involving 30 construction business owners and managers was conducted to assess the validity of the research instrument. Content validity was established using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) evaluated by three experts. The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for descriptive statistics and reliability testing, while Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS was used to examine the hypothesized relationships and mediation effects.

The findings indicate that leadership style and organizational culture have significant positive effects on project success. Furthermore, team collaboration significantly mediates the relationships between leadership style and project success as well as between organizational culture and project success. These results provide empirical evidence highlighting the critical role of effective leadership, a supportive organizational culture, and collaborative teamwork in enhancing project performance. The study contributes to the project management literature by extending the understanding of leadership and organizational dynamics in construction projects and offers practical implications for improving project outcomes in the Nepalese construction industry.

Introduction

The construction industry plays a pivotal role in global economic development by facilitating the establishment, expansion, and modernization of physical infrastructure (Hatema et al., 2022). Beyond the creation of landmark buildings and complex transportation systems, construction projects represent the integration of technological advancement, innovation, human expertise, and managerial capabilities. In recent decades, the industry has experienced substantial growth driven by rapid urbanization, population expansion, and increasing demand for sustainable infrastructure development (Jiang et al., 2022). However, the successful delivery of construction projects is not determined solely by technical capabilities and resource availability. Increasing project complexity, diverse stakeholder involvement, and dynamic operating environments have emphasized the critical influence of non-technical factors, including leadership practices, organizational culture, and team collaboration.

In developing economies such as Nepal, the construction sector operates within a multifaceted environment involving government agencies, private developers, contractors, and international investors (Shrestha et al., 2025). These diverse stakeholders create complex managerial challenges related to coordination, regulatory compliance, resource allocation, and conflict management. Consequently, effective leadership has become essential for navigating these challenges and ensuring project success. Leadership approaches that promote vision, motivation, innovation, and employee empowerment, such as transformational leadership, have gained increasing attention due to their potential to enhance organizational adaptability and performance (Dartey-Baah, 2022). Similarly, an organizational culture characterized by inclusiveness, knowledge sharing, openness, and support for innovation provides a foundation for improving employee engagement and organizational effectiveness. Furthermore, construction projects inherently require collaboration among multidisciplinary teams, as successful project execution depends on the integration of expertise from engineering, architecture, management, procurement, and other functional areas. Effective teamwork facilitates communication, knowledge exchange, collective problem-solving, and coordinated decision-making, which are essential for achieving project objectives. In the Nepalese construction context, where challenges such as skilled labor shortages, limited technological adoption, and fragmented coordination mechanisms remain prevalent, strengthening collaborative team practices may contribute significantly to improving project outcomes. Although previous studies have examined the influence of leadership, organizational culture, and teamwork on organizational and project performance, limited empirical evidence exists regarding how these factors interact within the construction industry of Nepal. Much of the existing literature focuses on developed economies, where organizational structures, technological capabilities, and management practices differ considerably from those of developing countries. Therefore, a contextual investigation of the combined effects of leadership styles, organizational culture, and teamwork is necessary to address this research gap and provide practical insights for improving construction project performance in Nepal.

This study aims to examine the relationship between leadership styles, organizational culture, teamwork, and construction project performance in the Nepalese construction industry. By exploring these interconnected organizational factors, the research contributes to the broader understanding of human and managerial dimensions influencing construction

success and provides recommendations for enhancing project management practices in developing country contexts.

Literature Review and Theoretical Framework

Leadership Style and Team Collaboration

Leadership style has long been recognized as one of the most influential determinants of team collaboration, particularly in project-based industries such as construction. Effective leaders establish a work environment characterized by trust, open communication, and shared responsibility, thereby encouraging employees to collaborate toward common organizational objectives (Cai, 2023). Leadership influences not only employees' motivation but also their willingness to exchange knowledge, coordinate activities, and solve problems collectively. Among various leadership approaches, transformational leadership has consistently demonstrated a positive effect on collaborative behaviors. Transformational leaders inspire employees through a shared vision, intellectual stimulation, and individualized consideration, creating an atmosphere that promotes innovation and mutual support (Purwadi, 2024). Such leadership enhances interpersonal trust, facilitates knowledge sharing, and strengthens collective problem-solving capabilities, ultimately improving team effectiveness. In contrast, authoritarian or transactional leadership styles may improve compliance and task execution but often provide fewer opportunities for collaborative learning and creativity. Within construction projects, where multidisciplinary teams consisting of architects, engineers, contractors, and project managers must coordinate complex tasks, leadership becomes particularly important in fostering effective collaboration. Consequently, leadership style is expected to influence project success both directly and indirectly through enhanced team collaboration.

Organizational Culture and Team Collaboration

Organizational culture represents the shared values, beliefs, norms, and behavioral expectations that shape employee interactions and organizational practices. A collaborative organizational culture encourages employees to exchange ideas, support one another, and pursue shared organizational objectives, thereby strengthening teamwork and organizational effectiveness (Jerab & Mabrouk, 2023). Different cultural orientations influence collaboration in distinct ways. Clan culture emphasizes trust, employee involvement, teamwork, and interpersonal relationships, creating favorable conditions for knowledge sharing and collective decision-making (Iqbal & Parray, 2024). Adhocracy culture encourages innovation, flexibility, and creativity, enabling project teams to respond effectively to changing project requirements and complex challenges. Meanwhile, market culture emphasizes competitiveness and performance, whereas hierarchy culture prioritizes formal procedures, stability, and compliance with established regulations. In construction organizations, where project success depends on coordination among multiple stakeholders, organizational culture provides the behavioral foundation for collaboration. A supportive culture facilitates communication, reduces interpersonal conflict, and enhances coordination across project teams, ultimately contributing to superior project performance.

Team Collaboration and Project Success

Team collaboration is widely recognized as a critical success factor in construction project management because construction projects involve complex, interdependent tasks requiring extensive coordination among multiple stakeholders (Do et al., 2022). Effective collaboration enables engineers, architects, contractors, consultants, and project managers to exchange information efficiently, coordinate activities, and resolve project-related issues in a timely manner. Strong collaboration improves communication quality, joint decision-making, knowledge sharing, and risk management, thereby reducing project delays, cost overruns, and quality deficiencies (Yahya et al., 2024). Furthermore, collaborative teams demonstrate greater adaptability when responding to unexpected project challenges and changing client requirements. As noted by Abuezhayeh et al. (2022), collaborative work environments improve workflow efficiency and enhance overall project productivity. Therefore, team collaboration represents a key organizational capability that directly contributes to project success in terms of time performance, cost control, quality achievement, stakeholder satisfaction, and overall project effectiveness.

Organizational Culture and Project Success

Organizational culture significantly influences project implementation by shaping employee behaviors, communication patterns, and management practices throughout the project lifecycle (Piwowar-Sulej, 2021). Construction organizations with strong collaborative cultures generally demonstrate greater project efficiency, innovation, and stakeholder coordination. Different cultural dimensions contribute to project success through different mechanisms. Clan culture enhances teamwork and conflict resolution, reducing misunderstandings and improving coordination among project participants (Umuteme & Adegbite, 2023). Adhocracy culture supports innovation and technological adoption, enabling organizations to improve construction processes and solve complex project problems. Market culture promotes goal achievement and performance orientation, encouraging project teams to complete projects within budget and schedule. Hierarchy culture contributes through standardized procedures, regulatory compliance, quality assurance, and safety management. Although previous studies have established a positive relationship between organizational culture and project success, increasing evidence suggests that this relationship may operate indirectly through improved collaborative behaviors among project teams.

The Mediating Role of Team Collaboration

Recent research suggests that team collaboration functions as an important mechanism through which leadership style and organizational culture influence project success. Effective leadership creates conditions that encourage communication, trust, and knowledge sharing, which subsequently improve collaborative performance and project outcomes (Oh et al., 2021; Adham, 2023). Similarly, organizational culture shapes employees' willingness to cooperate, share expertise, and collectively solve project problems. While a supportive organizational culture provides the structural and psychological environment for collaboration, successful project implementation ultimately depends on how effectively project teams utilize these cultural values in their daily interactions (Bagga et al., 2023). In construction projects, where

project performance depends heavily on coordination among multidisciplinary teams, team collaboration serves as a critical transmission mechanism linking organizational characteristics to project success. Collaborative teams facilitate efficient communication, collective decision-making, conflict resolution, and knowledge integration, thereby improving project quality, schedule performance, cost efficiency, and stakeholder satisfaction (Rekogama, 2022). Consequently, team collaboration is expected to mediate both the relationship between leadership style and project success and the relationship between organizational culture and project success.

Conceptual Framework

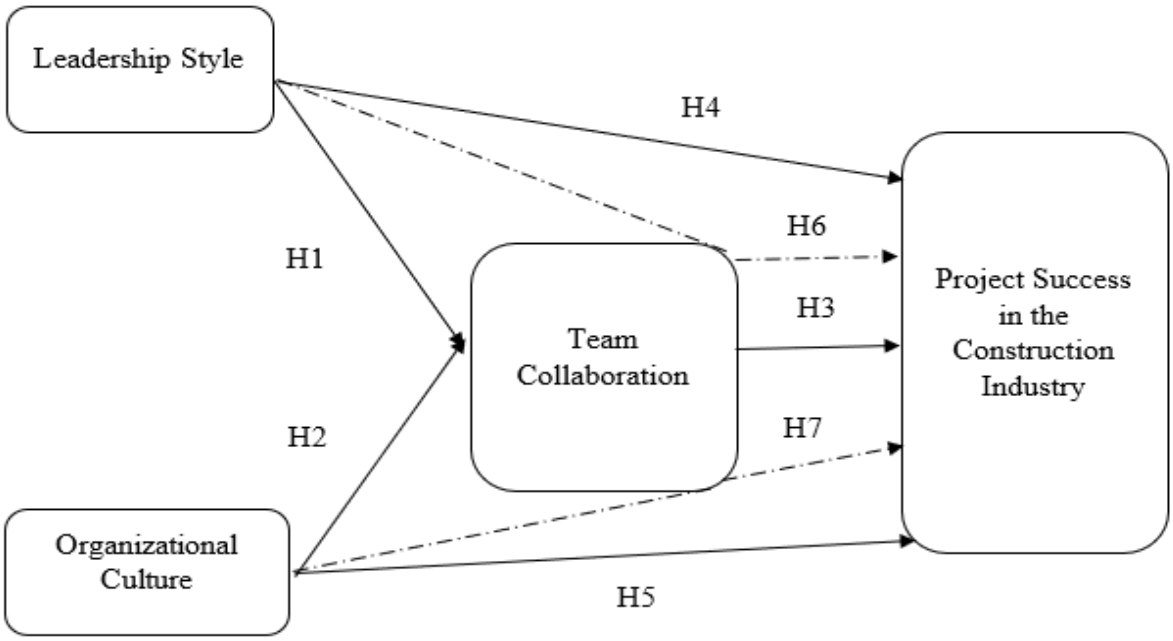


Figure 1 Conceptual Framework

Objectives

1. To study the relationship among leadership style, organizational culture, team collaboration and project success in the construction industry.
2. To analyze the mediation role of team collaboration on the relationship between leadership style and project success in the construction industry.
3. To examine the mediation role of team collaboration on the relationship between organizational culture and project success in the construction industry.

Hypotheses

H1: There is positive and significant impact of leadership style and team collaboration.
H2: There is positive and significant impact of organizational culture and team collaboration.

H3: There is positive and significant impact of team collaboration and project success in the construction industry.

H4: There is positive and significant impact of leadership style and project success in the construction industry.

H5: There is positive and significant impact of organizational culture and project success in the construction industry.

H6: Team collaboration mediates the relationship between leadership style and project success in the construction industry.

H7: Team collaboration mediates the relationship between organizational culture and project success in the construction industry.

Methodology

This study employed a quantitative research design to investigate the relationships among leadership style, organizational culture, team collaboration, and project success in the construction industry of Nepal. A quantitative approach was considered appropriate because it enables the collection of numerical data and the application of statistical techniques to examine relationships among variables and test the proposed research hypotheses. The study adopted a cross-sectional survey design, whereby data were collected from respondents at a single point in time using a structured questionnaire.

The target population comprised 3,973 registered construction establishments in Nepal, as officially identified by the Central Bureau of Statistics (2018). The unit of analysis was the owner or manager of each construction business because these individuals are directly involved in organizational decision-making and possess comprehensive knowledge regarding leadership practices, organizational culture, team collaboration, and project performance. Based on the target population, the required sample size was determined to be 364 respondents. Accordingly, structured questionnaires were distributed to 364 owners or managers of construction businesses across Nepal.

A purposive sampling technique was employed to select respondents who met the predetermined selection criteria. This non-probability sampling method ensured that participants possessed the necessary knowledge, experience, and organizational responsibilities relevant to the objectives of the study. Owners and managers were specifically selected because of their direct involvement in managing construction projects and organizational operations, enabling them to provide accurate and reliable information regarding the variables under investigation.

The study examined four principal constructs: leadership style, organizational culture, team collaboration, and project success. Leadership style was measured through three dimensions, namely transformational leadership, transactional leadership, and democratic leadership. Organizational culture was assessed using the dimensions of innovation and adaptability, supportive environment, and shared values and goals. Team collaboration was measured through communication efficiency, mutual support, and task coordination. Project success was evaluated using three dimensions: timely completion, budget adherence, and quality of work. These constructs were operationalized using a structured questionnaire consisting of closed-ended items measured on a five-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

The research instrument was developed based on established theories and previous empirical studies relevant to the research constructs. Prior to the main data collection, the questionnaire was evaluated to ensure its validity and reliability. Content validity was assessed using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), and the results indicated an IOC value of 1.00 for all questionnaire items, which exceeded the recommended minimum criterion of 0.50. This result confirmed that the questionnaire adequately represented the research objectives and measured the intended constructs.

A pilot study involving 30 owners or managers of construction businesses in Nepal was subsequently conducted to evaluate the reliability of the research instrument. The pilot study produced an overall Cronbach's alpha coefficient of 0.950, indicating excellent internal consistency and confirming that the questionnaire was suitable for the main survey. The reliability analysis of the individual constructs also demonstrated satisfactory results. Leadership style achieved a Cronbach's alpha coefficient of 0.887, organizational culture recorded 0.775, team collaboration achieved 0.874, and project success obtained 0.924. Since all Cronbach's alpha coefficients exceeded the recommended threshold of 0.70, the measurement scales were considered reliable for subsequent data collection and statistical analysis.

Following the successful validation and reliability assessment, the main data collection was conducted by distributing 364 structured questionnaires to owners and managers of construction businesses throughout Nepal. Respondents were informed of the purpose of the research, and participation was voluntary. The completed questionnaires were carefully reviewed for completeness and accuracy before being coded and entered into the statistical software for analysis.

The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 and Analysis of Moment Structures (AMOS) version 24. SPSS version 26 was employed for data screening, descriptive statistical analysis, and reliability assessment, while AMOS version 24 was utilized to conduct confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM). These analytical techniques were applied to evaluate the measurement model, assess the validity of the constructs, and examine the hypothesized relationships among leadership style, organizational culture, team collaboration, and project success. The findings generated through these statistical procedures provided empirical evidence to address the research objectives and test the proposed hypotheses.

Results

Table 1 Demographic Profile of Respondents (N = 364)

Variable	Category	Frequency (n)	Percentage (%)
Gender	Male	247	67.86
	Female	117	32.14
Age	25–35 years	67	18.41
	36–45 years	145	39.84
	46–55 years	134	36.81
	56–65 years	15	4.12
	Above 66 years	3	0.82
Position	Business Owner	276	75.82

Variable	Category	Frequency (n)	Percentage (%)
	CEO	45	12.36
	Project Manager	24	6.59
	Others	19	5.23
Years of Company Operation	Less than 5 years	76	20.88
	6–10 years	124	34.07
	11–15 years	143	39.28
	16–20 years	15	4.12
	Over 21 years	6	1.65
Number of Employees	1–10	67	18.41
	11–50	197	54.12
	51–100	68	18.68
	Over 100	32	8.79
Primary Type of Construction Project	Infrastructure	125	34.34
	Commercial	110	30.22
	Industrial	56	15.38
	Residential	50	13.74
	Others (Mixed-use)	23	6.32

The demographic profile of the 364 respondents shows that most were male (67.86%) and between 36–55 years old (76.65%). The majority were business owners (75.82%), followed by CEOs (12.36%) and project managers (6.59%). Most companies had been operating for 11–15 years (39.28%) or 6–10 years (34.07%), indicating considerable industry experience. More than half of the businesses employed 11–50 workers (54.12%), while infrastructure (34.34%) and commercial projects (30.22%) were the most common types of construction activities. Overall, the respondents primarily represented experienced business owners managing small to medium-sized construction firms engaged in infrastructure and commercial development.

Correlation Analysis

The values of the correlation coefficient (r) fall between -1 and +1 and indicate strong relationships when they are close to ±1 while values close to 0 show weak correlation. The result of correlation analysis is shown in table 2.

Table 2 Result of correlation analysis

Variables	Leadership Style	Organizational Culture	Team Collaboration	Project Success
Leadership Style	1			
Organizational Culture	.759**	1		
Team Collaboration	.739**	.739**	1	
Project Success	.793**	.772**	.859**	1

Note: **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) *Source:* Data and information from this research

Path Analysis

Path analysis provides researchers with an approach to analyze both direct and mediated and total associations between model variables. The path analysis is shown in figure 2.

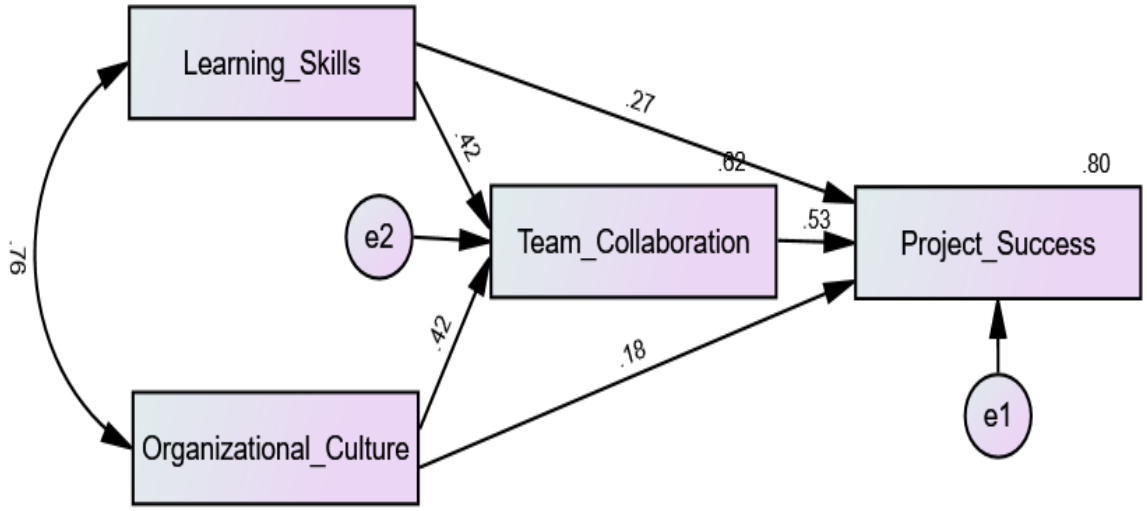


Figure 2 **Path Analysis**

Table 3 Direct Path Analysis

Direct path analysis	Standardized Regression	Standard Error	T-Value	P-Value
Leadership Style--> Team Collaboration	0.420	0.054	8.457	***
Organizational Culture--> Team Collaboration	0.420	0.059	8.466	***
Team Collaboration--> Project Success	0.530	0.037	14.136	***
Leadership Style--> Project Success	0.270	0.041	6.834	***
Organizational Culture--> Project Success	0.180	0.045	4.549	***

Note: ***p<0.001 *Source:* Data and information from this research

Table 3 shows that all proposed hypotheses are supported. Leadership Style has a significant positive effect on Team Collaboration (β = 0.420, t = 8.457, p < 0.001), supporting H1. Similarly, Organizational Culture positively influences Team Collaboration (β = 0.420, t = 8.466, p < 0.001), supporting H2. Team Collaboration has the strongest positive effect on Project Success (β = 0.530, t = 14.136, p < 0.001), confirming H3. Leadership Style also has a significant positive effect on Project Success (β = 0.270, t = 6.834, p < 0.001), supporting H4. Organizational Culture shows a smaller but significant positive effect on Project Success (β =

0.180, t = 4.549, p < 0.001), supporting H5. Overall, all relationships are positive and statistically significant.

Mediating Effect

A mediating effect exists when one variable reveals the connection between two other variables. The indirect effect of the study is shown in table 4.

Table 4 Indirect Path Analysis

Indirect Path Analysis	Standardized Estimate	Lower	Upper	P-Value
Leadership Style--> Team Collaboration --> Project Success	0.223	0.168	0.32	***
Organizational Culture --> Team Collaboration --> Project Success	0.224	0.177	0.363	***

Note: ***p<0.001 *Source:* Data and information from this research

From table 4 shows that Leadership Style's impact on Project Success goes through Team Collaboration as indicated by the standardized effect value of 0.223. Results based on a confidence interval between 0.168 to 0.32 combined with a P-value below 0.001 prove the reliability of this indirect relationship. From this analysis it shows that hypothesis (H6) team collaboration mediates the relationship between leadership style and project success in the construction industry is accepted. From table 4 shows that organizational culture affects Project Success through Team Collaboration with a strength of 0.224. The findings show the strength of this connection through the CI (0.177 to 0.363) and P-value (p < 0.001). From this analysis it shows that hypothesis (H7) Team collaboration mediates the relationship between organizational culture and project success in the construction industry is accepted.

Coefficient of Determination (R^2)

The value of r square value of $R^2 < 0.19$ is considered weak; $0.19 <= R^2 < 0.33$ is considered as weak; $0.33 <= R^2 < 0.67$ is considered as moderate; $R^2 >= 67$ is considered as substantial. The study shows that the value of R^2 of team collaboration is 0.62 and project success is 0.80. which is considered as moderate and substantial. This indicate that the independent variable has a 62% variance in team collaboration and 80% variance in project success.

Discussion

Based on the research findings, the discussion of this research can be conducted according to the objectives as follows:

Objective 1: To study the relationship among leadership style, organizational culture, team collaboration and project success in the construction industry. Research results established strong connections between leadership approach and organizational culture and

between both variables and team collaboration and project achievement. Leadership effectiveness serves to drive performance while controlling decision processes and cultural support enables organizational communication along with innovation adoption. Real-world outcomes result from team collaboration which acts as the bridge that links leadership and cultural aspects. Constructing projects achieve maximum success when leadership style collaborates with organizational culture and team collaboration. Organizations which prioritize leader training together with cultural growth and team-based methods achieve better operational results and reduce risks and enable deadlines to be met consistently. The results of this study are relevant to the studies of Bagga et al. (2023) and Channuwong et al. (2022) which found that leadership style such as creative leadership and transformational leadership have a great impact on organizational culture and team collaboration, and provide direction for employees to work in the same direction to achieve organizational goals.

Objective 2: To analyze the mediation role of team collaboration on the relationship between leadership style and project success in the construction industry. Organizations use collaboration between teams to establish a connection between leadership approaches and successful projects. The study demonstrates that successful leadership itself does not result in project goals when collaboration between team members does not exist. Leadership groups that work together create superior communication paths and improved coordination for task completion. Subsequently construction firms need to train their staff both in leadership management and teamworking abilities. The integrated strategy yields enhanced operational procedures along with strengthened team spirit that leads to successful project accomplishments both on time and cost-effectively. The results of this study are relevant a study of Channuwong et al. (2022) which found that team collaboration is a result of clear communication in the group members and leadership style. Both clear communication and inspired leadership combined with shared goal promotion will build well-functioning teams.

Objective 3: To examine the mediation role of team collaboration on the relationship between organizational culture and project success in the construction industry. Team collaboration acts as an important mediator to enhance how organizational culture affects project success. A productive organizational culture establishes accountable workers who show innovative behavior while maintaining unified organizational purpose. The results of this study are relevant to a study of Umuteme & Adegbite (2023) and Wongmajarpinya et al. (2024) which found that effective teamwork enables important company values to become active operational elements. Groups working together create conditions that lead to enhanced mutual comprehension and more effective problem-solving and adjustable systems. A significant contribution of team-building and participatory practices is activating the positive impacts of an organization's cultural elements. Construction projects achieve enhanced communication and speed together with quality improvements which leads to improved long-term project success.

Conclusion

This study examined the relationships among leadership style, organizational culture, team collaboration, and project success in the construction industry, with a particular focus on the mediating role of team collaboration. The findings achieved the study objectives by providing empirical evidence of the direct and indirect effects among these constructs. The results indicate that leadership style has a positive and statistically significant influence on

team collaboration, suggesting that effective leadership practices enhance communication, coordination, and cooperative behaviors among project teams. Similarly, organizational culture demonstrates a significant positive relationship with team collaboration, confirming that a supportive organizational environment strengthens team functioning and collaborative performance. Furthermore, team collaboration was found to have a strong positive effect on project success, as evidenced by a high standardized regression coefficient and robust statistical significance ($T = 14.136$, $p < 0.001$). This finding underscores the critical role of collaborative teamwork in achieving successful project outcomes within the construction industry. Leadership style also exerts a direct positive and significant influence on project success ($\beta = 0.270$, $T = 6.834$, $p < 0.001$), indicating that effective leadership contributes not only to improved collaboration but also directly enhances project performance. Importantly, the study confirms that team collaboration mediates the relationship between leadership style and project success. This finding suggests that leadership contributes to project success both directly and indirectly by fostering stronger collaboration among team members. The mediating effect highlights team collaboration as a key mechanism through which leadership practices translate into improved project outcomes.

Overall, this study contributes to the growing body of knowledge on project management by demonstrating the interconnected roles of leadership style, organizational culture, and team collaboration in driving project success. The findings provide valuable theoretical support for organizational behavior and project management literature while offering practical implications for construction organizations. Specifically, organizations should invest in leadership development, cultivate a collaborative organizational culture, and promote effective teamwork to enhance project performance and increase the likelihood of successful project delivery.

Recommendations

This study contributes to the body of knowledge by developing an integrated understanding of how leadership style and organizational culture influence project success through team collaboration. The findings highlight that team collaboration is a key mechanism that transforms effective leadership and supportive organizational culture into improved project outcomes.

For construction organizations, it is recommended to strengthen leadership development, promote a collaborative organizational culture, and implement practices that encourage communication, trust, and teamwork among project stakeholders. These efforts can improve project performance, efficiency, and delivery success.

For the public and project stakeholders, enhancing leadership and collaboration practices in construction organizations can contribute to higher-quality projects, timely completion, and better value from construction investments.

Future research may examine additional factors influencing project success, such as innovation, digital transformation, risk management, and stakeholder engagement. Further studies across different regions and industries are also recommended to validate and expand the proposed framework.

References

Abuezhayeh, S. W., Ruddock, L., & Shehabat, I. (2022). Integration between knowledge management and business process management and its impact on the decision-making process in the construction sector: A case study of Jordan. *Construction Innovation, 22*(4), 987–1010.

Adham, T. K. I. (2023). Conflict resolution in team: Analyzing the causes of conflicts and best skills for resolution. *Scholars Journal of Engineering and Technology, 8*, 152–162.

Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review, 28*(2), 120–131.

Cai, J. (2023). Effects of leadership styles and organizational strategy to enhance performance efficiency. *Journal of Enterprise and Business Intelligence, 3*(1), 012–022.

Central Bureau of Statistics. (2018). *National Economic Census 2018: National Report*. Government of Nepal. https://cbs.gov.np/wp-content/upLoads/2020/12/National-Economic-Census-2018-National-Profile-3-.pdf

Channuwong, S., Siripap, P., Ladnongkun, V., & Makingrilas, J. (2022). The model of marketing strategies influencing customer satisfaction of supermarkets in Bangkok areas. *Journal of MCU Peace Studies, 10*(2), 472–487.

Dartey-Baah, S. K. (2022). *The relationship between project complexity and project success and the moderating effect of project leadership styles and roles in the construction industry of an emerging economy* (Doctoral dissertation, Stellenbosch University).

Do, S. T., Nguyen, V. T., & Dang, C. N. (2022). Exploring the relationship between failure factors and stakeholder coordination performance in high-rise building projects: Empirical study in the finishing phase. *Engineering, Construction and Architectural Management, 29*(2), 870–895.

Hatema, Z. M., Kassemc, M. A., Alic, K. N., & Khoiryd, M. A. (2022). A new perspective on the relationship between the construction industry performance and the economy outcome: A literature review. *Journal of Kejuruteraan, 34*, 191–200.

Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2024). Striking the balance: Unraveling the influence of organizational culture on organizational citizenship behavior with corporate social responsibility as the bridge. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). *The role of leadership in changing organizational culture*. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.4574324

Jiang, H., Guo, H., Sun, Z., Xing, Q., Zhang, H., Ma, Y., & Li, S. (2022). Projections of urban built-up area expansion and urbanization sustainability in China's cities through 2030. *Journal of Cleaner Production, 367*, 133086.

Lertsukkheerat, T., Kongyoungyune, R., Channuwong, S., & Benjawatanapon, W. (2025). Ethical leadership, ethical organizational culture and their impact on organizational effectiveness in modern online platform businesses. *Journal of Information Systems Engineering and Management, 10*(3), 1070–1081.

Oh, J., Lee, H., & Zo, H. (2021). The effect of leadership and teamwork on ISD project success. *Journal of Computer Information Systems*.

Piwowar-Sulej, K. (2021). Organizational culture and project management methodology: Research in the financial industry. *International Journal of Managing Projects in Business, 14*(6), 1270–1289.

Purwadi, A. (2024). The effect of transformational leadership on team performance on construction projects. *International Journal of Management Science and Information Technology, 4*(1), 129–136.

Rekogama, K. M. R. S. B. (2022). *How organisational transformation factors influence on market orientation and the effect of organisation culture? A study on Sri Lankan telecommunication sector*. University of Wales Trinity Saint David.

Shrestha, D. K., & Praveen, B. M. (2025). Attitudinal aspects of consultants, builders, local people and other stakeholders towards sustainable infrastructure development. *NPRC Journal of Multidisciplinary Research, 2*(1), 53–72.

Umuteme, O. M., & Adegbite, W. M. (2023). Mitigating the impact of cross-culture on project team effectiveness in the Nigerian oil and gas industry: The mediating role of organizational culture and project leadership. *Social Sciences & Humanities Open, 8*(1), 100653.

Wongmajarapinya, K., Channuwong, S., & Pratoomsawat, T. (2024). The model of modern management influencing sustainable organization development of Thai Smile Bus Company Limited. *Migration Letters, 21*(S2), 385–399.

Yahya, M. Y., Abba, W. A., Yassin, A. M., Omar, R., Sarpin, N., & Orbintang, R. (2024). Innovative strategies for enhancing construction project performance. *Journal of Technology Management and Business, 11*(1), 17–31.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

An Analytical Study of Sangha's Affair Administration of the Sangha Administrator in Phuket Province Sangha Administrativeregions (Dhammayut)

การศึกษาวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)

Veerachai Veerachayo Khajonsuwan[1*], & Phrarajsuddhivajiramedhi[2]

วีรชัย วีรชโย ขจรสุวรรณ์[1*], & พระราชสุทธิวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Veerachai Veerachayo Khajonsuwan*
วีรชัย วีรชโย ขจรสุวรรณ์
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: hiran.rayubsri@gmail.com

2. Phrarajsuddhivajiramedhi
พระราชสุทธิวชิรเมธี
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Chaiyan.sueb@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
การบริหารกิจการ, คณะสงฆ์, จังหวัดภูเก็ต, พระสังฆาธิการ

Keywords:
Administration, Sangha, Phuket Province, Sangha Administrator

Article history:
Received: 23/04/2026
Revised: 25/05/2026
Accepted: 20/06/2026
Available online: 13/07/2026

How to Cite:
Khajonsuwan, V. & Phrarajsuddhivajiramedhi, (2026). An Analytical Study of Sangha's Affair Administration of the Sangha Administrator in Phuket Province Sangha Administrativeregions (Dhammayut). *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 177-190.

ABSTRACT

This Research, entitled "An Analytical Study of Sangha's Affair Administration of the Sangha Administrator in Phuket Province Sangha Administrative Regions (Dhammayut)", pursues three primary objectives: 1. to examine the concepts and theories of administration. 2. to investigate the administration of sangha affairs in the Sangha administrative area of Phuket Province (Dhammayut). 3. to analyze the administration of Sangha affairs in the Sangha administrative area of Phuket Province (Dhammayut). The study adopts a qualitative research methodology, employing documentary qualitative research and in-depth interviews as its principal methods of data collection. The data obtained were systematically analyzed and synthesized, and the results are presented in a descriptive form to provide a comprehensive understanding of the subject matter.

The results of research were found that: The fundamental administration theory encompasses five essential functions: Planning, which refers to the formulation of strategies and directions; Organizing, which involves the establishment of organizational structures; Staffing, which pertains to the recruitment and development of personnel; Directing, which denotes leadership and guidance; and controlling, which emphasizes quality assurance and oversight. Collectively, these functions are abbreviated in English as POSDC. Sangha affairs in the Sangha administrative area of Phuket Province (Dhammayut), the administration of sangha affairs is carried out across six principal domains: governance, education, educational welfare, propagation,

public utilities, and social welfare. The driving force behind these activities is the faith of Buddhist devotees, which sustains the collective effort to preserve and promote Buddhism, while ensuring the continuity of religious successors to uphold the teachings of the Buddha.

An analysis of the administration in these six domains reveals that all activities are conducted within the framework of Buddhist faith and monastic discipline. When linked to the POSDC management theory, it becomes evident that planning defines the direction of religious development, organizing establishes clear systems of operation, staffing focuses on recruiting and cultivating future monastic leaders, directing embodies leadership in the propagation of the Dhamma, and controlling ensures the quality of public utilities and social welfare initiatives. This synthesis demonstrates that Sangha administration is not merely structural management, but rather a dynamic integration of modern management principles with religious values, thereby ensuring the effective and sustainable preservation of Buddhism.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหาร 2) เพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) และ 3) เพื่อวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) วิทยานิพนธ์นี้ได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร และสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สังเคราะห์แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การอำนวยการ และ การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพ คำย่อภาษาอังกฤษว่า POSDC การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) ทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยศรัทธาของพุทธศาสนิกชนเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน การร่วมกันทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ดูแลใส่ใจในการมีศาสนทายาทเพื่อสืบทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนา วิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านล้วนดำเนินไปภายใต้กรอบศรัทธาของพุทธศาสนิกชนและหลักพระธรรมวินัย ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหาร POSDC จะเห็นว่าการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาศาสนา การจัดองค์กรสร้างระบบการทำงานที่ชัดเจน มุ่งสรรหาและพัฒนาศาสนทายาท เป็นภาวะผู้นำในการเผยแผ่ธรรมะ และควบคุมดูแลคุณภาพงานด้านสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ เป็นการสะท้อนว่าการบริหารคณะสงฆ์เป็นทั้งการจัดการเชิงโครงสร้าง

และเป็นการผสมผสานระหว่างหลักการบริหารสมัยใหม่กับคุณค่าทางศาสนา เพื่อให้การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมวิถีชีวิต วัฒนธรรม และจิตสำนึกของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน โดยมีคณะสงฆ์เป็นกลไกสำคัญในการสืบทอด เผยแผ่ และธำรงรักษาพระธรรมวินัยให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างมั่นคง การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมิใช่เพียงการจัดการองค์กรในเชิงโครงสร้างเท่านั้น หากยังเป็นกระบวนการสำคัญในการค้ำจุนพระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมในแต่ละยุคสมัย (พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549) ภารกิจของคณะสงฆ์ตามกรอบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ประกอบด้วย 6 ด้านสำคัญ ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, 2560) การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงต้องอาศัยทั้งหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และองค์ความรู้ด้านการบริหารมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความชอบธรรมในเชิงศาสนา (สุรพล สุยะพรหม, 2555) ในเชิงทฤษฎี การบริหารสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิด POSDC ซึ่งประกอบด้วย Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์กร) Staffing (การจัดบุคลากร) Directing (การอำนวยการ) และ Controlling (การควบคุมกำกับ) ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารในองค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2538) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของคณะสงฆ์ การบริหารมิได้มุ่งเพียงประสิทธิภาพเชิงผลลัพธ์ แต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามพระธรรมวินัยและคุณค่าทางศาสนาควบคู่กันไป จึงทำให้การบริหารคณะสงฆ์มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์การทั่วไป จังหวัดภูเก็ตเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษในด้านความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และโครงสร้างทางสังคม เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีประชากรหลากหลายกลุ่มอาศัยอยู่ร่วมกัน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่ดังกล่าวจึงต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร และการประสานงานกับชุมชนอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งต้องคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางศาสนาและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแคลนพระภิกษุที่มีศักยภาพในการบริหาร การขาดทักษะด้านการจัดการสมัยใหม่ การขาดระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมทางสังคมที่ส่งผลให้ประชาชนมีความห่างเหินจากวัดมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ และทำให้พระสังฆาธิการต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมร่วมสมัย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) เพื่อทำความเข้าใจทั้งในเชิงแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง ตลอดจนวิเคราะห์

รูปแบบการบริหาร จุดแข็ง ปัญหา และแนวทางพัฒนา อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเชิงระบบ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สมพงษ์ เกษมสิน, 2538) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประสานทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะที่ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542) เสนอว่า การบริหารองค์การ โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษาและองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ จำเป็นต้องอาศัยหลักการบริหารที่เหมาะสมกับโครงสร้าง วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางขององค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ (สมยศ นาวีการ, 2544) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างความสามารถในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวคิดการบริหารที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงครอบคลุมทั้งมิติของการบริหารทั่วไป การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การทางพระพุทธศาสนา

แนวคิดพุทธวิธีการบริหาร

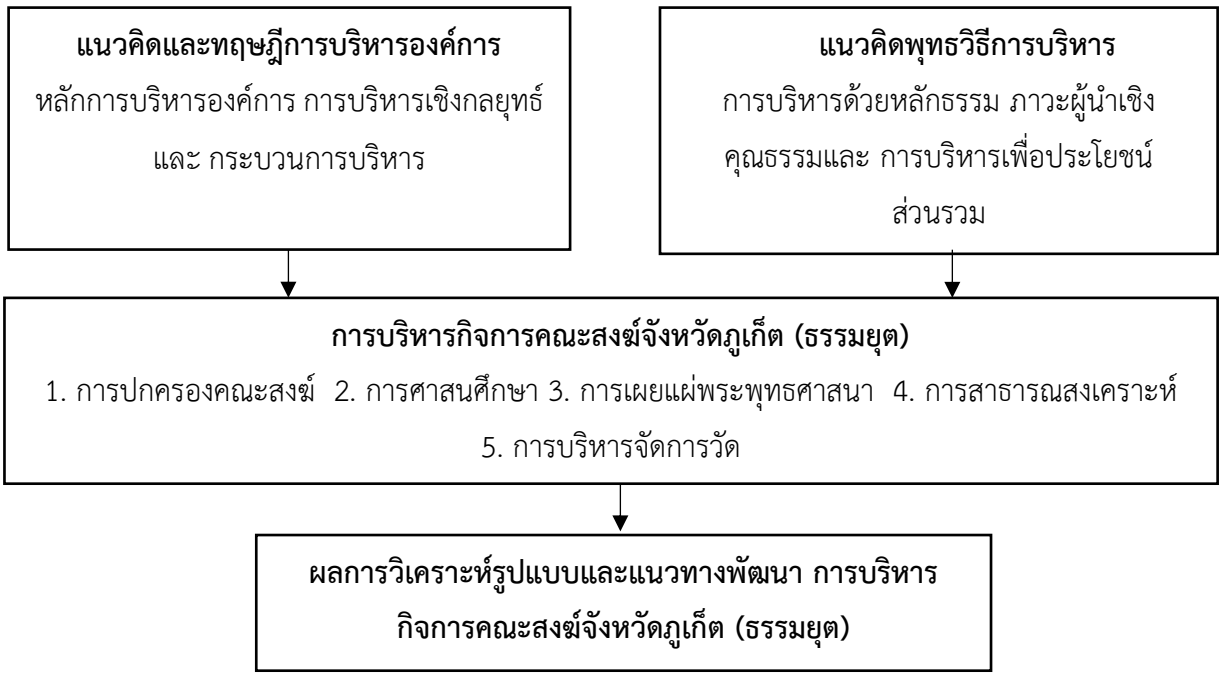
การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากเป็นองค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาพระธรรมวินัย การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาสังคมบนพื้นฐานของหลักธรรม ดังนั้น การบริหารคณะสงฆ์จึงมิได้มุ่งเน้นเฉพาะประสิทธิภาพเชิงระบบเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กัน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) เสนอว่า หลักการบริหารตามแนวพุทธให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญา ความเมตตา และความรับผิดชอบในการบริหารบุคคลและองค์การ โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สามารถประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การให้เกิดความสมดุล นอกจากนี้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2559) อธิบายเพิ่มเติมว่า พุทธวิธีการบริหารเป็นแนวทางที่ผสมผสานระหว่างหลักการจัดการสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องเหมาะสม ในทำนองเดียวกัน (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ), 2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำธรรมะมาใช้ในการดำเนินงานและการบริหาร โดยเน้นการลดอัตตา

การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการสร้างความร่วมมือในองค์การ จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ควรเป็นการบริหารที่ผสมผสานระหว่างหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความมั่นคง ความโปร่งใส และความยั่งยืนขององค์กรพระพุทธศาสนา

การบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นกระบวนการบริหารองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่มีโครงสร้างการปกครองเฉพาะ โดยมีพระสังฆาธิการเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมกิจการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสังฆาธิการว่าเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ทั้งด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณสงเคราะห์ และการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชน (สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์, 2551) ให้ความสำคัญกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมองว่าการบริหารคณะสงฆ์ต้องมีระบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับยุคสมัยและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ สำหรับบริบทการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งหลักการบริหารองค์การและหลักพุทธธรรม เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสงฆ์สามารถรักษาอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหาร
2. เพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้สามารถศึกษาได้ทั้งในระดับแนวคิด หลักการ และข้อเท็จจริงในภาคปฏิบัติ การเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพมีความเหมาะสมกับลักษณะของประเด็นศึกษา เนื่องจากการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กรทางศาสนา บริบทพื้นที่ และการรับรู้ของผู้มีบทบาทในระบบคณะสงฆ์ ซึ่งต้องการความเข้าใจเชิงลึกมากกว่าการวัดเชิงปริมาณ

ในด้านขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดกรอบการศึกษาไว้ 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนแรก ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจากเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในมิติของการบริหารทั่วไปและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ส่วนที่สอง ศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) โดยพิจารณาตามภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ และส่วนที่สาม วิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่ดังกล่าวผ่านกรอบแนวคิดการบริหาร โดยเฉพาะหลัก POSDC เพื่อให้เห็นรูปแบบ กระบวนการ จุดแข็ง และข้อจำกัดของการบริหารในบริบทจริง

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยข้อมูลเอกสารและข้อมูลภาคสนาม ข้อมูลเอกสาร ได้แก่ เอกสารปฐมภูมิ เช่น คัมภีร์พระไตรปิฎก และเอกสารทุติยภูมิ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ หนังสือทางพระพุทธศาสนา ตำราด้านการบริหาร งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ การใช้เอกสารทั้งสองระดับช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรม หลักกฎหมาย และทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเป็นระบบ

ในส่วนของข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ประกอบด้วย 2 กลุ่มหลัก คือ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต และนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา การกำหนดผู้ให้ข้อมูลลักษณะนี้ทำให้ได้ทั้งมุมมองเชิงโครงสร้างและมุมมองเชิงปฏิบัติ รวมทั้งช่วยสะท้อนภาพการบริหารจากทั้งภายในระบบคณะสงฆ์และจากมุมมองวิชาการภายนอก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึกการศึกษาเอกสาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงทัศนะ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่ ภายใต้กรอบ

ประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ แนวคิดการบริหาร การปฏิบัติงานในภารกิจ 6 ด้าน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ นัดหมายตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล บันทึกข้อมูล และนำมาถอดความอย่างเป็นระบบก่อนเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางการวิเคราะห์ จากนั้นจึงเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วจึงนำข้อมูลจากทั้งสองส่วนมาจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเช่นนี้ทำให้ข้อมูลมีความครอบคลุมและเอื้อให้เกิดการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎีกับข้อเท็จจริงในภาคปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงพรรณนา ผู้วิจัยอ่านข้อมูลอย่างละเอียด จัดหมวดหมู่ตามประเด็นหลัก แล้วตีความโดยเชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหาร โดยเฉพาะหลัก POSDC ตลอดจนหลักพระธรรมวินัยและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วิธีการวิเคราะห์นี้ช่วยให้ผลการวิจัยมิได้หยุดเพียงการบรรยายสภาพที่เป็นอยู่ หากยังสามารถอธิบายความหมายเชิงโครงสร้าง เชิงคุณค่า และเชิงพัฒนาของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) ได้อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านแนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้อธิบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างชัดเจน คือ หลัก POSDC ซึ่งประกอบด้วย Planning การวางแผน Organizing การจัดองค์กร Staffing การจัดบุคลากร Directing การอำนวยการ และ Controlling การควบคุมกำกับ หลักการดังกล่าวปรากฏในเอกสารอ้างอิงด้านการบริหารและถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการอธิบายบทบาทของผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ รวมถึงในบริบทของการบริหารคณะสงฆ์ด้วย ในมิติของการวางแผน ผู้บริหารคณะสงฆ์จำเป็นต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อให้กิจการของคณะสงฆ์ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการธำรงพระศาสนา การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาวัด หรือการสร้างศาสนทายาท การวางแผนในบริบทสงฆ์จึงมิใช่เพียงการจัดทำแผนงานเชิงบริหาร หากยังครอบคลุมถึงการกำหนดทิศทางเชิงศาสนาและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้เกี่ยวข้องด้วย ในมิติของการจัดองค์กร ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) มีลำดับความสัมพันธ์ที่เป็นระบบ ตั้งแต่เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนการแบ่งบทบาทหน้าที่ การกำกับดูแล และการประสานงานภายในระบบคณะสงฆ์อย่างชัดเจน ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจทั้ง 6 ด้าน ในมิติของการจัดบุคลากร ผู้วิจัยพบว่า “บุคลากร” ในบริบทคณะสงฆ์ไม่ได้หมายถึงเจ้าหน้าที่ในเชิงระบบราชการเท่านั้น หากหมายรวมถึงพระภิกษุสามเณร ผู้ช่วยงานวัด และศาสนทายาทผู้จะมาสืบทอดพระพุทธศาสนาในอนาคต ดังนั้น การสรรหา การบรรพชาอุปสมบท การคัดกรอง การอบรม และการพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีทั้งความรู้ทางธรรมและความพร้อมทางการบริหาร จึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำให้กิจการ

คณะสงฆ์มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ในมิติของการอำนวยการ ผลการวิจัยชี้ว่า พระสังฆาธิการต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับคณะสงฆ์ในปกครอง ตลอดจนกับพุทธศาสนิกชนและชุมชนโดยรอบ การอำนวยการในบริบทนี้จึงเป็นทั้งการนำเชิงโครงสร้างและการนำเชิงคุณธรรม กล่าวคือ ไม่เพียงสั่งการให้เกิดการปฏิบัติ แต่ต้องเป็นแบบอย่างแห่งความประพฤติดี และสร้างศรัทธาในหมู่ผู้เกี่ยวข้องด้วย และ ในมิติของการควบคุมกำกับ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ต้องตั้งอยู่บนการกำกับดูแลให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ คำสั่ง ระเบียบ และมติที่เกี่ยวข้อง การควบคุมในระบบคณะสงฆ์จึงมีลักษณะเป็นทั้งการควบคุมคุณภาพงานและการธำรงความถูกต้องชอบธรรมขององค์กรทางศาสนาไปพร้อมกัน ผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่า หลัก POSDC สามารถนำมาใช้เป็นกรอบอธิบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้จริง แต่ต้องตีความให้สอดคล้องกับมิติทางศาสนาและคุณค่าของคณะสงฆ์ด้วย

ผลการวิจัยด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) ดำเนินการครอบคลุมภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยมีพระสังฆาธิการเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการ และมีศรัทธาของพุทธศาสนิกชนเป็นฐานสำคัญในการสนับสนุนงานทุกด้าน ในด้านการปกครอง พบว่า พระสังฆาธิการทำหน้าที่บริหารความเรียบร้อยของคณะสงฆ์ ดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ การปกครองในบริบทนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นฐานของการรักษาความเป็นระเบียบ เอกภาพ และความน่าเชื่อถือของคณะสงฆ์ในสายตาสังคม หากการปกครองมีความเข้มแข็ง ภารกิจด้านอื่นก็ย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้น ในด้านการศึกษา พบว่า คณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาพระปริยัติธรรม นักธรรม และบาลี รวมทั้งการพัฒนาความรู้ของพระภิกษุสามเณรในระดับต่าง ๆ การศึกษาจึงเป็นฐานสำคัญของการสร้างคุณภาพภายในของคณะสงฆ์ เพราะทำให้พระภิกษุสามเณรมีความเข้าใจหลักธรรมอย่างถูกต้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่และการดำรงตนในบทบาทผู้นำทางจิตวิญญาณได้อย่างเหมาะสม ในด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า คณะสงฆ์ในพื้นที่มีบทบาทในการสนับสนุนการศึกษาของพระภิกษุสามเณร เยาวชน และประชาชน ทั้งในรูปของการให้โอกาสทางการศึกษา การช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา บทบาทด้านนี้แสดงให้เห็นว่าคณะสงฆ์มิได้มุ่งดูแลเฉพาะกิจการภายในวัด แต่ยังขยายบทบาทไปสู่การเกื้อกูลสังคมรอบด้าน ในด้านการเผยแผ่ พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญในการนำธรรมะสู่ประชาชน ผ่านทั้งการแสดงธรรม การอบรม การสร้างกิจกรรม และการเป็นแบบอย่างในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ดี บริบทของจังหวัดภูเก็ตซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม ทำให้การเผยแผ่ต้องอาศัยความระมัดระวัง ความเหมาะสม และความเข้าใจสังคมในระดับสูง การเผยแผ่ในพื้นที่ดังกล่าวจึงมิใช่เพียงการถ่ายทอดเนื้อหาธรรมะ แต่ยังเป็นการสื่อสารเชิงสัมพันธ์กับสังคมที่มีความหลากหลาย ในด้านการสาธารณูปการ พบว่า งานดูแลบำรุงรักษาและพัฒนาศาสนสมบัติ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ภายในวัดเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ เพราะวัดเป็นทั้งพื้นที่ทางศาสนาและพื้นที่สาธารณะของชุมชน การบริหารด้านนี้ต้องอาศัยการวางแผน การจัดทรัพยากร และการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้วัดสามารถรองรับกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมของสาธารณชนได้อย่างเหมาะสม ในด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า คณะสงฆ์มีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบความเดือดร้อน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของความเอื้ออาทรในชุมชน งานด้านนี้สะท้อนบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางศีลธรรมและผู้เกื้อกูลสังคม ซึ่งทำให้วัดยังคงมีความหมายต่อชีวิตชุมชนในเชิงรูปธรรม มิใช่เพียงในเชิงพิธีกรรมเท่านั้น กล่าวโดยภาพรวม ผลการวิจัยด้านนี้สรุปได้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) มีลักษณะเป็นการบริหารแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงทั้งภารกิจทางศาสนา การพัฒนาบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และการดูแลทรัพยากรของวัด โดยมีศรัทธาของพุทธศาสนิกชนเป็นฐานขับเคลื่อนที่สำคัญอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยด้านการวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ประการแรก เป็นการบริหารที่ตั้งอยู่บนฐานของพระธรรมวินัยและศรัทธาของสาธุชน กล่าวคือ แม้จะมีโครงสร้างการบริหารและการแบ่งงานอย่างเป็นระบบ แต่ความชอบธรรมของการบริหารยังขึ้นอยู่กับการรักษาพระธรรมวินัยและความเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนควบคู่กันไป ประการที่สอง เป็นการบริหารที่สามารถเชื่อมโยงกับหลัก POSDC ได้ในทุกมิติ ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางการพัฒนาศาสนา การจัดระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กร การพัฒนาศาสนทายาท การสร้างภาวะผู้นำเพื่อเผยแผ่ธรรมะ และการกำกับดูแลคุณภาพของงานด้านสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ ผลการศึกษาจึงยืนยันว่า หลักการบริหารสมัยใหม่มิได้ขัดกับการบริหารคณะสงฆ์ หากแต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ภายใต้กรอบคุณค่าทางศาสนา ประการที่สาม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ยังเผชิญปัญหาและข้อจำกัดหลายด้าน เช่น การขาดบุคลากร การขาดทักษะการบริหารสมัยใหม่ การขาดระบบข้อมูลและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมทางสังคม และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พระสังฆาธิการต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารยังคงดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์มิใช่เพียงการจัดการองค์กรในความหมายทั่วไป แต่เป็นการบริหารองค์กรทางศาสนาที่มี “คุณค่า” เป็นแกนกลาง กล่าวคือ การบริหารคณะสงฆ์ต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความชอบธรรมตามพระธรรมวินัยควบคู่กัน ดังนั้น การนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในบริบทคณะสงฆ์จึงไม่อาจดำเนินการแบบตรงตัว หากต้องผ่านกระบวนการ

ตีความและปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของสถาบันสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธวิธีการบริหารที่เน้นการผสมผสานระหว่างหลักการบริหารกับหลักธรรม เพื่อให้การบริหารเกิดทั้งประสิทธิภาพและความถูกต้องเหมาะสมทางจริยธรรม (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ข้อค้นพบที่ว่า หลัก POSDC สามารถใช้เป็นกรอบอธิบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่า คณะสงฆ์มีระบบการบริหารที่เป็นโครงสร้าง มิใช่เป็นเพียงการดำเนินงานตามจารีตเท่านั้น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม ล้วนปรากฏอยู่จริงในกระบวนการบริหารของพระสังฆาธิการ เพียงแต่มีความแตกต่างจากองค์การทั่วไปตรงที่เป้าหมายหลักมิใช่ผลกำไรหรือประสิทธิภาพเชิงธุรกิจ หากเป็นการธำรงพระพุทธศาสนา การรักษาระเบียบของสงฆ์ และการเกื้อกูลสังคม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารองค์การที่มองว่าการบริหารเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2538; สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์, 2542) ในประเด็นของการวางแผน ผลวิจัยทำให้เห็นว่า “การวางแผน” ของพระสังฆาธิการเป็นมากกว่าการจัดทำโครงการ แต่เป็นการกำหนดทิศทางของพระศาสนาในระดับพื้นที่ การวางแผนจึงมีทั้งมิติทางจิตวิญญาณและมิติทางสังคม กล่าวคือ ต้องวางแผนให้กิจการคณะสงฆ์สามารถสนองพระธรรมวินัย ขณะเดียวกันต้องตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการปรับตัวขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (สมยศ นาวีการ, 2544)

ในประเด็นของการจัดองค์กร ผลการวิจัยยืนยันว่า โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นเอกภาพของระบบ การมีลำดับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีระบบ อย่างไรก็ตาม การมีโครงสร้างเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หากขาดภาวะผู้นำ ความเข้าใจในภารกิจ และการประสานงานที่เหมาะสม โครงสร้างก็อาจไม่สามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ ดังที่แนวคิดการบริหารการศึกษาและองค์การชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง บุคลากร และกระบวนการบริหารร่วมกัน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542)

ในประเด็นของการจัดบุคลากร งานวิจัยสะท้อนปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ร่วมสมัย คือ การขาดแคลนพระภิกษุผู้สามารถเข้ามารับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านการบริหารสมัยใหม่ ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาคณะสงฆ์ในอนาคต เพราะการบริหารองค์กรทางศาสนาไม่สามารถพึ่งพาเพียงโครงสร้างการปกครอง แต่จำเป็นต้องพัฒนาศาสนทายาทให้มีทั้งความรู้ทางธรรม ความสามารถด้านการบริหาร และความเข้าใจบริบทสังคมร่วมสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การ (สุรพล สุยะพรหม, 2555)

ในประเด็นของการอำนวยการ ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพราะระบบคณะสงฆ์มิได้ขับเคลื่อนด้วยอำนาจเชิงกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังอาศัยศรัทธา การยอมรับ และคุณธรรมของผู้นำเป็นสำคัญ การอำนวยการจึงมิใช่เพียงการสั่งการจากบนลงล่าง แต่หมายถึงการสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในหมู่คณะสงฆ์

และพุทธศาสนิกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธบริหารที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนหลักธรรม ความเมตตา และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2553) ในประเด็นของการควบคุมกำกับ ผลการวิจัยชี้ว่า การควบคุมในบริบทคณะสงฆ์มีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นการกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และหลักคุณธรรมพร้อมกัน แตกต่างจากองค์การทั่วไปที่มักเน้นตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์หรือผลประกอบการเป็นหลัก การควบคุมในคณะสงฆ์จึงมีมิติของความถูกต้องชอบธรรม ความสงบเรียบร้อย และการรักษาพระศาสนาเป็นแกนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามหลักอริยสัจสี่ที่มุ่งวิเคราะห์ปัญหา เหตุแห่งปัญหา แนวทางแก้ไข และการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นระบบ (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2549)

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า “ศรัทธาของพุทธศาสนิกชน” เป็นทุนทางสังคมที่สำคัญของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ วัดและคณะสงฆ์ไม่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืนหากขาดความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน ศรัทธาจึงเป็นมากกว่าความเชื่อ แต่เป็นพลังขับเคลื่อนทางสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างพระสงฆ์กับชุมชนทั้งในด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วม และความชอบธรรมทางสังคม แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของคณะสงฆ์ในการเผยแผ่และเชื่อมโยงกับสังคมสอดคล้องกับแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน (สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์, 2551) อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ บริบทของจังหวัดภูเก็ตในฐานะพื้นที่พหุวัฒนธรรมส่งผลต่อรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญ การเผยแผ่ การสร้างความเข้าใจ และการดำรงบทบาทของวัดในชุมชนจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างเหมาะสม อ่อนโยน และสอดคล้องกับความหลากหลายทางศาสนาและวิถีชีวิตในพื้นที่ ข้อค้นพบนี้ชี้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่ควรใช้แนวทางเดียวกันทั้งหมดในทุกพื้นที่ แต่ควรปรับให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่

โดยสรุป การอภิปรายผลของงานวิจัยนี้นำไปสู่ข้อสังเคราะห์ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บน 3 มิติร่วมกัน ได้แก่ มิติทางโครงสร้าง มิติทางคุณธรรม และมิติทางบริบท กล่าวคือ ต้องมีระบบการปกครองที่ชัดเจน มีผู้นำที่ตั้งมั่นในพระธรรมวินัย มีความสามารถด้านการบริหาร และสามารถปรับตัวต่อสังคมร่วมสมัยได้ การบริหารคณะสงฆ์จึงมิใช่เพียงการจัดการองค์กร แต่เป็นกระบวนการบริหารที่ต้องรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ ความถูกต้องตามหลักธรรม และประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่

ประการแรก คือ องค์ความรู้เรื่อง การประยุกต์ใช้หลัก POSDC ในบริบทการบริหารคณะสงฆ์ ผลการวิจัยยืนยันว่า หลักการบริหารสมัยใหม่มิได้เป็นเรื่องห่างไกลจากระบบคณะสงฆ์ หากสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงเมื่อผ่านการตีความให้สอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กรทางศาสนา

ประการที่สอง คือ องค์ความรู้เรื่อง ศรัทธาเป็นฐานการบริหาร งานวิจัยนี้ชี้ชัดว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างจากการบริหารองค์กรทั่วไป เพราะไม่ได้ขับเคลื่อนด้วยผลกำไรหรือทุนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ขับเคลื่อนด้วยศรัทธา พลังการมีส่วนร่วม และความชอบธรรมทางสังคมของการบริหารคณะสงฆ์

ประการที่สาม คือ องค์ความรู้เรื่อง การบริหารคณะสงฆ์เชิงบูรณาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการ 3 มิติร่วมกัน คือ มิติด้านโครงสร้างการบริหาร มิติด้านพระธรรมวินัยและคุณธรรม และมิติด้านบริบทพื้นที่

องค์ความรู้เชิงพัฒนาที่สรุปได้ว่า การพัฒนากิจการคณะสงฆ์ในอนาคตควรเน้นการพัฒนาศักยภาพคนควบคู่กับการพัฒนาระบบ กล่าวคือ ต้องพัฒนาพระสังฆาธิการและพระภิกษุสามเณรให้มีทั้งความรู้ทางธรรมและทักษะทางการบริหาร พร้อมกับพัฒนาระบบข้อมูล การประสานงาน และการสนับสนุนทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทสมัยใหม่ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายหรือออกแบบการอบรมพัฒนาพระสังฆาธิการในอนาคตได้

สรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต)” สามารถสรุปผลการศึกษาได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ประการ ได้แก่ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหาร การศึกษาสภาพการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ และการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในบริบทพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) มีพื้นฐานสำคัญจากการผสมผสานระหว่างหลักการบริหารสมัยใหม่กับหลักพระธรรมวินัย โดยสามารถอธิบายกระบวนการบริหารผ่านกรอบแนวคิด POSDC ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุมกำกับ อันสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารคณะสงฆ์มีระบบ โครงสร้าง และกลไกการดำเนินงานที่ชัดเจน แม้จะอยู่ภายใต้บริบทเฉพาะขององค์กรทางพระพุทธศาสนา ในด้านสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์จังหวัดภูเก็ต (ธรรมยุต) มีการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยพระสังฆาธิการทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนภารกิจในแต่ละระดับ ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของพุทธศาสนิกชนและชุมชนถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกิจการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ชี้ให้เห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพมิได้ขึ้นอยู่เฉพาะกับโครงสร้างหรือระเบียบการปกครองเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ศักยภาพของบุคลากร ความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ และความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่เหมาะสมจึงควรเป็นการบริหารเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงหลักการจัดการสมัยใหม่เข้ากับคุณค่าทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือ การบริหารจัดการต้องมุ่งทั้งประสิทธิภาพขององค์กรและการธำรงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ตั้งอยู่บนฐาน 3 ประการ ได้แก่ (1) ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารสมัยใหม่ (2) การยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยและอัตลักษณ์ขององค์กรสงฆ์ และ (3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

รูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจทางพระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมร่วมสมัย

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์กรศาสนา โดยเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่กับบริบทของคณะสงฆ์ไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารองค์กรทางศาสนาสามารถพัฒนาให้มีระบบและประสิทธิภาพได้ โดยไม่ขัดแย้งกับหลักการทางศาสนา อีกทั้งยังเป็นฐานข้อมูลสำหรับนักวิชาการและผู้บริหารคณะสงฆ์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความมั่นคง มีประสิทธิผล และยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สถาบันการสร้างศาสนทายาทที่เป็นระบบเริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคคลที่เข้ามาบวช การจัดหลักสูตรที่ครบสมบูรณ์ทั้ง 6 ด้าน และเพิ่มเติมในเรื่องของภาษาและเทคโนโลยี พร้อมสวัสดิการในทุกๆด้าน

2. ส่งเสริม สนับสนุน สร้างสวัสดิการให้กับศาสนทายาทที่อยู่ปัจจุบันให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยความร่วมมือขององค์กรคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบ

3. ใช้หลักสามัคคีธรรมในการบริหารจัดการวัดในทุกๆด้าน รวมถึงลาภสักการะที่เกิดขึ้นที่ต้องมีการรวมศูนย์ในการจัดสรรคน เงิน วัสดุ และการบริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การบริหารบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

2. ควรศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ เช่น เขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตเมือง เขตชนบท หรือพื้นที่ที่มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน เพื่อค้นหารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท

3. ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อออนไลน์ และการจัดการความรู้ขององค์กรสงฆ์

4. ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาผู้นำสงฆ์ที่สามารถบริหารองค์กรควบคู่กับการรักษาหลักพระธรรมวินัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรขยายการศึกษาสู่มิติการบริหารองค์กรศาสนาเปรียบเทียบระหว่างพระพุทธศาสนากับองค์กรศาสนาอื่น เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารศาสนสถานและบทบาทขององค์กรศาสนาในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2559). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2553). ธรรมะเพื่อการบริหาร.

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์. (2551). *การเผยแผ่พระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาการพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.

สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์. (2542). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม. (2560). *คู่มือพระสังฆาธิการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549). *การบริหารตามหลักอริยสัจสี่.* กรุงเทพฯ: SUNPRINTING.

สุรพล สุยะพรหม. (2555). *พื้นฐานทางการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Traditional Chinese Culture Communication by Animation Film: Monkey King Hero Is Back

Song Jiawei[1*], Supanna Phatarametravorakul[2], & Prapas Nualnetr[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Song Jiawei*
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
Email: 770094627@qq.com

2. Supanna Phatarametravorakul
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand
Email: supanna6838@gmail.com

3. Prapas Nualnetr
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand
Email: prapas9@yahoo.com

Keywords:
Traditional, Chinese Culture, Communication, Animation Film, Monkey King Hero Is Back

Article history:
Received: 28/04/2025
Revised: 30/05/2025
Accepted: 25/06/2026
Available online: 13/07/2026

How to Cite:
Jiawei, S. et al. (2026). Traditional Chinese Culture Communication by Animation Film: Monkey King Hero Is Back. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 191-204.

ABSTRACT

This study aims to: (1) explore the representation of traditional Chinese cultural contexts in animation; (2) examine storytelling strategies used to communicate traditional Chinese culture; and (3) identify development approaches for promoting traditional Chinese culture through animation. A mixed-methods research design was employed, integrating quantitative and qualitative approaches. Quantitative data were collected using a structured questionnaire administered to audiences to evaluate perceptions of cultural communication through the film. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with 20 key informants, including academics, animation industry professionals, and audience representatives. Data were analyzed using descriptive statistics, content analysis, and interpretive analysis, while methodological triangulation was applied to enhance the validity and reliability of the findings.

The results indicate that animated films effectively construct cultural contexts by integrating visual symbols, sound, narrative, and traditional spiritual values. Overall, 62% of respondents evaluated animation as an effective or excellent medium for promoting traditional culture. Audiovisual cultural presentation received a mean score of 3.29, while respondents' perceived ability to explain cultural characteristics improved after viewing (Mean = 3.22). Nevertheless, emotional engagement remained comparatively moderate (Mean = 3.19), suggesting that cognitive understanding exceeded emotional internalization. Qualitative findings further revealed that narrative adaptation, particularly the humanization of the Monkey King and the integration of contemporary animation technology with traditional aesthetics, significantly enhanced audience engagement. The study concludes that successful cultural communication through animation depends on the integration of authentic cultural representation, narrative innovation, and technological advancement to achieve sustainable cultural dissemination in both domestic and global contexts.

Introduction

Monkey King: Hero Is Back a 3D animated film adapted from the traditional Chinese classic *Journey to the West*. It was released in China in 2015 and achieved an impressive box office revenue of 954 million yuan. The film also received several prestigious awards, including the Best Art Film Award at the 30th China Film Golden Rooster Awards and the Best Animated Feature Film Award at the 12th China Animation Golden Dragon Awards. It was later released in the United States in 2016 and in Japan in 2018. As the world's first 3D animated film based *on* Journey to the West, the film set a record for the highest overseas sales of Chinese animated films at the Cannes Film Festival. It was also the first animated film to be nominated for the Media Awards at the 18th Shanghai International Film Festival in 2015. Prior to its release, nearly one hundred Chinese celebrities publicly supported and promoted the film, marking an unprecedented phenomenon in the history of Chinese animation. Although time has passed, its record-breaking box office performance, innovative storytelling, and distinctive character design have generated widespread discussion among audiences, making it an important topic in academic research.



Figure 1 Monkey King Hero Is Back

Monkey King: Hero Is Back not only achieved remarkable success in terms of technology and artistic quality but also made significant contributions to cultural communication and innovation. It reflects the development trends and new creative practices of contemporary Chinese animated films. Its influence continues to this day and has left a profound impact on the animation industry. This study takes Monkey King: Hero Is Back as the main research subject, focusing on cultural communication to analyze how traditional Chinese culture is disseminated through Chinese animated films. Therefore, this research aims to examine cultural communication in the film to fill the existing research gap and to provide constructive suggestions for the development of the Chinese animation industry, as well as for the dissemination of valuable Chinese culture. The researcher is particularly interested in studying how traditional Chinese culture is communicated through this film. The study focuses on analyzing the expression of traditional Chinese cultural elements in animation, the strategies and effects of cultural dissemination, and possible approaches for the future development of Chinese animated films. Animation serves as a medium that conveys content through visual storytelling. Audiences consciously focus on narrative and visual elements, while unconsciously absorbing cultural content. Therefore, it is necessary to study effective methods and approaches for cultural dissemination through animation, as well as to promote innovation in Chinese animation culture in the digital era. This includes integrating

traditional culture with modern elements to create works that are both meaningful and accessible to contemporary audiences.

A deeper analysis of the film includes cultural elements such as philosophical ideas, moral values, social norms, and traditions, as well as their presentation through character design, scene construction, and dialogue. This demonstrates both the inheritance and innovation of culture, preserving the core of the original work while adapting it to modern aesthetics. As a result, traditional culture becomes more accessible and appealing to younger audiences. As both a cultural medium and an artistic form, animation not only disseminates culture but also plays a vital role in preserving Chinese cultural heritage. Cultural dissemination through animation is therefore not limited to the film industry but also holds broader cultural significance at the national level. Furthermore, it can be extended through various platforms such as the internet and social media, increasing the reach and influence of Chinese culture. This study addresses key questions, including whether animation is an effective medium for disseminating Chinese culture, whether Monkey King: Hero Is Back plays a role in cultural communication, and which elements of traditional Chinese culture are presented and how they are expressed in animation. Although there are existing studies on Monkey King: Hero Is Back, research specifically focusing on cultural communication remains limited. This highlights the need for further study, especially in the current context where animation production tends to emphasize technology and visual effects over cultural content. In conclusion, this study is significant for developing approaches to cultural dissemination through animation, preserving cultural identity, and enhancing the global influence of Chinese animated films.

Literature Review and Theoretical Framework

The study of traditional Chinese culture communication through animation film requires an interdisciplinary theoretical framework integrating communication, film, cultural, storytelling, and animation theories. In recent years, scholarly attention has increasingly focused on how animation functions as a medium for cultural transmission, particularly within the context of Chinese cultural revitalization and global media expansion. Communication theory remains fundamental in explaining how meaning is constructed and interpreted. The Encoding/Decoding model proposed by (Hall Stuart, 1997) continues to be widely applied in contemporary media research. Recent studies have extended Hall's framework into digital and transnational contexts, emphasizing that audiences in global media environments actively reinterpret cultural texts based on localized cultural experiences (Zhang & Liu, 2022). In the case of Monkey King: Hero Is Back, traditional Chinese cultural meanings are encoded through mythological imagery and narrative symbolism, while international audiences decode these meanings through broader cultural lenses, demonstrating the continued relevance of communication theory in cross-cultural media analysis. Film theory also remains central in analyzing how cinematic techniques shape meaning. David Bordwell and Kristin Thompson (2003) explain that narrative structure, mise-en-scène, and audiovisual elements construct film meaning. Recent scholarships have further emphasized the role of digital aesthetics in contemporary animation. For example, (Li, 2021) argues that advances in CGI and digital cinematography have significantly enhanced the expressive capacity of Chinese animated films, allowing for more sophisticated integration of traditional cultural elements into modern visual storytelling. This is evident in Monkey King: Hero Is Back, where digital animation techniques are used to reinterpret classical mythology while maintaining cultural authenticity.

Cultural communication theory has gained increasing importance in recent research, particularly in the context of globalization and soft cultural power. (Henry Jenkins, 2006)

highlights the role of media in cultural convergence, and recent studies have expanded this perspective by examining how national cultures are strategically communicated through media industries. According to (Wang, 2023) Chinese animated films play a significant role in promoting cultural soft power by presenting traditional narratives in globally accessible formats. Similarly, (Sun, 2022) found that animation serves as an effective medium for revitalizing intangible cultural heritage by transforming traditional cultural elements into engaging visual narratives. These findings reinforce the importance of animation as a cultural communication tool. Storytelling theory continues to provide a strong foundation for understanding how narratives communicate cultural meaning. (Walter Fisher, 1984) proposed that audiences evaluate stories based on coherence and fidelity. Recent research has emphasized the role of emotional engagement and character development in cross-cultural storytelling. (Chen, 2021) argues that successful Chinese animated films adapt traditional narratives by incorporating universal themes such as identity, heroism, and moral growth, making them accessible to global audiences. In Monkey King: Hero Is Back; the narrative of redemption and heroism reinterprets classical mythology in a way that resonates with contemporary viewers while preserving cultural significance.

The concept of animation has also evolved significantly in recent years. Animation is now widely recognized as a powerful medium for cultural representation due to its ability to visualize abstract and symbolic content. (Wells, 2011) highlights the flexibility of animation in representing non-realistic worlds, and more recent studies have emphasized its role in cultural storytelling. According to (Zhao, 2024), animation enables the reconstruction of cultural memory through visual symbolism and stylized representation, making it particularly effective for communicating traditional culture in the digital age. This aligns with the case of Monkey King: Hero Is Back, where animation techniques are used to transform classical literary content into a modern cinematic experience. The background and significance of Monkey King: Hero Is Back has also been widely discussed in recent research. The film is recognized as a milestone in the Chinese animation industry, marking a shift toward high-quality domestic productions. (Tang, 2020) identified the film as a turning point in Chinese animation, while more recent studies have further emphasized its cultural impact (Liu, 2023). found that the film contributed to the resurgence of interest in traditional Chinese mythology among younger audiences. Additionally, (Hu and Wang, 2022) argued that the film successfully integrates national cultural identity with global storytelling techniques, making it a model for future Chinese animated productions. In terms of related research, national studies have increasingly focused on the role of animation in cultural revitalization. subsequent studies (Li, 2021; Wang, 2023) indicate that Chinese animation has evolved from imitation of Western styles to the development of a distinct national identity rooted in traditional culture. These studies emphasize that cultural authenticity, combined with modern production techniques, is key to the success of contemporary Chinese animation. International research has also expanded significantly between 2020 and 2025, particularly in cross-cultural communication. (Zhang and Liu, 2022) examined how audiences from different cultural backgrounds interpret Chinese animated films and found that cultural familiarity influences interpretation, but universal themes can bridge cultural gaps. (Similarly, Kim, 2021) explored cross-cultural storytelling in animation and concluded that balancing local cultural elements with universal narrative structures enhances global audience engagement. Research on visual semiotics has also highlighted the importance of symbols, colors, and imagery in conveying meaning across cultures (Zhao, 2024).

In conclusion, recent literature (2020–2025) reinforces and extends traditional theoretical frameworks by incorporating perspectives on globalization, digital media, and cultural soft power. Communication theory, film theory, cultural communication theory, storytelling theory, and animation theory remain essential foundations, while recent research highlights the growing importance of animation as a medium for cultural transmission in the global media landscape. The case of Monkey King: Hero Is Back exemplifies how traditional Chinese culture can be effectively communicated through modern animation, making it a valuable subject for further academic investigation.

Conceptual Framework

The research framework is presented in the following figure. A mixed-methods approach is adopted, with the research design based on a combination of qualitative and quantitative research.

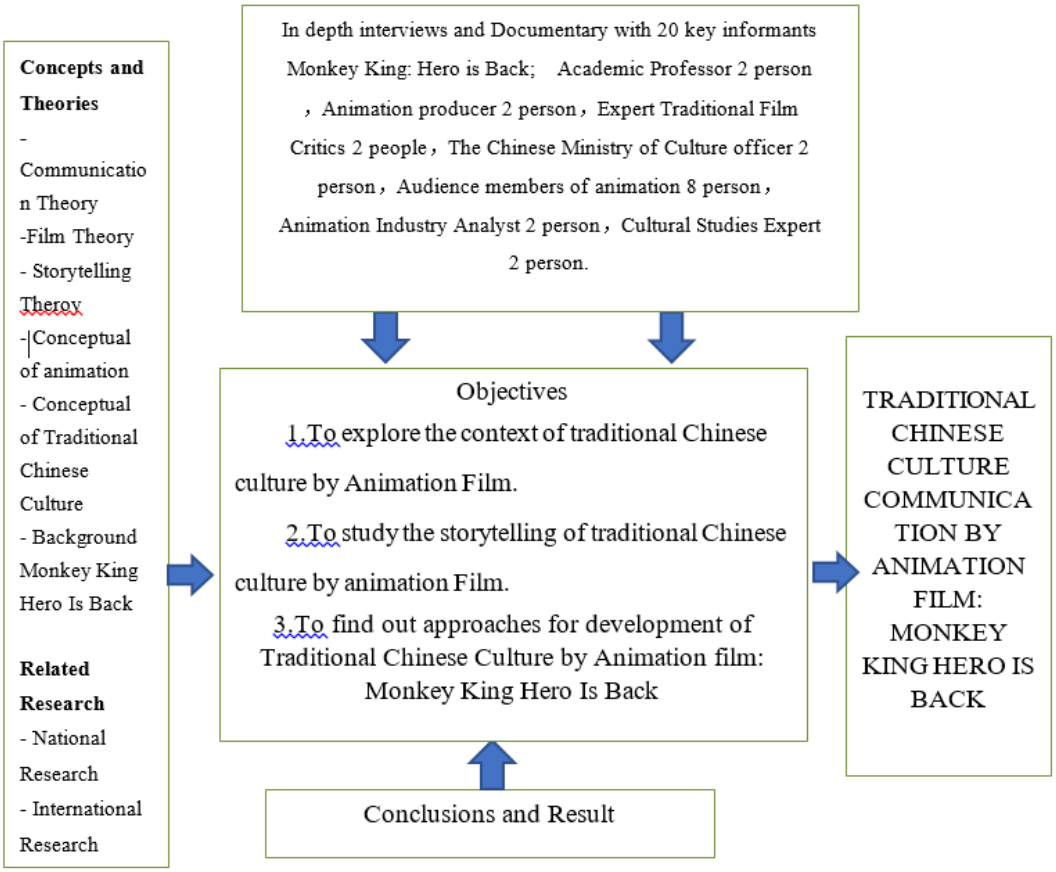


Figure 1 Conceptual Framework

Objectives

1. To explore the express in animated films of Traditional Chinese Culture from Monkey King Hero Is Back.
2. To study method of storytelling of Traditional Chinese Culture from Monkey King Hero is Back.
3. To study Communication effect of Traditional Chinese Culture from Monkey King Hero is Back.

Methodology

This study employed a mixed-method approach, combining both qualitative and quantitative methods to provide a comprehensive understanding of how traditional Chinese culture is communicated through Monkey King Hero Is Back.

Firstly, the qualitative method was conducted through in-depth interviews to explore expert perspectives on the representation and dissemination of traditional Chinese culture in the film. The participants consisted of 20 key informants from seven groups, including academic professors, animation producers, film critics, cultural officers, animation audiences, industry analysts, and cultural studies experts. These participants were purposively selected to ensure diverse viewpoints from both professional and audience perspectives.

Secondly, the quantitative method was implemented through a questionnaire survey, targeting animation viewers from different backgrounds. The respondents represented various educational levels, occupations, and income groups, reflecting a wide range of social classes. This allowed the study to analyze how audiences perceive and interpret the narrative methods and cultural dissemination presented in the film.

The research focused on three main aspects: (1) the representation of traditional Chinese culture in the film, (2) the narrative techniques used to communicate cultural meanings, and (3) the effectiveness of cultural dissemination among audiences. Data collected from both methods were analyzed and integrated to provide a comprehensive understanding of the film's role in cultural communication.

Based on the findings, this study aims to propose development pathways for the promotion and sustainability of traditional Chinese culture through animation films.

Population: The population of this study consists of viewers of the animated film Monkey King Hero Is Back in China. Based on estimated audience statistics, the total population is approximately 22,731,000 individuals. This population encompasses a diverse group of viewers in terms of gender, age, educational level, occupation, and income. Therefore, it is considered representative of animation media consumers within Chinese society.

Samples: The sample size for this study was determined using the formula proposed by Taro Yamane (1973) to calculate an appropriate sample size for quantitative research. The confidence level was set at 95%, and the acceptable margin of error was 0.05. The formula is as follows:

$$= \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = required sample size
N = total population (22,731,000 individuals)
e = margin of error (0.05)

By substituting the values into the formula, the calculated sample size is approximately 400 respondents. Therefore, this study determines a sample size of 400 participants, which is considered sufficient to represent the entire population and allows the results to be statistically reliable and generalizable.

Research Instruments: The study employed a questionnaire as the primary instrument for data collection. The questionnaire was systematically designed based on academic principles to ensure the reliability and effectiveness of the data for analysis. It was divided into four main parts to comprehensively cover the variables related to the study of traditional Chinese culture. The first part collected demographic information of the respondents, such as name, age, and position. This information is essential for classifying the sample and analyzing the relationships between demographic characteristics and the variables under study. The second part consisted of 32 items related to traditional Chinese culture, which served as the main variable of the research. These items aimed to measure respondents' opinions, attitudes, and levels of perception toward cultural content. The third part included three items concerning narrative methods of traditional Chinese culture, designed to examine how cultural content is communicated and presented. The fourth part comprised three items related to development approaches for traditional Chinese culture, with the purpose of gathering suggestions and ideas for promoting and developing cultural practices in a modern context.

The questionnaire utilized a five-point Likert scale based on the concept developed by Rensis Likert, consisting of five levels: strongly agree, agree, agree, agree, agree, agree, neutral, disagree, and strongly disagree. The use of the Likert scale allows qualitative opinions to be transformed into quantitative data, facilitating statistical analysis and improving the accuracy of data interpretation. In addition, clear criteria for interpreting mean scores were established, where a mean score of 4.21–5.00 indicates strong agreement, with lower ranges corresponding to decreasing levels of agreement. This standardization enhances consistency and reduces potential bias in data interpretation.

Regarding the development of the research instrument, the process was conducted systematically. It began with a comprehensive review of relevant literature, theories, and previous studies under the guidance of the research advisor. These served as the conceptual framework for designing the questionnaire. Subsequently, the structure of the instrument was developed, and questionnaire items were constructed in alignment with the research variables. The draft questionnaire was then submitted to five experts to assess its content validity, ensuring that each item accurately measured the intended constructs. Following this, the Index of Item-Objective Congruence (IOC) was employed to evaluate the alignment between each item and the research objectives. Experts rated each item as +1 (consistent), 0 (uncertain), or -1 (inconsistent). Only items with IOC values greater than 0.50 were retained, while those with lower values were revised to improve clarity and accuracy.

Afterward, a pilot test was conducted with 30 participants to assess the reliability of the instrument. Reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient, with an acceptable value set at 0.80 or higher according to Steven M. Downing. This step is crucial as it confirms the internal consistency and stability of the questionnaire, thereby enhancing the credibility of the research findings.

Finally, the questionnaire was revised based on the pilot test results and feedback and subsequently approved by the research advisor before being administered for actual data collection. This entire process reflects a rigorous and systematic approach to instrument

development, ensuring that the data obtained are of high quality and suitable for accurate and reliable analysis at an academic level.

Data collection: The researcher used a questionnaire to collect data from 400 people. In this data collection, the researcher collected the data by himself and checked the data (Edit Data) for completeness of the data by himself.

Statistical Data Analysis: The researcher followed a structured procedure for data analysis, primarily utilizing quantitative methods. The process involved the following steps:

1. The questionnaires collected were first reviewed for completeness. After verification, the data were coded according to the coding manual (Codebook).

2. The data were analyzed using a statistical software package for social sciences, which included the following: Personal Demographic Information: analyzed by finding the frequency and percentage.

Results

The findings are presented according to the three research objectives. The empirical evidence demonstrates that the communication of traditional Chinese culture through Monkey King: Hero Is Back operates through three interconnected dimensions: cultural context construction, storytelling transformation, and audience-centered validation. Together, these dimensions form an integrated framework explaining how cultural meanings are constructed, communicated, and interpreted through animated films (Figure 3).

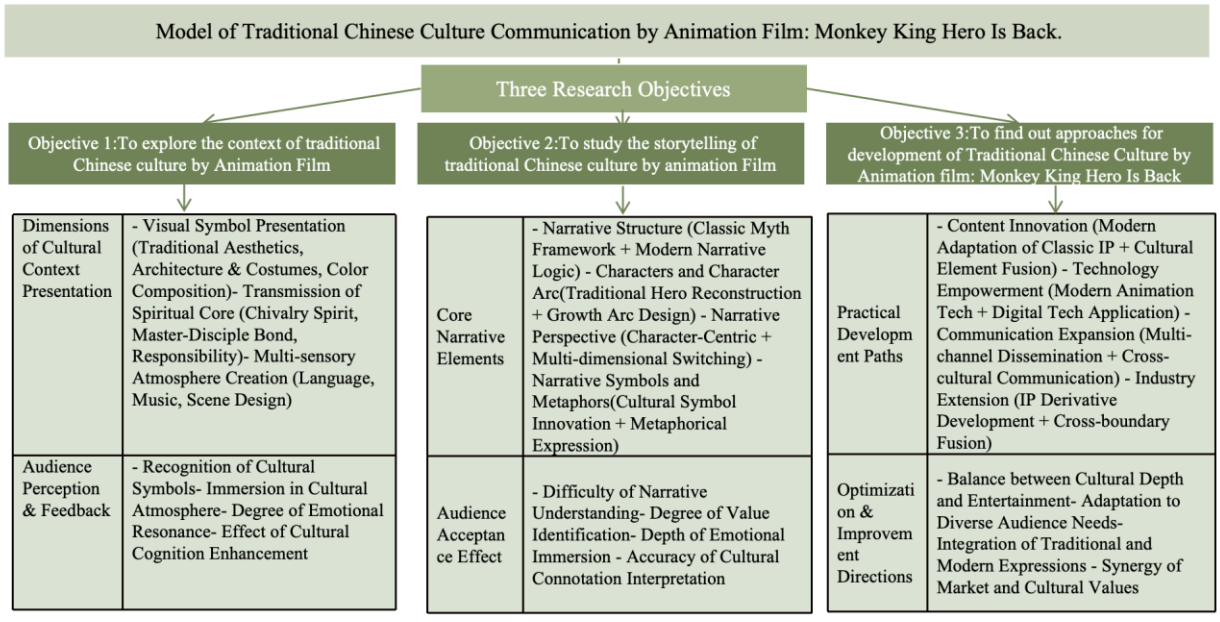


Figure 2 Research Framework Model of Traditional Chinese Culture Communication through the Animation Film Monkey King: Hero Is Back

Exploring the Expression of Traditional Chinese Culture in Monkey King: Hero Is Back

The first research objective examined how traditional Chinese culture is expressed in Monkey King: Hero Is Back. The findings indicate that animation functions as an effective medium for constructing cultural meaning by integrating both tangible and intangible cultural elements. At the visual level, the film presents traditional Chinese architecture, costumes, artistic aesthetics, mythological settings, and symbolic objects that reinforce cultural authenticity. Beyond these visible representations, the film communicates intangible cultural values, including the spirit of Xia (chivalry), moral responsibility, courage, compassion, and collective identity. These values are embedded throughout the narrative and conveyed through cinematic techniques such as visual design, music, sound effects, and emotional performance. The findings further reveal that audiences generally demonstrated a high level of cultural interest and positive attitudes toward traditional Chinese culture after viewing the film. However, the depth of cultural understanding varied according to participants' prior cultural knowledge and personal experiences. Viewers who possessed greater familiarity with Chinese traditions were better able to interpret implicit cultural meanings and symbolic references than those with limited cultural backgrounds. Overall, the findings suggest that cultural communication extends beyond the presentation of cultural symbols and involves the construction of meaningful cultural experiences that encourage audiences to engage with traditional values.

Examining the Storytelling Methods Used to Communicate Traditional Chinese Culture

The second research objective investigated the storytelling methods employed to communicate traditional Chinese culture. The findings demonstrate that storytelling serves as the central mechanism connecting traditional cultural heritage with contemporary audience expectations. The narrative successfully combines classical Chinese mythology with modern storytelling techniques, particularly character development, emotional progression, and the Hero's Journey narrative structure. Rather than portraying Sun Wukong solely as a legendary hero, the film reconstructs him as a multidimensional character whose internal struggles, emotional growth, and moral transformation create stronger audience identification and emotional engagement. In addition, symbolic storytelling plays an important role in reinforcing cultural meaning. Cultural symbols, including the Golden Cudgel, the Five Elements Mountain, and Buddhist and Taoist imagery, function as narrative devices that communicate philosophical concepts and traditional beliefs. These symbolic elements enrich the storyline by providing multiple layers of interpretation. Nevertheless, the findings indicate that audiences interpret these cultural symbols differently depending on their cultural familiarity. Participants with greater knowledge of Chinese mythology were able to recognize deeper symbolic meanings, whereas international audiences primarily appreciated the emotional narrative without fully understanding its cultural references. These findings suggest that effective storytelling requires balancing cultural authenticity with narrative accessibility, allowing traditional cultural values to be communicated in ways that remain engaging for contemporary global audiences.

Investigating the Communication Effectiveness of Traditional Chinese Culture

The third research objective examined the effectiveness of communicating traditional Chinese culture through animation. The findings indicate that successful cultural communication depends not only on cultural representation but also on audience interpretation and participation. Participants reported that emotional engagement with the narrative significantly enhanced their understanding and appreciation of traditional Chinese cultural values. Emotional resonance encouraged audiences to connect with the characters and internalize broader themes such as responsibility, sacrifice, justice, and perseverance. The findings also demonstrate that communication effectiveness follows the principle of preserving the cultural core while innovating the form. Although essential cultural values should remain authentic, creative adaptation through contemporary storytelling, advanced animation technology, and digital media presentation increases accessibility for modern audiences. Furthermore, industrial development strategies—including intellectual property (IP) expansion, transmedia storytelling, digital distribution, and international market adaptation—were identified as important factors in extending the global influence of Chinese culture through animation. These findings confirm that cultural communication is most effective when traditional values are maintained while presentation methods evolve to meet changing audience expectations.

Research Contribution

Based on the empirical findings, this study proposes an integrated framework for understanding cultural communication through animation. The framework consists of three interrelated dimensions: cultural context construction, storytelling transformation, and audience-centered validation. Together, these dimensions explain how cultural meaning is constructed, transmitted, and interpreted through animated films. The principal contribution of this framework is the integration of previously fragmented perspectives into a single conceptual model. Unlike previous studies that primarily emphasize visual representation or narrative adaptation, the proposed framework identifies audience-centered validation as an essential component of cultural communication. The findings demonstrate that cultural meaning is not completed during media production but is co-created through audience interpretation, emotional resonance, and meaning-making processes. The study further proposes that successful cultural communication in animation requires a dynamic balance between cultural authenticity and creative adaptation. Intangible cultural values—including the spirit of Xia, moral responsibility, and collective identity—must be embedded within engaging narratives and strengthened through multisensory cinematic experiences. Consequently, the proposed framework extends existing theories of cultural communication by positioning audiences as active participants in constructing cultural meaning rather than passive recipients of cultural messages. This integrated perspective contributes to bridging the gap between traditional cultural preservation and contemporary media innovation, offering a theoretical foundation for future research in animation studies, cultural communication, and cross-cultural media production.

Discussion

Regarding Objective 1, which sought to explore the context of traditional Chinese culture as represented in animation films, the findings demonstrate that animation serves as an effective medium for communicating cultural contexts. Beyond presenting tangible cultural elements such as traditional architecture, costumes, visual aesthetics, and artistic styles, the film also conveys intangible cultural values, including xia (chivalry), responsibility, moral integrity, and collective ethics. These findings support (Hall's, 1997) theory of cultural representation, which argues that cultural communication involves a continuous process of encoding and decoding meanings, whereby audiences construct interpretations according to their cultural backgrounds, experiences, and social contexts. Consequently, viewers from different cultural settings may interpret the same cultural symbols and narratives differently.

The findings also correspond with concept of participatory culture, which emphasizes that contemporary media, particularly visual and digital media, encourage audiences to actively engage with, reinterpret, and disseminate cultural content. In the context of Monkey King: Hero Is Back, animation creates an immersive audiovisual experience that facilitates emotional engagement while enhancing audiences' understanding and appreciation of traditional Chinese culture. This suggests that animation functions not only as entertainment but also as a dynamic platform for cultural communication and intercultural understanding.

Regarding Objective 2, which examined the storytelling of traditional Chinese culture through animation, the findings indicate that narrative structure plays a critical role in making traditional cultural content accessible and meaningful to contemporary audiences. The film successfully integrates classical Chinese mythology with modern storytelling techniques, including character development, emotional conflict, and the hero's journey, thereby strengthening audience engagement and narrative coherence. This finding is consistent with (Campbell's, 1949) theory of the Hero's Journey, which proposes that universal narrative patterns transcend cultural boundaries and enable audiences to relate to culturally specific stories through shared human experiences.

Furthermore, the findings support (Bordwell's, 1985) narrative theory, which argues that narrative structure, plot organization, and point of view significantly shape audience interpretation and meaning-making. The adaptation of traditional mythology into a contemporary narrative framework demonstrates how narrative strategies can preserve cultural authenticity while increasing accessibility for modern audiences. In addition, the extensive use of cultural symbols, visual metaphors, and mythological imagery reflects (Barthes', 1977) semiotic theory, which suggests that signs and symbols communicate multiple layers of meaning beyond their literal representations. Within the film, these symbolic elements reinforce traditional Chinese cultural values while enriching audiences' interpretive experiences.

Regarding Objective 3, which focused on identifying approaches for developing traditional Chinese culture through animation, the findings suggest that sustainable cultural development depends on balancing cultural preservation with creative innovation. Rather than reproducing traditional culture unchanged, the film reinterprets classical cultural elements through contemporary animation techniques, narrative design, and digital production. This finding is consistent with (Pieterse's, 2004) concept of cultural hybridization, which argues that globalization facilitates the integration of traditional and modern cultural

elements, resulting in new cultural forms that remain rooted in local identities while appealing to global audiences.

Moreover, the findings align with (Nye's, 2004) concept of soft power, which emphasizes that cultural products can strengthen a nation's international influence by enhancing its attractiveness rather than relying solely on political or economic power. As demonstrated in Monkey King: Hero Is Back, animation has become an important instrument of China's cultural diplomacy by promoting traditional cultural narratives through globally accessible media. The integration of intellectual property (IP) development, cross-media storytelling, and digital distribution platforms further illustrates how cultural communication has evolved into a multidimensional ecosystem that combines cultural heritage, creative industries, and technological innovation. These findings suggest that the successful international dissemination of traditional Chinese culture increasingly depends on the strategic integration of cultural authenticity, creative adaptation, and digital media technologies.

Overall, the findings indicate that animation is not merely a medium for entertainment but also an effective vehicle for preserving, reinterpreting, and disseminating traditional culture. Through the integration of cultural representation, narrative innovation, symbolic communication, and digital media strategies, Monkey King: Hero Is Back demonstrates how animation can contribute to the preservation of cultural heritage while enhancing China's cultural influence in the global media landscape.

Conclusion

This study, titled "Chinese Culture Communication by Animation Film: Monkey King: Hero Is Back," aimed to investigate how traditional Chinese culture is communicated through animation by examining three key aspects: cultural context, narrative storytelling, and development approaches. The findings reveal that animation serves as a highly effective medium for cultural communication, capable of bridging traditional cultural values with modern audience expectations. In terms of cultural context, the study demonstrates that animation can construct a rich and immersive cultural environment by integrating both tangible elements such as architecture, costumes, and artistic styles and intangible cultural values, including chivalry (Xia), responsibility, and moral integrity. Through multi-sensory representation, animation enhances audience engagement and facilitates cultural awareness, although the depth of understanding varies depending on individual backgrounds and experiences. Regarding narrative storytelling, the study finds that the integration of traditional mythological structures with modern narrative techniques significantly enhances audience comprehension and emotional connection. The reconstruction of Sun Wukong as a dynamic character with emotional depth and personal growth allows audiences to relate more closely to the story. Furthermore, the use of cultural symbols and metaphors enriches the narrative and enables deeper cultural interpretation. In terms of development approaches, the study highlights that the sustainability of traditional cultural communication through animation depends on balancing cultural preservation with innovation. The application of modern technologies, narrative adaptation, and digital platforms enables traditional culture to remain relevant in contemporary society. Additionally, industrial strategies such as intellectual property (IP) development, cross-media expansion, and global distribution contribute to the broader dissemination and long-term sustainability of cultural communication.

Overall, the study confirms that animation is not merely an entertainment medium but also a powerful tool for cultural transmission and development. However, the effectiveness of cultural communication through animation relies on achieving a balance between cultural depth and audience accessibility, as well as integrating cultural values with technological and industrial advancements.

Recommendations

Based on the findings of this study, several recommendations can be proposed for practitioners, policymakers, and content creators involved in cultural communication through animation.

1. Content creators should prioritize the integration of cultural values into narrative structures rather than relying solely on surface-level symbolic representation. Cultural elements should be embedded naturally within character development, emotional conflicts, and story progression to enhance audience engagement and understanding.

2. Animation producers should adopt innovative storytelling techniques that combine traditional narratives with modern narrative structures. The use of character-driven storytelling, emotional arcs, and symbolic metaphors can significantly improve the effectiveness of cultural communication.

3. There should be a stronger emphasis on technological innovation in animation production. The integration of advanced technologies such as 3D animation, virtual reality (VR), and augmented reality (AR) can enhance visual appeal and provide more immersive cultural experiences.

4. From an industrial perspective, stakeholders should focus on developing cultural intellectual property (IP) and expanding it across multiple media platforms, including films, games, digital media, and merchandise. This cross-media strategy can increase both the cultural impact and economic value of traditional culture.

5. Policymakers and cultural institutions should support the animation industry through funding, policy incentives, and international collaboration. Promoting cultural exchange and global distribution can enhance the international influence of traditional Chinese culture.

Future Research

Future research should examine audience responses across different cultural contexts and apply quantitative or mixed-method approaches to validate these findings. Comparative studies of cultural animation from different countries and investigations into emerging technologies, such as artificial intelligence (AI), VR, and AR, are also recommended to further explore their role in cultural communication and heritage preservation.

References

Barthes, R. (1977). *Image, music, text.* Fontana Press.

Bordwell, D. (1985). *Narration in the fiction film.* University of Wisconsin Press.

Campbell, J. (1949). *The hero with a thousand faces.* Princeton University Press.

Chen, Y. (2021). Narrative adaptation and cultural identity in Chinese animated films. *Journal of Chinese Cinematic Arts*, 15(2), 45–60.

Fisher, W. R. (1984). Narration as a human communication paradigm. *Communication Monographs*, 51(1), 1–22.

Hall Stuart, (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices.* Sage Publications.

Hu, X., & Wang, L. (2022). National identity and global storytelling in Chinese animation. *International Journal of Cultural Studies*, 25(4), 567–583.

Jenkins, H. (2006). *Convergence culture: Where old and new media collide.* New York University Press.

Jiang, F., & Huang, K. (2017). Hero is back and audience engagement. *Global Media and China*, 2(3–4), 202–218.

Kim, S. (2021). Cross-cultural storytelling in animation films. *Animation Studies Journal*, 16(1), 33–48.

Li, H. (2021). Digital aesthetics in contemporary Chinese animation. *Journal of Visual Culture*, 20(3), 312–328.

Liu, Y. (2023). Mythology revival in Chinese animated cinema. *Asian Cinema*, 34(1), 88–102.

Nye, J. S. (2004). *Soft power: The means to success in world politics.* PublicAffairs.

Pieterse, J. N. (2004). *Globalization and culture: Global mélange.* Rowman & Littlefield.

Sun, J. (2022). Animation and intangible cultural heritage communication. *Cultural Communication Review*, 18(2), 77–95.

Tang, H. (2020). Development of animation movies in China. *Art and Design Review*, 8(2), 79–93.

Wang, R. (2023). Cultural soft power and Chinese animation industry. *Media and Communication Studies*, 11(2), 120–136.

Wells, P. (2011). *Animation: Genre and authorship.* Wallflower Press.

Zhang, Q., & Liu, M. (2022). Audience decoding in cross-cultural animation. *Global Media Journal*, 20(1), 1–15.

Zhao, X. (2024). Visual symbolism in animated cultural narratives. *Journal of Animation and Media Studies*, 9(1), 55–70.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Desirable Characteristics of Administrators of Special Education Centers Under the Special Education Bureau, Group 1

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

Natthakan Kawintanutchot[1*], & Worrawut Wentbap[2]

ณัฐากาญจน์ กาวินธนัชโชติ[1*], & วรวุฒิ เว้นบาป[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Natthakan Kawintanutchot*
ณัฐากาญจน์ กาวินธนัชโชติ
College of Educational Innovation,
Saint John's University, Thailand.
วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
Email: natthakanpt9@gmail.com

2. Worrawut Wentbap
วรวุฒิ เว้นบาป
College of Educational Innovation,
Saint John's University, Thailand.
วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
Email: worrawut.wentbap@gmail.com

คำสำคัญ :
คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Keywords:
Characteristics of Administrators, Special Education Centers

Article history:
Received: 28/04/2026
Revised: 25/05/2026
Accepted: 30/06/2026
Available online: 13/07/2026

How to Cite:
Kawintanutchot, N. & Wentbap, W. (2026). Desirable Characteristics of Administrators of Special Education Centers Under the Special Education Bureau, Group 1. *Journal Dhamma for Life,* 32(*4),* 205-219.

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1, 2) compare these desirable characteristics as perceived by teachers, classified by age, educational level, and work experience and 3) the guidelines for developing the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. This study employed a mixed-methods research design comprising quantitative and qualitative phases. In the quantitative phase, the research samples were 260 teachers from Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. The instrument for data collection was a set of questionnaires. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). In the qualitative phase, the research samples were five educational institution administrators. The instrument for data collection was a set of structured interviews, and data analysis used content analysis.

The results revealed that the overall desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1 were at a high level. When considered by dimension, all dimensions were rated at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: personality, morality and ethics, vision, knowledge and competence, human relations, and leadership. The results of hypothesis testing indicated that teachers with different age groups, educational levels, and work experience did not

exhibit statistically significant differences in their perceptions of the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Special Education Bureau, Group 1. Guidelines for developing the desirable characteristics of administrators of Special Education Centers under the Office of Special Education Administration, Group 1 consist of six aspects: knowledge and competence, leadership, human relations, personality, morality and ethics, and vision.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 260 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ไม่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านโครงสร้างประชากร เทคโนโลยี และความต้องการทางสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงแค่อาศัยนโยบายหรือแผนงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน บริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเหมาะสมจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน อีกทั้งยังสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและยืนหยัดได้อย่างยั่งยืน (Hoy & Miskel, 2008)

การศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (Special Educational Needs: SEN) จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม โดยรัฐได้กำหนดให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องได้รับสิทธิทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและสอดคล้องกับศักยภาพของตน (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) ควบคู่กับนโยบายการศึกษาของไทยที่มุ่งเน้นความเสมอภาคทางการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 ซึ่งเน้นความเสมอภาคและการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัด “การเรียนร่วม” (Inclusive Education) และ “บริการสนับสนุน” เช่น แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ครูพี่เลี้ยง สื่ออำนวยความสะดวก และบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสิทธิของผู้เรียนตามกฎหมาย รวมถึงมีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและแนวคิดเรื่องความเสมอภาค เพื่อให้สามารถออกแบบและขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (UNESCO, 2020)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรม ความสามารถ และเจตคติที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยครอบคลุมความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะความเข้าใจในแผนการจัดการศึกษารายบุคคล (Individualized Education Plan: IEP) รวมถึงความสามารถในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในจริยธรรมทางวิชาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานกับทีมสหวิชาชีพและการสื่อสารกับครอบครัวของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Mitchell, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (รัตนพร กังสันเทียะ และคณะ, 2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ

และวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกรอบกฎหมายและนโยบายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ศูนย์การศึกษาพิเศษยังคงเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการทางการศึกษาโดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการพัฒนาเด็ก เนื่องจากสมองของเด็กมีการเติบโตอย่างรวดเร็วที่สุดในช่วง 0–6 ปี ทั้งนี้ ยังพบปัญหาการขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพ การประสานความร่วมมือที่ไม่ต่อเนื่อง และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ส่งผลให้การจัดบริการสนับสนุนไม่ครอบคลุม รวมถึงข้อจำกัดด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกระทบต่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2567 (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2567) ที่สะท้อนปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล สื่ออุปกรณ์ และการใช้เทคโนโลยี รวมถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการ และพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การศึกษานี้มุ่งหวังให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ การฝึกอบรม และการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และส่งเสริมให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารถือเป็นรากฐานสำคัญในการทำความเข้าใจความหมาย บทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารงานในสถานศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2559) อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในฐานะผู้นำ ผู้จัดการ ผู้ประสานงาน และผู้ควบคุมดูแลองค์กร โดยต้องมีทักษะด้านวิชาการ การบริหาร และมนุษยสัมพันธ์ ขณะที่ (Hoy and Miskel, 2008) มองว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่นเดียวกับ (Bush, 2008)

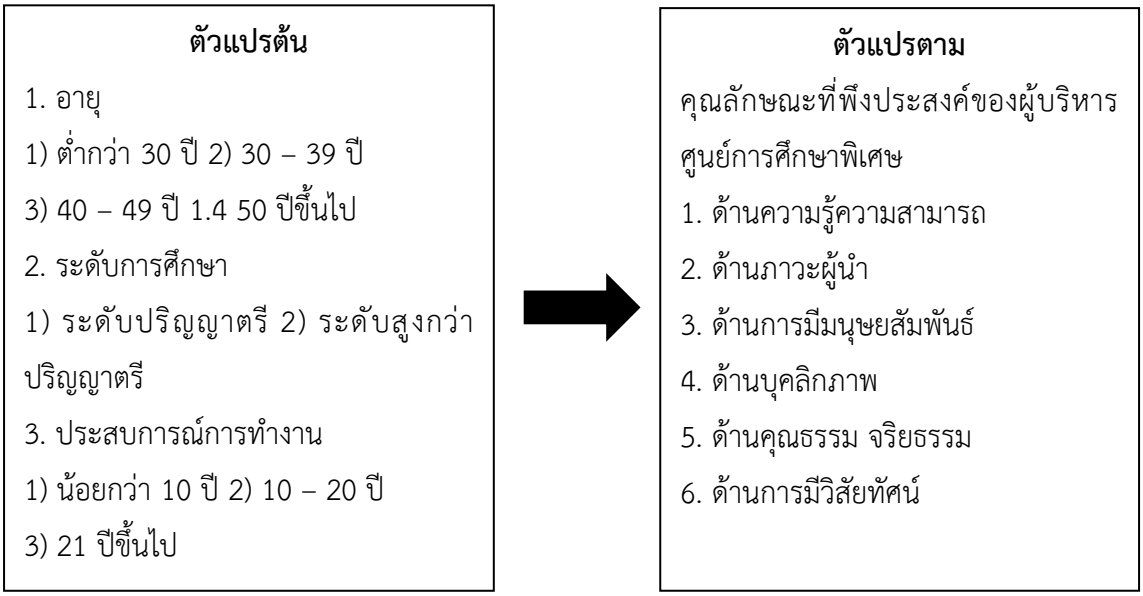
ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และ Leithwood et al. (2004) ที่ชี้ว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านการกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาครู ในบริบทของการศึกษาพิเศษ (Mitchell, 2015) ระบุว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ สามารถบริหารทรัพยากรอย่างจำกัด และทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ (Fullan, 2001) เสนอว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างความร่วมมือและแรงบันดาลใจในองค์กร และ (Glickman et al. 2004) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร และจริยธรรมทางวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในด้านบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในฐานะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำการเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย (Sergiovanni, 2001) เสนอแนวคิดผู้นำเชิงคุณธรรมที่เน้นการยึดถือคุณค่าร่วมและจริยธรรมขององค์กร Leithwood et al. (2004) เน้นบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่ต้องกำหนดทิศทางการเรียนการสอนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ มองบทบาทในเชิงการบริหารจัดการองค์กรที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการนิเทศและพัฒนาครู ส่วน เน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในบริบทของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งครอบคลุมทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดสากลที่มองการบริหารสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง ดำเนินงาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงคุณสมบัติ ลักษณะเฉพาะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา โดยนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นการแสดงออกของความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้กรอบกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาวดี สการันต์, บุญส่ง ทองเอียง และพระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑโฒ, 2567; สิรพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2565) ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง วางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (ปัญญา

บัวบาน, 2565) โดยคุณลักษณะดังกล่าวปรากฏในรูปของพฤติกรรมและการแสดงออกส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (ศรัญญา โนนคู่เขตโขง, 2563) และครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (วสันต์ บัวชุม, 2561) สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงบูรณาการที่ผสมผสานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งแสดงออกผ่านบทบาทหน้าที่ทางการบริหารอย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ Stogdill (1981), สายัณห์ แจ๊ดทอง และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564), สิริพงศ์ พงศ์เชื้อทอง (2565), อรอนงค์ เทียบอุดม (2565), ณัฐวงศ์ อิ้มพัฒน์ (2565), พัชราพร วงศ์ตาขี่ (2565), วีณา โคตรคำภา (2566), สุภาวดี สการันต์ และคณะ (2567) และ สามารถจัดองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ภาวะผู้นำ 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านบุคลิกภาพ 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จากศูนย์การศึกษาพิเศษทั้งหมด 12 แห่ง ครูจำนวน 768 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนตามแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5—1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ในรูปแบบเอกสารและคิวอาร์โค้ด (QR Code) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน กำหนดการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา 2) ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ และ 3) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูล จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่กำหนด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ทำความเข้าใจเนื้อหาและสรุปสาระสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วคัดเลือกให้เหลือเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

2. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Display) นำข้อมูลที่ผ่านการลดทอนข้อมูลแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยจำแนกเป็นประเด็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

3. การหาข้อสรุปและการตีความ (Conclusion Drawing and Verification) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องและเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วนำมาหาข้อสรุปและตีความในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 260)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
30–39 ปี	117	45.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	226	86.92
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	203	78.08
รวม	**260**	**100.00**

จากตาราง ที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 78.08

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 (n=260)

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรู้ความสามารถ	4.40	0.66	มาก	4
2	ด้านภาวะผู้นำ	4.33	0.73	มาก	6
3	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.36	0.71	มาก	5
4	ด้านบุคลิกภาพ	4.48	0.68	มาก	1
5	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.47	0.69	มาก	2
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.68	มาก	3
รวม		**4.42**	**0.66**	**มาก**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.69) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.68) ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.66) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.73)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sig.)		
	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
ด้านความรู้ความสามารถ	0.638	0.749	0.285
ด้านภาวะผู้นำ	0.980	0.890	0.256
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	0.889	0.612	0.243

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sig.)		
	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
ด้านบุคลิกภาพ	0.722	0.788	0.424
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	0.539	0.703	0.519
ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.395	0.802	0.320
รวม	**0.777**	**0.959**	**0.324**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาใน 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์ โดยในด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านการศึกษาพิเศษ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงระบบ เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การเปิดรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในให้มีความสุภาพ น่าเชื่อถือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถสื่อสารและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความเป็นมิตร เข้าถึงง่าย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ มีความเสียสละและเมตตาต่อผู้เรียน บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กรเชิงอนาคต โดยติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ศึกษาบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีและประยุกต์ใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถพัฒนาได้อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน กำกับ และประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ (พัชราพร วงศ์ตาขี่ (2565) และ วรวุฒิ ไชยวงศ์คต และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. 2567) ที่เน้นการบริหารเชิงระบบและการพัฒนาทางวิชาการ ด้านภาวะผู้นำสะท้อนความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในองค์กร ด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความศรัทธาของบุคลากร (สายัณห์ แจ๊ดทอง และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564) ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานของความโปร่งใสและความไว้วางใจ (วีณา โคตรคำภา, 2566) และด้านวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (สุภาวดี สการันต์ และคณะ, 2567)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลก็ตาม ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐาน นโยบาย และแนวทางการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ร่วมและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้บริหารในสถานศึกษาประเภทเดียวกันต้องปฏิบัติภายใต้บริบทและภารกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง จึงทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ (สิรพงศ์ พงศ์เชื้อทอง และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่ได้ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ควรพัฒนาในหลายด้านควบคู่กัน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ กฎหมาย นโยบาย ทักษะการบริหารจัดการเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แสดงให้เห็นว่า การบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีการอาศัยองค์ความรู้และทักษะหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ บริหาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ตาม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลสูงสุดต่อองค์กร ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาระดับต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะการบริหารอย่างเป็นระบบผ่านรูปแบบที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบท อีกทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ พร้อมด้วยการพัฒนาวิสัยทัศน์ควบคู่กับการสร้างกลไกบริหารและการมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายและประสาน ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ โดยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถในการนำองค์กร ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับ

การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับร่วมกันจากบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกรอบการพัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างเหมาะสม องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษาพิเศษ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือ การส่งเสริมบุคลิกภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน และการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาพิเศษ โดยเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือก การประเมินสมรรถนะ การวางแผนพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงการออกแบบแนวทางหรือหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาพิเศษในอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจากผลเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของข้อคำถามในแต่ละด้าน ผู้บริหารควรปรับปรุงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาเชิงระบบ โดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ

2. ด้านภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หรือการชื่นชมผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อดึงศักยภาพของครูออกมาใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเพิ่มพูนทักษะการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงงานอย่างอิสระ

4. ด้านบุคลิกภาพ ควรมีการเสริมร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยเฉพาะความอดทนและการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติหรือสภาวะที่มีความกดดันสูงเพื่อรักษาภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำ

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรเพิ่มการแสดงออกถึงความเมตตาที่เป็นรูปธรรม

6. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและบริบทเชิงลึก เพื่อนำข่าวสารที่มีอยู่มาใช้วางแผนพัฒนาให้ได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

ข้อเสอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปนี้

1. ควรมีการเจาะลึกถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์

2. ควรมีการสร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนำมาเปรียบเทียบก่อนและหลังทำโปรแกรม เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา

3. ควรมีการเปรียบเทียบในบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป เพื่อจะได้เห็นถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอาจมีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้วยหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2546*. ราชกิจจานุเบกษา.

ศรัญญา โนนคู่เขตโขง. (2563). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา.* (รายละเอียดแหล่งพิมพ์ควรตรวจสอบจากต้นฉบับ).

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2567.* กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สายัณห์ แจ๊ดทอง, & ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 10*(1), 15–26.

สิรพงศ์ พงศ์เชื้อทอง, & พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,* 5(1), 13–24.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน. *วารสารศึกษาศาสตร์, 18*(2), 10–22.

สุภาวดี สการันต์, และคณะ. (2567). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารภาครัฐและเอกชน,* 6(2), 315–328.

ณัฐวงศ์ อิ้มพัฒน์. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัญญา บัวบาน. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชราพร วงศ์ตาขี่. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รัตนาภรณ์ กังสันเทียะ, วสันต์ชัย กากแก้ว, & พนา จินดาศรี. (2566). ประสิทธิผลการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 11. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25*(1), 129–143.

วีณา โคตรคำภา. (2566). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: SAGE.

Friend, M., & Bursuck, W. D. (2019). *Including students with special needs* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.

Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and instructional leadership* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration* (8th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2004). *How leadership influences student learning*. New York, NY: The Wallace Foundation.

Mitchell, D. (2015). *What really works in special and inclusive education* (2nd ed.). London: Routledge.

Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Stogdill, R. M. (1981). *Handbook of leadership*. New York, NY: Free Press.

UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020*. Paris: UNESCO.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Service Marketing Mix Factors Influencing Home Inspection Service Purchase Decisions in Bangkok Metropolitan and Pathum Thani

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปทุมธานี

Apipat Bussayabuntoon[1*], Teeradej Snongtaweeporn[2], Prad Jirachottrakul[3], Pisinee Kongkul[4], & Pongsakorn Youngyuenchoke[5]

อภิภัทร บุษยบัณฑูร[1*], ธีรเดช สนองทวีพร[2], ปราชญ์ จิรโชติตระกูล[3], พิชญ์สินี กองกูล[4], & พงษกร ยั่งยืนโชค[5]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Apipat Bussayabuntoon*
อภิภัทร บุษยบัณฑูร
Faculty of Business Administration North Bangkok University, Thailand.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: apipat.buss@northbkk.ac.th

2. Teeradej Snongtaweeporn
ธีรเดช สนองทวีพร
North Bangkok University, Thailand.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: teeradej.sn@northbkk.ac.th

3. Prad Jirachottrakul
ปราชญ์ จิรโชติตระกูล
North Bangkok University, Thailand.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: prad.jira@northbkk.ac.th

4. Pisinee Kongkul
พิชญ์สินี กองกูล
North Bangkok University, Thailand.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: parinyaeak1@gmail.com

5. Pongsakorn Youngyuenchoke
พงษกร ยั่งยืนโชค
North Bangkok University, Thailand.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: tonydej2017@gmail.com

คำสำคัญ :
กระบวนการตัดสินใจซื้อ, บริการตรวจสอบบ้าน, ส่วนประสมทางการตลาดบริการ

Keywords:
Purchase Decision, Home Inspection Service, Service Marketing Mix

ABSTRACT

This research aims to study 1) the demographic factors of consumers affecting the decision to purchase home inspection services, and 2) the importance of Service Marketing Mix (8P's) factors influencing the decision to purchase home inspection services in Bangkok and Pathum Thani. This study employed a quantitative research design using questionnaires as the data collection instrument. Data were collected from 168 respondents through both online and offline methods during November 2025 to January 2026. The instrument achieved a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.910, indicating very high reliability. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics independent-samples t-test one-way ANOVA with Scheffé post-hoc analysis.

The results revealed that: 1) Demographic factors including gender, age, occupation, experience, marital status, and location showed statistically significant differences in purchasing decisions, while education level and monthly income did not show significant differences. 2) The overall Service Marketing Mix score was at the highest level (M= 4.53). When ranked by importance, Productivity & Quality ranked first (4.85), followed by People (4.76), Product/Service (4.73), Process (4.54), Price (4.45), Physical Evidence (4.42), Place (4.41), and Promotion (4.06) respectively.

Article history:
Received: 30/04/2026
Revised: 25/05/2026
Accepted: 30/06/2026
Available online: 14/07/2026

How to Cite:
Bussayabuntoon, A. et al. (2026). Service Marketing Mix Factors Influencing Home Inspection Service Purchase Decisions in Bangkok Metropolitan and Pathum Thani. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 220-234.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน และ 2) ระดับความสำคัญขององค์ประกอบส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปทุมธานี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์และออฟไลน์ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.910 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ใช้บริการสถานภาพสมรส และพื้นที่ที่อยู่อาศัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M= 4.53) โดยด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.85) รองลงมาคือด้านบุคลากร (4.76) ด้านผลิตภัณฑ์/บริการ (4.73) ด้านกระบวนการบริการ (4.54) ด้านราคา (4.45) ด้านสิ่งที่จับต้องได้ (4.42) ด้านช่องทางเข้าถึง (4.41) และด้านการส่งเสริมการตลาด (4.06) ตามลำดับ

บทนำ

การตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยถือเป็นหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญสูงของผู้บริโภค เนื่องจากบ้านเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูงและเกี่ยวข้องกับภาระผูกพันทางการเงินในระยะยาว ดังนั้นผู้บริโภคจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และความคุ้มค่าของการลงทุนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าปัญหาด้านคุณภาพของที่อยู่อาศัยภายหลังการก่อสร้างยังคงเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ซื้อ โดยเฉพาะปัญหาข้อบกพร่องด้านโครงสร้าง เช่น การแตกร้าว การรั่วซึมของอาคาร ระบบไฟฟ้าและระบบประปาที่ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งอาจนำไปสู่ค่าใช้จ่ายในการแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อขัดแย้งระหว่างผู้ซื้อและผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์ (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2568; ผู้จัดการออนไลน์, 2568) ภายใต้บริบทดังกล่าว บริการตรวจสอบบ้านก่อนการโอนกรรมสิทธิ์ (Pre-handover Home Inspection Service) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกที่ช่วยลดความเสี่ยงของผู้บริโภค โดยทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของงานก่อสร้าง ตรวจสอบข้อบกพร่อง และจัดทำข้อมูลประกอบการตัดสินใจก่อนการรับมอบอสังหาริมทรัพย์ ทั้งนี้

จากการศึกษาข้อบกพร่องในขั้นตอนการตรวจรับบ้านของโครงการหมู่บ้านจัดสรร พบว่าบ้านจำนวน 26 หลังมีข้อบกพร่องรวมสูงถึง 6,360 รายการ (พชร และ สุชัญญา, 2565) สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาคุณภาพงานก่อสร้างยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ Chen et al. (2023) ยังพบว่าการตรวจสอบบ้านก่อนการโอนกรรมสิทธิ์สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการส่งมอบที่อยู่อาศัยได้อย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าธุรกิจบริการตรวจสอบบ้านจะมีแนวโน้มเติบโตตามความต้องการของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของที่อยู่อาศัย แต่การแข่งขันในตลาดบริการดังกล่าวมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากผู้ให้บริการจำเป็นต้องสร้างความแตกต่างทั้งด้านคุณภาพการให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และประสบการณ์ของลูกค้า อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับประเด็นด้านเทคนิคของการตรวจสอบอาคารและข้อบกพร่องทางวิศวกรรมเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตรวจสอบบ้าน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้แนวคิดส่วนประสมทางการตลาดบริการ (Service Marketing Mix: 8Ps) ร่วมกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภค ยังมีจำนวนจำกัด

ดังนั้น ในการทำความเข้าใจปัจจัยเชิงการตลาดและลักษณะของผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการตรวจสอบบ้านอย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด การออกแบบบริการ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในธุรกิจบริการตรวจสอบบ้าน ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการตามแนวคิดของ (Booms and Bitner, 1981) ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) บุคลากร (People) กระบวนการให้บริการ (Process) หลักฐานทางกายภาพ (Physical Evidence) และผลผลิต/คุณภาพของบริการ (Productivity and Quality) ร่วมกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการตรวจสอบบ้าน ผลการศึกษาจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการตลาดบริการในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในการพัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน (Kotler & Keller, 2016)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สะท้อนความแตกต่างด้านความต้องการและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นปัจจัยที่นักการตลาดนิยมนำมาใช้ในการแบ่งกลุ่มลูกค้าเพราะสามารถวัดและสังเกตได้ง่าย (Kotler & Keller, 2016) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า (ธีรเดช สนองทวีพร, 2568) และ (ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย, 2561) พบว่าผู้บริโภคที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันให้ความสำคัญกับส่วน

ประสมทางการตลาดบริการในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ (วรัญญา พวงสุวรรณ, 2563) ที่พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ (Bensdorp, 2021) ที่พบว่าโครงสร้างประชากรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญ

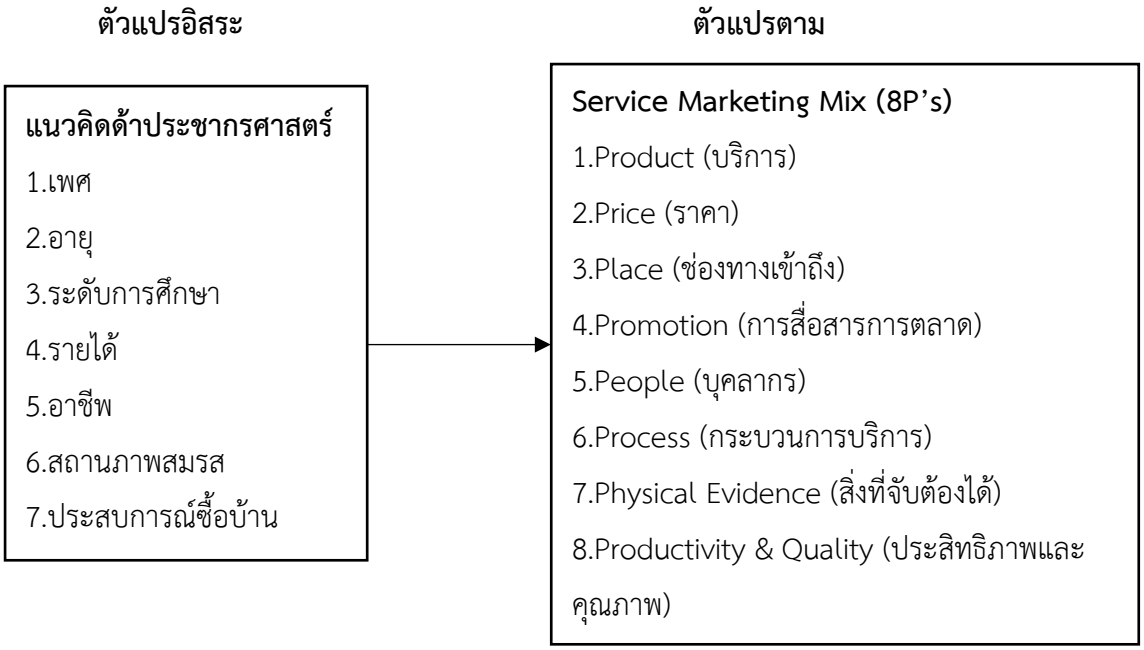
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

แนวคิดส่วนประสมทางการตลาดบริการ (Service Marketing Mix: 8P's) พัฒนาโดย (Booms & Bitner, 1981) ต่อยอดจากแนวคิด 4P's เพื่อให้ครอบคลุมลักษณะเฉพาะของธุรกิจบริการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์/บริการ (Product) ราคา (Price) ช่องทางเข้าถึง (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) บุคลากร (People) กระบวนการบริการ (Process) สิ่งที่จับต้องได้ (Physical Evidence) และประสิทธิภาพและคุณภาพ (Productivity & Quality) ซึ่งองค์ประกอบทั้งแปดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อบริการของผู้บริโภคในทุกขั้นตอน โดย Chana et al. (2021) พบว่าส่วนประสมทางการตลาดบริการมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ สอดคล้องกับ Vuthisopon et al. (2016) และ (Wang, 2023) ที่พบว่าปัจจัยด้านบุคลากร กระบวนการ และคุณภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ทั้งนี้การนำ 8P's มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kotler & Keller, 2016)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเป็นกระบวนการที่ผู้บริโภคใช้ในการพิจารณาและเลือกซื้อสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง โดย (Kotler & Keller, 2016) อธิบายว่ากระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) การค้นหาข้อมูล (Information Search) การประเมินทางเลือก (Evaluation of Alternatives) การตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision) และพฤติกรรมหลังการซื้อ (Post-purchase Behavior) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนผู้บริโภคได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก รวมถึงส่วนประสมทางการตลาดบริการและลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทั้งนี้ (สถาพร เสาหัด, 2561) และ (วรัญญา พวงสุวรรณ, 2563) พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านของผู้บริโภค

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริโภคที่มีความสนใจหรือเคยใช้บริการตรวจสอบบ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปทุมธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 8% ได้จำนวนไม่น้อยกว่า 156 คน และเก็บข้อมูลจริงจำนวน 168 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยอ้างอิงจากสัดส่วนประชากรของ

กรุงเทพมหานครและปทุมธานี ได้กลุ่มตัวอย่างกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่า 128 คน และปทุมธานีไม่น้อยกว่า 29 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด (Close end) แบบเลือก 1 คำตอบ นำมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) มีลักษณะแบบประมาณค่า นำมาให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดให้	
มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด	5	คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจมาก	4	คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง	3	คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจน้อย	2	คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

และนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลระดับความคิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ทั้งนี้ได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น

= (5 – 1) / 5

= 0.80

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็น แสดงได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีผลต่อการตัดสินใจมาก
2.61 – 3.40	มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
1.00 – 1.80	มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภค ลักษณะคำถามเป็นแบบ Check List ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ซื้อบ้าน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริโภคเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ Product, Price, Place, Promotion, People, Process, Physical Evidence และ Productivity & Quality มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อสอบถามพฤติกรรมและการตัดสินใจซื้อรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (Qualitative data) ที่มาขยายความผลคะแนนจากตอนที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงมกราคม 2569 โดยแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และออฟไลน์ (แบบสอบถามกระดาษ) ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 168 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การตรวจสอบบ้านและพื้นที่อยู่อาศัย และ One-Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Scheffé post-hoc analysis เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 168)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	53.60
หญิง	78	46.40

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 34 ปี	106	63.10
35–44 ปี	38	22.60
45 ปีขึ้นไป	24	14.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.40
ปริญญาตรี	73	43.50
สูงกว่าปริญญาตรี	91	54.20
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	15	8.90
30,001–50,000 บาท	76	45.20
50,001–70,000 บาท	25	14.90
มากกว่า 70,000 บาท	52	31.00
อาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	126	75.00
ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	16	9.50
ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ	15	8.90
อื่น ๆ	11	6.50
สถานภาพสมรส		
โสด	91	54.20
สมรสแล้ว	77	45.80
ประสบการณ์ใช้บริการตรวจสอบบ้าน		
ไม่เคยใช้บริการ	116	69.00
เคยใช้บริการ	52	31.00
พื้นที่อยู่อาศัย		
กรุงเทพมหานคร	128	76.20
ปทุมธานี	40	23.80

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน (ร้อยละ 53.60) และเพศหญิง จำนวน 78 คน (ร้อยละ 46.40) โดยส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 34 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ

63.10) รองลงมาคือ อายุ 35–44 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 22.60) และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน (ร้อยละ 14.30) ด้านการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 54.20) รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 43.50) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.40) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001–50,000 บาท จำนวน 76 คน (ร้อยละ 45.20) รองลงมาคือ มากกว่า 70,000 บาท จำนวน 52 คน (ร้อยละ 31.00) รายได้ 50,001–70,000 บาท จำนวน 25 คน (ร้อยละ 14.90) และต่ำกว่า 30,000 บาท จำนวน 15 คน (ร้อยละ 8.90) ด้านอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 126 คน (ร้อยละ 75.00) รองลงมาคือ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.50) ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 8.90) และอื่น ๆ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.50) ด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 91 คน (ร้อยละ 54.20) และสมรสแล้ว จำนวน 77 คน (ร้อยละ 45.80) ด้านประสบการณ์ใช้บริการตรวจสอบบ้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยใช้บริการ จำนวน 116 คน (ร้อยละ 69.00) และเคยใช้บริการ จำนวน 52 คน (ร้อยละ 31.00) ด้านพื้นที่อยู่อาศัย พบว่าส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 128 คน (ร้อยละ 76.20) และจังหวัดปทุมธานี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 23.80)

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 34 ปี มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ 30,001–50,000 บาทต่อเดือน ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน เป็นโสด ไม่เคยใช้บริการตรวจสอบบ้าน และอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานที่มีศักยภาพด้านรายได้และการศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มเป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับการใช้บริการตรวจสอบบ้านในอนาคต

ตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's)

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ (Productivity & Quality)	4.85	0.34	มากที่สุด
2. ด้านบุคลากร (People)	4.76	0.37	มากที่สุด
3. ด้านบริการ (Product)	4.73	0.39	มากที่สุด
4. ด้านกระบวนการบริการ (Process)	4.54	0.44	มากที่สุด
5. ด้านราคา (Price)	4.45	0.51	มาก
6. ด้านสิ่งที่จับต้องได้ (Physical Evidence)	4.42	0.52	มาก
7. ด้านช่องทางเข้าถึงบริการ (Place)	4.41	0.53	มาก
8. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)	4.06	0.62	มาก
รวม	**4.53**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) ในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ (Productivity & Quality) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.85) รองลงมาคือด้านบุคลากร (People) ($\bar{X}$ = 4.76) ด้านผลิตภัณฑ์/บริการ (Product) ($\bar{X}$ = 4.73) ด้านกระบวนการบริการ (Process) ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านราคา (Price) ($\bar{X}$ = 4.45) ด้านสิ่งที่จับต้องได้ (Physical Evidence) ($\bar{X}$ = 4.42) ด้านช่องทางเข้าถึงบริการ (Place) ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์	ปัจจัยที่แตกต่าง	สถิติที่ใช้	นัยสำคัญ	ผล
1. เพศ	Product, People	T-test	.05	ยอมรับ
2. อายุ	Price, People (.05), Process (.01)	ANOVA	.01/.05	มาก
3. อาชีพ	Price	ANOVA	.01	มากที่สุด
4. ประสบการณ์	Product, Place, People	T-test	.01/.05	มาก
	Physical Evidence (.01), Process (.05)			
5. สถานภาพ	Physical Evidence	T-test	.05	มากที่สุด
6. พื้นที่ตั้งโครงการ	Product	T-test	.05	มากที่สุด
7. ระดับการศึกษา		ANOVA	-	-
8. รายได้		ANOVA	-	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปทุมธานี พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ พบความแตกต่างในด้านผลิตภัณฑ์/บริการและด้านบุคลากร อายุ พบความแตกต่างในด้านราคาและด้านกระบวนการบริการที่ระดับ .01 และด้านบุคลากรที่ระดับ .05 อาชีพ พบความแตกต่างในด้านราคาที่ระดับ .01 ประสบการณ์ใช้บริการ พบความแตกต่างในด้านผลิตภัณฑ์/บริการ ด้านช่องทางเข้าถึง ด้านบุคลากร และด้านสิ่งที่จับต้องได้ที่ระดับ .01 และด้านกระบวนการบริการที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส พบความแตกต่างในด้านสิ่งที่จับต้องได้ที่ระดับ .05 และพื้นที่ที่อยู่อาศัย พบความแตกต่างในด้านผลิตภัณฑ์/บริการที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ใช้บริการ สถานภาพสมรส และพื้นที่ที่อยู่อาศัย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้าน และเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านของผู้บริโภคได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านคุณภาพของบริการ บุคลากร และประสบการณ์ของผู้บริโภค ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ (Productivity & Quality) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และมาตรฐานของกระบวนการตรวจสอบบ้านเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริการตรวจสอบบ้านเป็นบริการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริโภค การเลือกใช้บริการจึงไม่ได้พิจารณาเพียงความสะดวกหรือราคา แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการตรวจพบข้อบกพร่องของโครงสร้าง ระบบไฟฟ้า ระบบประปา และองค์ประกอบต่าง ๆ ของบ้านอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ Chen et al. (2023) ซึ่งพบว่าผู้บริโภคในบริการที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางวิชาชีพและความถูกต้องของผลการตรวจสอบเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดส่วนประสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการของ (Booms and Bitner, 1981) ที่อธิบายว่าคุณภาพของบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าและความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการ

ประการที่สอง ปัจจัยด้านบุคลากร (People) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสอง (ค่าเฉลี่ย = 4.76) สะท้อนให้เห็นว่าความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือของวิศวกรหรือผู้ตรวจสอบบ้านเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เนื่องจากบริการตรวจสอบบ้านเป็นบริการที่มีลักษณะเฉพาะ (Professional Service) ซึ่งผู้บริโภคไม่สามารถประเมินคุณภาพของผลลัพธ์ได้อย่างสมบูรณ์ก่อนรับบริการ ดังนั้น ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้ให้บริการจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความไม่แน่นอนของการตัดสินใจ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Chana et al. (2021) และ Vuthisopon et al. (2016) ที่พบว่าคุณภาพของบุคลากรและความสามารถในการให้บริการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความไว้วางใจของผู้ใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญ

ประการที่สาม ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ประสบการณ์การใช้บริการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจมากที่สุด

โดยมีความแตกต่างถึง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริโภคที่เคยมีประสบการณ์ใช้บริการมาก่อนจะมีความรู้ความเข้าใจ และมาตรฐานการประเมินคุณภาพบริการที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีความคาดหวังต่อกระบวนการตรวจสอบและผลลัพธ์ของบริการแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยใช้บริการมาก่อน ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดพฤติกรรมหลังการซื้อ (Post-purchase Behavior) ของ (Kotler and Keller, 2016) ซึ่งอธิบายว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้บริการในอดีตมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่า ความพึงพอใจ และความคาดหวังต่อการตัดสินใจซื้อหรือใช้บริการในอนาคต

ประการสุดท้าย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ของผู้บริโภคไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้าน ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า บริการตรวจสอบบ้านในปัจจุบันถูกมองว่าเป็นบริการที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริโภคทุกกลุ่ม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงก่อนการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง แม้ว่าผู้บริโภคจะมีระดับการศึกษาและรายได้แตกต่างกัน แต่เมื่อเกิดการรับรู้ถึงปัญหาและความเสี่ยงจากการซื้อบ้านที่อาจมีข้อบกพร่อง ความต้องการใช้บริการตรวจสอบบ้านจึงเกิดขึ้นในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจซื้อของ ในขั้นตอนการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) ซึ่งระบุว่าการตระหนักถึงความจำเป็นหรือความเสี่ยงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่การค้นหาข้อมูลและการตัดสินใจซื้อ โดยปัจจัยดังกล่าวอาจมีอิทธิพลมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น รายได้หรือระดับการศึกษา

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้านของผู้บริโภคไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้คุณภาพบริการ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร และประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจตรวจสอบบ้านควรมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานการให้บริการ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและส่งเสริมการตัดสินใจใช้บริการในระยะยาว

สรุป

การศึกษาครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยสามารถอธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านของผู้บริโภคในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานีได้อย่างครอบคลุมทั้งในมิติของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และองค์ประกอบส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P’s) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ประสบการณ์การใช้บริการ สถานภาพสมรส และพื้นที่อยู่อาศัย มีความแตกต่างต่อระดับการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมการเลือกใช้บริการตรวจสอบบ้านได้รับอิทธิพลจากลักษณะเฉพาะ ประสบการณ์ และบริบทด้านการอยู่อาศัยของผู้บริโภคมากกว่าปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจหรือระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ ผลการศึกษาด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทางการตลาดบริการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการ (Productivity & Quality) ด้านบุคลากร (People) และด้านผลิตภัณฑ์/บริการ (Product) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความสามารถของผู้ให้บริการในการส่งมอบคุณค่าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ขณะที่ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดได้รับความสำคัญในระดับต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจซื้อบริการตรวจสอบบ้านมีแนวโน้มขับเคลื่อนจากคุณภาพและความน่าเชื่อถือของบริการมากกว่าการสื่อสารทางการตลาดเพียงอย่างเดียว

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้ช่วยเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อในธุรกิจบริการเฉพาะทาง โดยสนับสนุนแนวคิดด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ (8P's) ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการบริการ บุคลากร และกระบวนการให้บริการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและลดความไม่แน่นอนของผู้บริโภค โดยเฉพาะบริการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง เช่น ที่อยู่อาศัย ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาแบบจำลองเชิงพฤติกรรมผู้บริโภค และเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับธุรกิจบริการด้านอสังหาริมทรัพย์และบริการตรวจสอบคุณภาพที่อยู่อาศัย ดังนั้น ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้จึงมีคุณค่าทั้งในด้านการขยายองค์ความรู้ทางวิชาการและด้านการประยุกต์ใช้เชิงบริหาร โดยช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดกลยุทธ์การตลาดและพัฒนารูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริโภค อันนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในธุรกิจบริการตรวจสอบบ้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย

1. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการและความเชี่ยวชาญของบุคลากรเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญสูงสุด

2. ควรออกแบบกระบวนการให้บริการที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และโปร่งใสตั้งแต่การนัดหมายจนถึงการส่งมอบรายงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มวัยทำงานอายุต่ำกว่า 34 ปี

3. ควรพัฒนารายงานการตรวจสอบที่มีรายละเอียดครบถ้วนและน่าเชื่อถือ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มที่สมรสแล้ว ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักฐานเชิงประจักษ์

ข้อเสอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปนี้

1. ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดอื่นในเขตปริมณฑล หรือศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการตรวจสอบบ้าน เช่น การรับรู้ความเสี่ยง ความไว้วางใจ การรับรู้คุณค่า และภาพลักษณ์ของผู้ให้บริการ เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างรอบด้านมากขึ้น

3. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้บริโภคที่เคยใช้และไม่เคยใช้บริการตรวจสอบบ้าน เนื่องจากประสบการณ์การใช้บริการเป็นปัจจัยที่พบว่าส่งผลต่อความแตกต่างในการตัดสินใจอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2568). *แนวโน้มหนี้ครัวเรือนไทยฯ.* Krungsri Research. https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/household-debt

ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย. (2561). ความแตกต่างของคุณลักษณะประชากรที่มีต่อส่วนประสมการตลาดบริการสินค้าแคตตาล็อกในร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(103), 13–28.

ธีรเดช สนองทวีพร. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์พลังงานไฟฟ้าของผู้บริโภคในเขตจังหวัดนนทบุรี. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 31(2), 81–97.

พชร อิสสระโชติ และ สุชัญญา โปษยะนันทน์. (2565). *ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในขั้นตอนลูกค้าตรวจรับบ้าน.* ใน การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 27 (24–26 สิงหาคม 2565, เชียงราย) CEM16-1–CEM16-8.

ผู้จัดการออนไลน์. (2568). *บทเรียนสงครามราคาธุรกิจรับสร้างบ้าน.* สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2568, จาก https://mgronline.com/stockmarket/detail/9680000093601

วรัญญา พวงสุวรรณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจซื้อที่นอนของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการตลาด).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สถาพร เสาหัด. (2561). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อประกันภัยโรคมะเร็งของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Bensdorp, V. R. J. (2021). *Influence of population demographics on real estate prices in Zuid-Holland (Master's thesis).* Utrecht University. https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/39928

Booms, B. H., & Bitner, M. J. (1981). Marketing strategies and organization structures for service firms. *Marketing Services*, 47–51.

Chana, P., Siripipatthanakul, S., Nurittamont, W., & Phayaphrom, B. (2021). Effect of the service marketing mix (7Ps) on patient satisfaction for clinic services in Thailand. International *Journal of Business, Marketing and Communication*, 1(2), 1–15.

Chen, Y. C., Pan, S. T., Wang, S. H., & Wei, C. Y. (2023). Importance of housing transfer inspection. *Buildings*, 13(10), 2573. https://doi.org/10.3390/buildings13102573.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.).* John Wiley & Sons.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management (15th ed.).* Pearson Education.

Vuthisopon, S., Srinuan, C., & Fongsuwan, W. (2016, May). *8P's of marketing mix towards repurchase intention of domestic low cost airline in Thailand: A conceptual framework*. Paper presented at the 69th IIER International Conference, Beijing, China.

Wang, X. (2023). The effect of service marketing mix (7Ps) on purchase intention in the script killing industry. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 4(2), 57–62. https://doi.org/10.54097/ajmss.v4i2.12087organizations.Journal of Organizational Behavior, 39(5),623–639. https://doi.org/10.1002

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Protection of a Temple'S Rights as a Transferee of Ownership in Immovable Property Acquired by Adverse Possession

การคุ้มครองสิทธิของวัดในฐานะผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์จากการครอบครองปรปักษ์

Phrakruworadhammawathi Chandawuttho Raklaemthong[1*]

พระครูวรธรรมวาที ฉนฺทวุฑฺโฒ รักแหลมทอง[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phrakruworadhammawathi Chandawuttho Raklaemthong*
พระครูวรธรรมวาที ฉนฺทวุฑฺโฒ รักแหลมทอง
Mahachulalongkornrajavidhayalaya University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: Phrakruworadhammawathi@gmail.com

คำสำคัญ :
การคุ้มครองสิทธิ, การครอบครองปรปักษ์, วัด

Keywords:
Protection of Rights, Adverse Possession, Temple

Article history:
Received: 09/05/2026
Revised: 20/06/2026
Accepted: 01/07/2026
Available online: 14/07/2026

How to Cite:
Raklaemthong, P. (2026). The Protection of a Temple'S Rights as a Transferee of Ownership in Immovable Property Acquired by Adverse Possession. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 235-247.

ABSTRACT

This research article aims to 1) study the process of acquiring ownership of property and the protection of the rights of transferees, 2) study the concepts and theories related to the protection of rights of transferees acquiring property from adverse possession, 3) study the problems and causes regarding the protection of rights of transferees of property acquired through adverse possession, and 4) propose guidelines for improving relevant laws and regulations to provide appropriate and fair protection for good-faith transferees who acquire immovable property derived from adverse possession for valuable consideration.

The research results reveal that acquiring ownership through adverse possession is an acquisition by operation of law. Possessors must petition the court for an inquiry and a certifying order before land registration. Although the Civil and Commercial Code contains provisions protecting good-faith transferees in several scenarios, it does not cover cases of transfers derived from adverse possession. The problem arises when the court subsequently revokes irregular judicial proceedings, rendering the ownership order void and the land registration revoked. Consequently, a temple, acting as a juristic person purchasing land in good faith for religious purposes, loses ownership based on the principle that a transferee has no better right than a transferor. The researcher proposes amending the Civil and Commercial Code by adding Section 1332/1 to close this legal loophole and fairly protect the rights of good-faith transferees who acquire land from adverse possession for valuable consideration.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ 2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิผู้รับโอนกรรมสิทธิ์จากทรัพย์สินที่ได้จากการครอบครองปรปักษ์ 3. ศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินที่ได้จากการครอบครองปรปักษ์ และ 4. เพื่อหาแนวทางเสนอแนะปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ผู้รับโอนกรรมสิทธิ์อสังหาริมทรัพย์จากการครอบครองปรปักษ์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการวิจัยพบว่า การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์เป็นการได้กรรมสิทธิ์โดยผลของกฎหมาย ผู้ครอบครองต้องยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อไต่สวนและมีคำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์ก่อนนำไปจดทะเบียน แม้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะมีบทบัญญัติคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริตในหลายกรณี แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงกรณีการรับโอนจากการครอบครองปรปักษ์ ปัญหาเกิดขึ้นเมื่อศาลมีคำสั่งเพิกถอนกระบวนพิจารณาที่ผิดระเบียบในภายหลัง ทำให้คำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์สิ้นผลและทะเบียนถูกเพิกถอน ส่งผลให้วัดซึ่งเป็นนิติบุคคลที่จัดซื้อที่ดินมาโดยสุจริตเพื่อประโยชน์ทางศาสนา ต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์ตามหลักผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1332/1 เพื่ออุดช่องว่างทางกฎหมายและคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนที่ดินจากการครอบครองปรปักษ์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

บทนำ

กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน (Ownership) เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 37 ซึ่งบัญญัติให้บุคคลมีสิทธิในทรัพย์สินและการสืบมรดก อันสะท้อนหลักการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินซึ่งเป็นรากฐานของระบบกฎหมายเอกชนและระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีกรรมสิทธิ์ของ Aristotle ที่มองว่ากรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญของเสรีภาพในการดำรงชีวิต และแนวคิดสิทธิธรรมชาติของจอห์น ล็อค (John Locke) ที่อธิบายว่ากรรมสิทธิ์เป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดและรัฐมีหน้าที่ให้การรับรองและคุ้มครอง (เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์, 2530) ด้วยเหตุนี้ ความมั่นคงแห่งกรรมสิทธิ์จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรม การหมุนเวียนทรัพย์สิน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ภายใต้ระบบกฎหมายไทย กรรมสิทธิ์อาจได้มาโดยนิติกรรมหรือโดยผลของกฎหมาย เช่น การครอบครองปรปักษ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1382 (จิตติ ติงศภัทิย์, 2527) แม้ว่าหลักการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อรับรองสถานะทางกฎหมายของผู้ครอบครองทรัพย์สินเป็นเวลานานและสร้างความแน่นอนของสิทธิในทรัพย์สิน แต่ในทางปฏิบัติกลับก่อให้เกิดข้อพิพาทที่ซับซ้อน เมื่อคำสั่งศาลที่รับรองกรรมสิทธิ์จากการครอบครองปรปักษ์ถูกเพิกถอนภายหลังจากการดำเนินกระบวนพิจารณาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 ส่งผลให้การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมที่อาศัยคำสั่งศาลดังกล่าวต้องถูกเพิกถอนตามไปด้วย

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบุคคลภายนอกผู้รับโอนโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน โดยเฉพาะกรณีของวัดซึ่งเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มาตรา 31 และมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจการทางพระพุทธศาสนา รวมถึงการจัดหาที่ดินเพื่อรองรับการขยายพื้นที่ประกอบศาสนกิจตามกฎกระทรวงว่าด้วยการสร้างวัด พ.ศ. 2559 ที่กำหนดให้วัดต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 6 ไร่ ในหลายกรณี วัดได้จัดซื้อที่ดินโดยสุจริต ใช้เงินบริจาคของประชาชน และดำเนินการจดทะเบียนสิทธิถูกต้องตามกฎหมาย แต่ภายหลังกลับสูญเสียกรรมสิทธิ์เนื่องจากคำสั่งศาลเดิมถูกเพิกถอน ส่งผลให้วัดต้องคืนที่ดิน ถูกฟ้องขับไล่ และอาจต้องรับผิดในค่าเสียหายเพิ่มเติม ทั้งที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำโดยมิชอบของผู้โอน กรณีศึกษาของมูลนิธิวัดสวนแก้วสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อมูลนิธิได้ซื้อที่ดินโดยสุจริตในราคา 10 ล้านบาทจากผู้ซึ่งได้รับกรรมสิทธิ์ตามคำสั่งศาลเกี่ยวกับการครอบครองปรปักษ์ แต่ภายหลังคำสั่งศาลดังกล่าวถูกเพิกถอนเนื่องจากกระบวนพิจารณาที่ผิดระเบียบ ส่งผลให้การจดทะเบียนโอนกรรมสิทธิ์ถูกเพิกถอน วัดถูกฟ้องขับไล่ และต้องชดใช้ค่าเสียหายเป็นจำนวน 1.9 ล้านบาท เหตุการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลระหว่างการคุ้มครองเจ้าของกรรมสิทธิ์เดิมกับการคุ้มครองบุคคลภายนอกผู้รับโอนโดยสุจริต ซึ่งกระทบต่อหลักความมั่นคงแห่งนิติกรรมและความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมอสังหาริมทรัพย์ แม้ว่างานศึกษาที่ผ่านมาและแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3476/2538 และ 7949/2544 ได้อธิบายหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอำนาจศาลในการเพิกถอนกระบวนพิจารณาที่ผิดระเบียบและผลทางกฎหมายของการเพิกถอนดังกล่าว แต่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการตีความบทบัญญัติกฎหมายและผลของคำพิพากษาเป็นสำคัญ โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงระบบเกี่ยวกับผลกระทบต่อบุคคลภายนอกผู้รับโอนโดยสุจริต โดยเฉพาะวัดซึ่งเป็นนิติบุคคลสาธารณประโยชน์ อีกทั้งยังไม่มีข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองเจ้าของกรรมสิทธิ์เดิมกับการคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริตภายใต้หลักความมั่นคงแห่งนิติกรรมและความแน่นอนของกฎหมาย

งานวิจัยจึงอยู่ที่การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองวัดหรือบุคคลภายนอกผู้รับโอนโดยสุจริต เมื่อคำสั่งศาลที่เป็นฐานแห่งการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์จากการครอบครองปรปักษ์ถูกเพิกถอนภายหลังจากการจดทะเบียนโอนกรรมสิทธิ์แล้ว ทั้งในด้านหลักกฎหมายเปรียบเทียบ หลักคุ้มครองผู้สุจริต (Protection of Bona Fide Purchasers) และแนวทางการปฏิรูปกฎหมายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของเดิมกับความมั่นคงของการทำธุรกรรมอสังหาริมทรัพย์ ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากการเพิกถอนคำสั่งศาลเกี่ยวกับการครอบครองปรปักษ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อวัดในฐานะผู้รับโอนโดยสุจริต วิเคราะห์ความเหมาะสมของกฎหมายไทยโดยเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายต่างประเทศ และเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของเดิมและการคุ้มครองบุคคลภายนอกผู้สุจริต อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงของระบบกรรมสิทธิ์และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัญหาการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์โดยสุจริตในกรณีที่สิทธิของผู้โอนเกิดจากการครอบครองปรปักษ์ โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิดทางกฎหมายจากทฤษฎีสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ทฤษฎีกรรมสิทธิ์ (Theory of Ownership) (2) ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) และ (3) ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายให้เกิดความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของเดิมกับผู้รับโอนโดยสุจริต

ประการแรก ทฤษฎีกรรมสิทธิ์ (Theory of Ownership) อธิบายว่ากรรมสิทธิ์เป็นสิทธิเด็ดขาด (Absolute Right) ที่เจ้าของมีอำนาจใช้สอย จำหน่าย และหวงกันบุคคลอื่นมิให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินของตน อีกทั้งเป็นสิทธิที่มีลักษณะถาวร (Perpetual Right) จนกว่าจะสิ้นไปตามกฎหมาย (บัญญัติ สุชีวะ, 2562; วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2561; ศิริราชา (เจริญพานิช) ศรีราชาวงศารยางค์กูร, 2560) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนหลักพื้นฐานของกฎหมายทรัพย์สินที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองเจ้าของกรรมสิทธิ์ อย่างไรก็ตาม ระบบกฎหมายยังยอมรับข้อยกเว้นบางประการ เช่น การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงแห่งสิทธิและความแน่นอนของนิติสัมพันธ์ในสังคม

ประการที่สอง ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) ตั้งอยู่บนหลักปัจเจกชนนิยมและหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Adam Smith โดยถือว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการกำหนดความสัมพันธ์ทางกฎหมายของตนผ่านนิติกรรมและสัญญาภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดี หลักดังกล่าวเชื่อมโยงกับหลัก Pacta Sunt Servanda ซึ่งกำหนดให้สัญญาที่คู่สัญญาทำขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายและโดยสมัครใจย่อมมีผลผูกพันและต้องได้รับการเคารพ (ดาราพร ถิระวัฒน์, 2542) ดังนั้น เมื่อผู้รับโอนได้รับโอนอสังหาริมทรัพย์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน ย่อมเกิดความคาดหมายอันชอบธรรม (Legitimate Expectation) ว่านิติกรรมดังกล่าวจะได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมาย

ประการที่สาม ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) อาศัยหลักกฎหมายธรรมชาติและแนวคิดของPlatoและAristotleซึ่งมองว่ากฎหมายมิได้มีหน้าที่เพียงบังคับใช้บทบัญญัติเท่านั้น แต่ต้องธำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ความสมเหตุสมผล และความเสมอภาคในการคุ้มครองสิทธิของบุคคล การใช้กฎหมายจึงควรคำนึงถึงการป้องกันมิให้บุคคลผู้กระทำการโดยสุจริตและได้เสียค่าตอบแทนต้องรับผลเสียจากความบกพร่องของระบบกฎหมายหรือการกระทำของบุคคลอื่น ทั้งนี้ หลักความยุติธรรมยังทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินว่าบทบัญญัติของกฎหมายสามารถสร้างดุลยภาพระหว่างสิทธิของเจ้าของเดิมกับความมั่นคงแห่งนิติสัมพันธ์ของบุคคลภายนอกได้เพียงใด

จากการสังเคราะห์แนวคิดทั้งสามประการ พบว่าทฤษฎีกรรมสิทธิ์ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของทรัพย์ ขณะที่ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและทฤษฎีความยุติธรรมให้ความสำคัญกับการ

คุ้มครองความสุจริต ความเชื่อถือได้ของนิติกรรม และความมั่นคงของการหมุนเวียนทรัพย์สินในระบบเศรษฐกิจ การบังคับใช้กฎหมายจึงควรสร้างความสมดุลระหว่างหลักการทั้งสองด้าน มากกว่าการให้ความสำคัญกับหลักใดหลักหนึ่งเพียงลำพัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยมุ่งวิเคราะห์ความสอดคล้องของบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กับหลักการทางทฤษฎีทั้งสามประการ เปรียบเทียบกับแนวทางของกฎหมายต่างประเทศและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการปรับปรุงกฎหมายที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการคุ้มครองกรรมสิทธิ์ ความมั่นคงของธุรกรรม และความยุติธรรมในระบบกฎหมายไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนกรรมสิทธิ์
2. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิผู้รับโอนกรรมสิทธิ์จากทรัพย์สินที่ได้จากการครอบครองปรปักษ์
3. เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินที่ได้จากการครอบครองปรปักษ์
4. เพื่อหาแนวทางเสนอแนะปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ผู้รับโอนกรรมสิทธิ์อสังหาริมทรัพย์จากการครอบครองปรปักษ์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมุ่งศึกษาประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยใช้การตีความหลักกฎหมาย แนวคิดทางนิติศาสตร์ และแนวคำพิพากษาศาลที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายสภาพปัญหา วิเคราะห์ข้อจำกัดของกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและหลักความยุติธรรม การวิจัยเชิงคุณภาพมีความเหมาะสมกับการศึกษาประเด็นดังกล่าว เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาของบทบัญญัติกฎหมาย หลักการทางวิชาการ และข้อเท็จจริงจากคดีตัวอย่าง อันนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงกฎหมาย

แหล่งข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นแหล่งข้อมูลหลัก โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนคำพิพากษาศาลฎีกาและคำพิพากษาศาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศาสนสมบัติของวัด ส่วนข้อมูลทุติยภูมิประกอบด้วยตำรา หนังสือวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา และเอกสารทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์แนวคิดเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Framework) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยบูรณาการหลักกรรมสิทธิ์ (Theory of Ownership) ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Theory of Sanctity of Intention) และทฤษฎีหลักความยุติธรรม (Theory of Justice) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมาย แนวคำพิพากษา และข้อเท็จจริงจากกรณีศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งใช้เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างหลักกฎหมายกับการบังคับใช้ในทางปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสืบค้น คัดเลือก และตรวจสอบเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งกฎหมายลายลักษณ์อักษร ระเบียบราชการ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งวัด การได้มาซึ่งศาสนสมบัติ และการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด นอกจากนี้ ยังศึกษาข้อเท็จจริงและถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาของมูลนิธิวัดสวนแก้ว ได้แก่ คดีศาลจังหวัดนนทบุรี หมายเลขแดงที่ ส.1311/2546 และคดีหมายเลขแดงที่ 93/2565 เพื่อวิเคราะห์ประเด็นข้อกฎหมาย ปัญหาการตีความ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายในสถานการณ์จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกข้อมูลตามประเด็นสำคัญของการศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับหลักกฎหมาย แนวคิดทางนิติศาสตร์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ ความสอดคล้อง และช่องว่างของกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน จากนั้นจึงสังเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและเชิงนโยบายในการปรับปรุงกฎหมาย

เกี่ยวกับศาสนสมบัติของวัดให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักนิติธรรม หลักความเป็นธรรม และบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

1. กระบวนการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์และการคุ้มครองสิทธิ การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีสองทางคือ ทางนิติกรรมและโดยผลของกฎหมาย การครอบครองปรปักษ์ตามมาตรา 1382 เป็นการได้มาโดยผลของกฎหมาย ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1299 วรรคสอง บังคับให้ต้องจดทะเบียนจึงจะยกขึ้นต่อสู้บุคคลภายนอกได้ กระบวนการนี้ผู้ครอบครองต้องยื่นคำร้องต่อศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 188 เพื่อให้ศาลไต่สวนและมีคำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์ จากนั้นจึงนำไปจดทะเบียนตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 ออกตามประมวลกฎหมายที่ดิน ปัจจุบันกฎหมายมีการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนทรัพย์สินโดยสุจริตไว้ในมาตรา 1329 (นิติกรรมโมฆียะ) 1330 (การขายทอดตลาด) 1331 (เงินตรา) และ 1332 (การซื้อในท้องตลาด) แต่ยังไม่มีบทบัญญัติใดคุ้มครองกรณีผู้รับโอนทรัพย์สินจากการครอบครองปรปักษ์

สรุปได้ว่า การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นสามารถกระทำได้สองทางหลัก คือการได้มาโดยทางนิติกรรมและการได้มาโดยผลของกฎหมาย ซึ่งการครอบครองปรปักษ์ตามมาตรา 1382 ถือเป็นการได้มาโดยผลของกฎหมายประเภทหนึ่งที่มาตรา 1299 วรรคสอง กำหนดเงื่อนไขบังคับให้ต้องดำเนินการจดทะเบียนสิทธิเสียก่อนจึงจะสามารถยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้บุคคลภายนอกได้ โดยในทางปฏิบัติผู้ครอบครองจะต้องดำเนินกระบวนพิจารณาทางศาลด้วยการยื่นคำร้องขอตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 188 เพื่อให้ศาลทำการไต่สวนและมีคำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์เสียก่อน จากนั้นจึงนำคำสั่งศาลดังกล่าวไปดำเนินการจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 ซึ่งออกตามความในประมวลกฎหมายที่ดิน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบันกฎหมายจะมีบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของบุคคลภายนอกผู้รับโอนทรัพย์สินโดยสุจริตในหลายกรณี ไม่ว่าจะเป็นกรณีจากนิติกรรมที่เป็นโมฆียะตามมาตรา 1329 การซื้อทรัพย์สินจากการขายทอดตลาดตามคำสั่งศาลตามมาตรา 1330 การได้มาซึ่งเงินตราตามมาตรา 1331 หรือการซื้อทรัพย์สินในท้องตลาดตามมาตรา 1332 แต่จากการศึกษากลับพบประเด็นสำคัญว่า กฎหมายไทยยังคงมีช่องว่างโดยปราศจากบทบัญญัติใดที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับโอนทรัพย์สินที่ได้กรรมสิทธิ์มาสืบเนื่องจากการครอบครองปรปักษ์ไว้อย่างชัดเจน อันนำมาซึ่งปัญหาเรื่องความไม่มั่นคงแห่งสิทธิของผู้สุจริตในกระบวนการเปลี่ยนโอนทรัพย์สินในปัจจุบัน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีหลักกรรมสิทธิ์รับรองว่าความเป็นเจ้าของเป็นสิทธิเด็ดขาด แต่ในทางปฏิบัติเมื่อเกิดข้อบกพร่องทางทะเบียน สิทธินี้กลับถูกสั่นคลอน ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาสนับสนุนว่า เมื่อวิญญูชน (เช่น วัด) ตรวจสอบความถูกต้องของโฉนดที่ดินซึ่งเป็นเอกสารมหาชนและตกลงทำสัญญาโดยสุจริต รัฐไม่ควรแทรกแซงให้สัญญานั้นไร้ผล ทฤษฎีหลักความยุติธรรมชี้ให้เห็นว่า การนำสุภาษิต

กฎหมายโรมัน "ผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน" มาบังคับใช้อย่างเคร่งครัดโดยไม่พิจารณาถึงความสุจริตและค่าตอบแทนที่บุคคลภายนอกได้เสียไป ย่อมขัดต่อหลักการแห่งความเที่ยงธรรมและกฎหมายธรรมชาติ

สรุปได้ว่า แม้ทฤษฎีหลักกรรมสิทธิ์จะให้การรับรองว่าความเป็นเจ้าของทรัพย์สินเป็นสิทธิที่มีลักษณะเด็ดขาด แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันกลับปรากฏข้อเท็จจริงว่าเมื่อเกิดข้อบกพร่องในกระบวนการทางทะเบียน สิทธิที่ควรจะมั่นคงนี้กลับถูกสั่นคลอนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเมื่อพิจารณาผ่านทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาจะพบว่า เมื่อวิญญูชนผู้มีใจเป็นธรรมได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของโฉนดที่ดินอันเป็นเอกสารที่รัฐให้การรับรองอย่างรอบคอบและได้เข้าทำสัญญาโดยสุจริตแล้ว รัฐย่อมไม่ควรเข้าแทรกแซงเพื่อให้สัญญานั้นต้องกลายเป็นโมฆะหรือไร้ผลไป นอกจากนี้ ทฤษฎีหลักความยุติธรรมยังได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การนำสุภาษิตกฎหมายโรมันที่ว่า "ผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน" มาปรับใช้อย่างเคร่งครัดจนเกินไป โดยละเลยที่จะพิจารณาถึงองค์ประกอบเรื่องความสุจริตและค่าตอบแทนที่บุคคลภายนอกได้เสียไปเพื่อกระทำนิติกรรมนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมและถือเป็นการขัดต่อหลักการแห่งความเที่ยงธรรมรวมถึงหลักกฎหมายธรรมชาติอย่างรุนแรง อันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในระบบกฎหมาย

3. ปัญหาและสาเหตุของปัญหา สาเหตุหลักเกิดจากการที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 ให้อำนาจศาลเพิกถอนกระบวนพิจารณาที่ผิดระเบียบได้ไม่ว่าเวลาใดๆ (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3476/2538) หากการไต่สวนการครอบครองปรปักษ์เดิมมีการส่งหมายโดยไม่ชอบ เมื่อศาลเพิกถอนคำสั่งเดิม โฉนดที่ดินย่อมถูกแก้ไขกลับเป็นของเจ้าของเดิม ส่งผลให้วัดหรือบุคคลภายนอกที่ซื้อที่ดินต่อมาต้องสูญเสียทรัพย์สิน ดังกรณีของมูลนิธิวัดสวนแก้วที่ซื้อที่ดินในราคา 10,000,000 บาท ครอบครองมากว่า 10 ปี แต่ต้องถูกฟ้องขับไล่และเสียค่าเสียหายให้ทายาทเจ้าของเดิมถึง 1,900,000 บาท เนื่องจากไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริตในกรณีนี้

สรุปได้ว่า อุปสรรคสำคัญเกิดจากช่องว่างในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 ที่ให้อำนาจศาลในการเพิกถอนกระบวนพิจารณาที่ผิดระเบียบได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ซึ่งเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าการไต่สวนการครอบครองปรปักษ์ในครั้งแรกมีการส่งหมายโดยไม่ชอบตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3476/2538 ศาลย่อมมีอำนาจเพิกถอนคำสั่งเดิมที่เคยรับรองกรรมสิทธิ์ไว้ ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ทำให้โฉนดที่ดินถูกแก้ไขกลับไปเป็นชื่อของเจ้าของเดิมโดยปริยาย สภาวการณ์เช่นนี้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงต่อบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอย่าง เช่น มูลนิธิวัดสวนแก้วที่เข้าซื้อที่ดินมาโดยสุจริตในราคาสูงถึง 10,000,000 บาท และครอบครองทำประโยชน์มาอย่างต่อเนื่องกว่า 10 ปี แต่กลับต้องเผชิญกับคำพิพากษาขับไล่และต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทายาทเจ้าของเดิมอีกเป็นจำนวน 1,900,000 บาท โดยที่ระบบกฎหมายในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติใดเข้ามาทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนที่กระทำการโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนในกรณีที่เกี่ยวเนื่องกับการครอบครองปรปักษ์นี้เลย ทำให้ความมั่นคงในทรัพย์สินของผู้สุจริตแขวนอยู่บนความเสี่ยงจากข้อบกพร่องในกระบวนพิจารณาที่ตนไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

4. แนวทางเสนอแนะและปรับปรุงกฎหมาย เพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมนี้ รัฐควรปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยการเพิ่มบทบัญญัติข้อยกเว้นในลักษณะเดียวกับมาตรา 1329 ถึง 1332 เพื่อให้

ความคุ้มครองแก่บุคคลภายนอกผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาจากการครอบครองปรปักษ์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน เพื่อให้เอกสารสิทธิทางทะเบียนที่สืบเนื่องจากคำสั่งศาลมีความน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายนอกผู้สุจริต รัฐจำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยเร่งด่วน ด้วยการเพิ่มบทบัญญัติในลักษณะที่เป็น "ข้อยกเว้น" ของหลักผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน เช่นเดียวกับหลักการที่ปรากฏในมาตรา 1329 ถึง 1332 โดยควรกำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิแก่บุคคลภายนอกผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์ที่ได้กรรมสิทธิ์มาสืบเนื่องจากคำสั่งศาลในคดีครอบครองปรปักษ์ หากบุคคลนั้นได้กระทำการโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการทะเบียนที่ดินและเอกสารสิทธิที่ออกโดยอาศัยอำนาจจากคำสั่งศาลมีความศักดิ์สิทธิ์และน่าเชื่อถือในสายตาของวิญญูชน ตลอดจนเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงทางกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายต่อไป

อภิปรายผล

จากการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. กระบวนการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์และการคุ้มครองสิทธิ การค้นพบสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของระบบทะเบียนที่ดินไทย แม้ว่าประมวลกฎหมายที่ดินและกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 จะกำหนดให้คำสั่งศาลเป็นฐานในการจดทะเบียนสิทธิ แต่เมื่อคำสั่งศาลถูกเพิกถอนได้ตลอดเวลาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เอกสารสิทธิที่รัฐออกให้จึงขาดเสถียรภาพ สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าหากรัฐไม่สามารถคุ้มครองเอกสารมหาชนของตนเองได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจและการทำนิติกรรมของวิญญูชน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อสังเกตและคำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยทรัพย์สินของ (มานิตย์ จุมปา, 2564)

2. แนวคิดทฤษฎีกับการปรับใช้ การใช้หลัก "ผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน" ในบริบทนี้ขัดแย้งอย่างสิ้นเชิงกับ "ทฤษฎีหลักความยุติธรรม" (Theory of Justice) ของอริสโตเติล เพราะเป็นการลงโทษผู้รับโอนที่กระทำการโดยสุจริต (Good Faith) ในขณะที่ให้ประโยชน์แก่เจ้าของเดิมที่ละทิ้งทรัพย์สินของตนไปนานกว่า 10 ปี ทฤษฎีความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) ควรถูกนำมาใช้เพื่อรับรองนิติกรรมที่ทำขึ้นโดยวิญญูชนที่ได้ตรวจสอบทะเบียนอย่างรอบคอบแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ดาราพร ถิระวัฒน์, 2542) ที่ค้นพบว่ากฎหมายควรมีมาตรการรักษาสถานะและคุ้มครองความตกลงในสัญญาที่กระทำโดยสุจริตเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่สัญญา

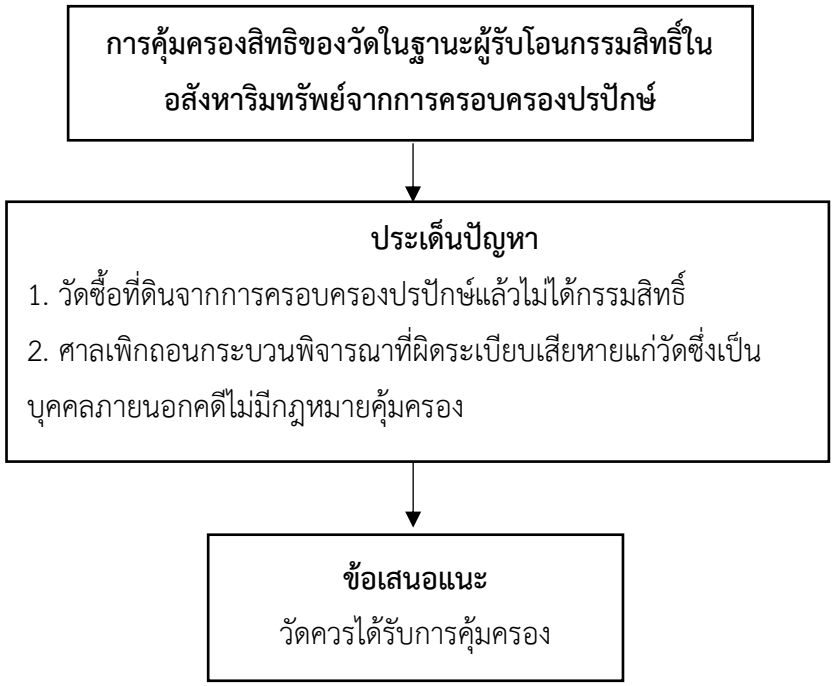
3. ความรุนแรงของปัญหาและผลกระทบ ปัญหาที่พบมีความรุนแรงและก่อให้เกิดความเสียหายทางทรัพย์สินอย่างมหาศาล ดังที่สะท้อนผ่านกรณีของ "มูลนิธิวัดสวนแก้ว" ที่ศาลอุทธรณ์และศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาขับไล่และให้ชดใช้ค่าเสียหาย การที่วัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บำรุงพระพุทธศาสนาและใช้เงินบริจาคของประชาชนต้องมารับเคราะห์กรรมทางกฎหมาย เป็นการตอกย้ำว่าปัญหาการขาดบทคุ้มครองสิทธิ

ผู้รับโอนจากการครอบครองปรปักษ์เป็นวาระเร่งด่วนที่ขัดต่อหลักมนุษยธรรมและศีลธรรมอันดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิทยา วิทยาไพโรจน์, 2549) ที่ค้นพบว่าเมื่อมีช่องว่างทางกฎหมายที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่สัญญาฝ่ายที่สุจริต รัฐจำเป็นต้องมีมาตรการหรือปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิมิให้เกิดการรอนสิทธิหรือถูกเอาเปรียบ

4. ความเหมาะสมของแนวทางแก้ไขกฎหมาย การเสนอให้เพิ่มมาตรา 1332/1 ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ดั้งเดิมของประมวลกฎหมายที่มีการสร้าง "ข้อยกเว้น" เพื่อคุ้มครองบุคคลภายนอกผู้สุจริตอยู่แล้ว (เช่น มาตรา 1330 ที่คุ้มครองผู้ซื้อจากการขายทอดตลาดตามคำสั่งศาล) การขยายความคุ้มครองมาสู่คำสั่งศาลในคดีครอบครองปรปักษ์จึงเป็นความสอดคล้องในทางตรรกะกฎหมาย (บัญญัติ สุชีวะ, 2562)

สรุปได้ว่า ระบบกฎหมายปัจจุบันยังมีช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิระหว่างเจ้าของเดิมกับผู้รับโอนโดยสุจริต การเพิกถอนคำสั่งศาลที่ส่งผลกระทบถึงบุคคลภายนอกโดยไม่มีมาตรการเยียวยาหรือคุ้มครองสิทธิเป็นการสร้างภาระที่เกินสมควรแก่เหตุ (Unreasonable Burden) และขัดต่อหลักความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม การตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนที่สุจริตจึงมิใช่เพียงการแก้ปัญหาในทางแพ่งเท่านั้น แต่เป็นการธำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความยุติธรรมในสังคม

องค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

1. ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้รับโอนที่ดินโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน กรณีผู้โอนได้กรรมสิทธิ์จากการครอบครองปรปักษ์ หากภายหลังศาลเพิกถอนคำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์ การจดทะเบียนย่อมถูกเพิกถอน ผู้รับโอนทุกทอดไม่ได้กรรมสิทธิ์ตามหลัก “ผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน” แม้จะเรียกเงินคืนได้ก็อาจบังคับคดีไม่ได้ จึงไม่เป็นธรรม

2. เมื่อศาลเพิกถอนกระบวนพิจารณาที่ไม่ชอบ เช่น การส่งหมายไม่ถูกต้อง คำสั่งรับรองกรรมสิทธิ์และการจดทะเบียนที่ดินย่อมสิ้นผล ส่งผลให้ผู้รับโอนโดยสุจริตซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความบกพร่องต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์ จึงสมควรมีกฎหมายคุ้มครองผู้รับโอนในกรณีดังกล่าว

3. วัดซึ่งเป็นนิติบุคคลอาจซื้อที่ดินด้วยเงินศรัทธาเพื่อประโยชน์ทางศาสนา หากภายหลังถูกเพิกถอนกรรมสิทธิ์จากเหตุที่วัดมิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ย่อมสูญเสียทั้งที่ดิน เงินค่าซื้อ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี จึงควรมีกฎหมายคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน

สรุป

การศึกษาครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ประการ โดยสามารถอธิบายกระบวนการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์โดยการครอบครองปรปักษ์และกลไกการคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ภายใต้กฎหมายไทย วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริต ศึกษาปัญหาและสาเหตุของข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความมั่นคงในระบบกรรมสิทธิ์และการทำธุรกรรมอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแม้การได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์จะเป็นการได้กรรมสิทธิ์โดยผลของกฎหมาย แต่การใช้สิทธิในทางทะเบียนยังต้องอาศัยคำสั่งศาลรับรองก่อนดำเนินการจดทะเบียน เมื่อกระบวนการดังกล่าวถูกเพิกถอนในภายหลัง ผู้รับโอนโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนซึ่งได้รับโอนจากผู้ครอบครองปรปักษ์ย่อมได้รับผลกระทบจากการสิ้นผลของคำสั่งศาลและการเพิกถอนทะเบียนกรรมสิทธิ์ ส่งผลให้ไม่สามารถได้รับความคุ้มครองตามหลักกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของกฎหมายที่ยังไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการคุ้มครองเจ้าของกรรมสิทธิ์เดิมกับการคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริต ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงแห่งนิติสัมพันธ์และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์

ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์และเชื่อมโยงหลักกฎหมายเกี่ยวกับการครอบครองปรปักษ์ หลักการคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริต และหลักความมั่นคงแห่งนิติสัมพันธ์ เพื่ออธิบายข้อจำกัดของกฎหมายไทยและชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับหลักความเป็นธรรมและความปลอดภัยของการทำธุรกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นกรอบในการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายและพัฒนานโยบายด้านกฎหมายทรัพย์สินในอนาคต จากผลการศึกษา ผู้วิจัยเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยบัญญัติมาตรา 1332/1 เพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับโอนจากผู้ได้กรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์ ซึ่งได้กระทำการโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน อันจะ

ช่วยอุดช่องว่างของกฎหมาย สร้างความเป็นธรรมแก่ผู้รับโอน เพิ่มความมั่นคงในการหมุนเวียนทรัพย์สิน และเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบกฎหมายทรัพย์สินให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและความเชื่อมั่นของสังคมต่อระบบการจดทะเบียนอสังหาริมทรัพย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า กฎหมายไทยยังมีช่องว่างในการคุ้มครองผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์โดยสุจริตและเสียค่าตอบแทนจากผู้ที่ได้กรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์ เมื่อคำสั่งศาลรับรองกรรมสิทธิ์ถูกเพิกถอนภายหลัง ส่งผลให้ผู้รับโอนซึ่งกระทำการโดยสุจริตต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์และได้รับความเสียหาย แม้จะอาศัยความน่าเชื่อถือของระบบการจดทะเบียนและคำสั่งศาลในการทำธุรกรรมก็ตาม ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยบัญญัติมาตรา 1332/1 เพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้รับโอนอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับโอนจากผู้ซึ่งได้กรรมสิทธิ์โดยการครอบครองปรปักษ์ หากผู้รับโอนได้กระทำการโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของเดิมกับการคุ้มครองความเชื่อถือโดยสุจริตของบุคคลภายนอก อันจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงของระบบการจดทะเบียนอสังหาริมทรัพย์และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางกฎหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษากฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับโอนโดยสุจริตจากการครอบครองปรปักษ์ในประเทศที่ใช้ระบบทะเบียนอสังหาริมทรัพย์ เช่น ระบบ Torrens หรือประเทศที่มีแนวทางคุ้มครองผู้รับโอนโดยอาศัยหลักความเชื่อถือในทะเบียน เพื่อสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย นอกจากนี้ ควรศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการเพิกถอนกรรมสิทธิ์ย้อนหลังที่มีต่อความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนามาตรการชดเชยความเสียหายหรือระบบประกันความถูกต้องของทะเบียนที่ดิน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความเป็นธรรมของระบบกฎหมายทรัพย์สินไทยในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

จิตติ ติงศภัทิย์. (2527). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-6 (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ: กรุงสยามการพิมพ์.

ดาราพร ถิระวัฒน์. (2542). *กฎหมายสัญญา สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2530). *ทฤษฎีการเมืองและสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: ดวงแดด.

บัญญัติ สุชีวะ. (2562). *คำอธิบายกฎหมายลักษณะทรัพย์ (พิมพ์ครั้งที่ 16).* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

พิทยา วิทยาไพโรจน์. (2549). *ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสัญญาไม่เป็นธรรม: ศึกษากรณีสัญญาประกันวินาศภัย. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

มานิตย์ จุมปา. (2564). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยทรัพย์สิน (พิมพ์ครั้งที่ 11).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2561). *คำอธิบายกฎหมายลักษณะทรัพย์สิน (พิมพ์ครั้งที่ 13).* กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริราชา ศรีราชาวงศารยางค์กูร. (2560). *คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สิน. (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Comparative Analysis of the Law on Criminal Mediation With The Mediation Process of Monks

วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายการไกล่เกลี่ยคดีอาญา กับกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์

Phra Sane Patipano[1*]
พระเสน่ห์ ปฏิภาโณ[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Sane Patipano*
พระเสน่ห์ ปฏิภาโณ
Mahachulalongkornrajavidhayalaya University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: Jampathong_589@hotmail.com

คำสำคัญ :
การไกล่เกลี่ย, นิคหกรรม, พระภิกษุสงฆ์

Keywords:
Mediation, Nikahakama, Monks

Article history:
Received: 09/05/2026
Revised: 20/06/2026
Accepted: 01/07/2026
Available online: 14/07/2026

How to Cite:
Patipano, P. (2026). Comparative Analysis of the Law on Criminal Mediation With The Mediation Process of Monks. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 248-263.

ABSTRACT

This research article aims to 1. To study the concepts, theories, and laws related to criminal mediation and the mediation process of monks. 2. To study the laws related to mediation in criminal cases and the mediation process of monks. 3. To study, analyze, and compare the mediation of criminal cases with the mediation process of monks. 4. To find ways to improve and develop laws related to criminal mediation and the mediation process of monks to be appropriate according to legal concepts, theories, and practices. This study adopted a qualitative research approach. Data were collected through documentary research, including statutes, regulations, ecclesiastical laws, Buddhist disciplinary rules (Vinaya), academic literature, previous studies, and relevant judicial decisions. In addition, in-depth interviews were conducted with key informants comprising legal scholars, Buddhist scholars, monks responsible for ecclesiastical dispute resolution, and experts in mediation. A semi-structured interview protocol was employed as the research instrument, and the collected data were analyzed using content analysis.

The research results showed that: 1. Problems in the mediation process of the monastic community: Currently, there is a lack of clear standards and procedures for resolving disputes. There is a lack of personnel with specialized expertise, as well as a lack of a legal mechanism that is mandatory to accept concrete mediation results. 2. Principles and Theories of Integrated Mediation: Mediation is a voluntary, alternative justice process. It maintains relationships by transitioning from Competitive Theory to

Problem-Solving Theory and Conflict Theory to manage conflicts and bring about positive changes. 3. In terms of the potential of mediators: The monks who are in charge of resolving monastic offenses should be encouraged to be proficient in both civil law and the Vinaya (Book of Discipline), based on the principles of Adhikaraṇasamatha as the foundation, applied with mediation skills to be in line with the current social context. 4. Preparation of standards and supporting structures: A standard operating procedure (SOP) with clear procedures should be prepared, and a committee of qualified mediators should be appointed. 5. The proactive role of support agencies: The National Office of Buddhism should be the core of promoting knowledge, develop a mediator training course, and coordinate integration with judicial authorities to maximize the effectiveness of dispute resolution and mediation in the clergy.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ 2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ 3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการไกล่เกลี่ยคดีอาญากับกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ 4. เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ ให้เหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางกฎหมาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎมหาเถรสมาคม พระธรรมวินัย ตำราวิชาการ งานวิจัย และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งประกอบด้วยนักกฎหมาย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา พระภิกษุผู้ปฏิบัติหน้าที่ระงับอธิกรณ์ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการไกล่เกลี่ย โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาในกระบวนการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ ปัจจุบันขาดมาตรฐานและขั้นตอนที่ชัดเจนในการระงับข้อพิพาท ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงขาดกลไกเชิงกฎหมายที่มีสภาพบังคับในการยอมรับผลการไกล่เกลี่ยที่เป็นรูปธรรม 2. หลักการและทฤษฎีการไกล่เกลี่ยเชิงบูรณาการการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่เน้นความสมัครใจ รักษาความสัมพันธ์ โดยต้องเปลี่ยนผ่านจากทฤษฎีการแข่งขัน มาสู่ ทฤษฎีการแก้ปัญหา และ ทฤษฎีความขัดแย้ง เพื่อบริหารจัดการความขัดแย้งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก 3. ด้านศักยภาพผู้ไกล่เกลี่ย ควรส่งเสริมให้พระภิกษุผู้ทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์มีความเชี่ยวชาญทั้งกฎหมายบ้านเมืองและพระธรรมวินัย โดยยึดหลัก อธิกรณสมถะ7 เป็นรากฐาน ประยุกต์ร่วมกับทักษะการไกล่เกลี่ยเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน 4. การจัดทำมาตรฐานและโครงสร้างรองรับ

ควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ ที่มีขั้นตอนชัดเจน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ไกล่เกลี่ยที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อสร้างระบบที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม 5. บทบาทเชิงรุกของหน่วยงานสนับสนุน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรเป็นแกนกลางในการส่งเสริมองค์ความรู้ พัฒนาหลักสูตรอบรมผู้ไกล่เกลี่ย และประสานงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การระงับอธิกรณ์และการไกล่เกลี่ยในคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพสูงสุด

บทนำ

อธิกรณ์หรือปัญหาความขัดแย้งในหมู่สงฆ์ถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของพระพุทธศาสนา โดยอธิกรณ์แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วิวาทาธิกรณ์ อนุวาทาธิกรณ์ อาปัตตาธิกรณ์ และกิจจาธิกรณ์ ซึ่งในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับข้อพิพาทที่เรียกว่า “อธิกรณสมถะ” 7 ประการ อาทิ สัมมุขาวินัย และเยภุยยสิกา เพื่อใช้เป็นหลักในการไกล่เกลี่ยที่โปร่งใสและประนีประนอม (วิ.จู. 6/215/330-332) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สอดคล้องกับทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546) ที่ระบุว่าการระงับข้อพิพาทต้องอาศัยการไกล่เกลี่ยต่อหน้าเพื่อข้อยุติร่วมกัน ขณะที่ในบริบทปัจจุบัน การไกล่เกลี่ยคดีอาญาของพระภิกษุได้มีการนำพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เข้ามาบูรณาการเพื่อให้การเจรจามุ่งเน้นการแสดงความรับผิดชอบและการคืนความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่กรณี (พระราชรัตนกวี, 2523) ภายใต้เป้าหมายสูงสุดคือสันติสุขและความเท่าเทียมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (คชาภรณ์ คำสอนทา และคณะ, 2558) แม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์ทั้งทางธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมืองรองรับ แต่ในภาคปฏิบัติยังคงพบปัญหาสำคัญคือ ความไม่ชัดเจนของขั้นตอนการไกล่เกลี่ยและขาดมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงาน (อธิราช มณีภาค, 2546) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความเชี่ยวชาญทั้งกฎหมายและพระวินัย รวมถึงกลไกการบังคับใช้ผลการไกล่เกลี่ยที่ยังไม่มีสภาพบังคับเป็นรูปธรรม (นันทวัน วงษ์สุภักดี, 2563) ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์และการอำนวยความยุติธรรม ซึ่งมักพบว่ากระบวนการมีความล่าช้าและสร้างความเคลือบแคลงสงสัยในอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสหรือสถาบันการปกครองสงฆ์ (เสวก สุบรรณเกตุ, 2540) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความล้มเหลวมักเกิดจาก "ทิฐิมานะ" และอิทธิพลจากบุคคลภายนอก เช่น ทนายความหรือญาติ (ฐิติมา บุญประเสริฐ และคณะ, 2562) นอกจากนี้ยังพบช่องว่างทางกฎหมายที่ตำรวจยังไม่มีอำนาจไกล่เกลี่ยในคดีอาญาบางประเภทอย่างชัดเจน ซึ่งเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (บุญยกาญจน์ อินทรบุตร, 2553)

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1. แนวคิดการไกล่เกลี่ย (Mediation) ที่เน้นบุคคลที่สามที่เป็นกลางและความสมัครใจของคู่กรณี (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, 2550) 2. ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) ที่มุ่งรักษาผลประโยชน์ตนเองจนอาจสร้างความตึงเครียด (สรวิศ ลิมปรังษี, 2550) 3. ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) ซึ่งเน้นการแยกปัญหาส่วนตัวออกเพื่อแสวงหาจุดร่วมและประโยชน์ร่วมกัน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, 2550) และ 4. ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict

Theory) ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติที่สามารถจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้ (ชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย, 2557) นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักพุทธสันติวิธี เช่น พรหมวิหาร 4 และสาราณียธรรม 6 มาเป็นแนวทางในการเจรจา (เนาวรัตน์ พลายร้อย และคณะ, 2562) เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยไม่ใช่เพียงการ "เกลี้ยกล่อม" แต่เป็นการสร้างการยอมรับอย่างแท้จริง (ชลัท ประเทืองรัตนา, 2557)

ดังนั้นจากองค์ความรู้ดังกล่าว การวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างระบบกฎหมายอาญากับหลักอธิกรณสมถะในพระพุทธศาสนา เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา “รูปแบบการไกล่เกลี่ยเชิงพุทธบูรณาการ” ที่สามารถประยุกต์ใช้กับการจัดการข้อพิพาทในคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักนิติธรรม โดยมีคำถามการวิจัยสำคัญว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกฎหมายอาญาและกระบวนการระงับอธิกรณ์ตามพระธรรมวินัยมีจุดร่วมและจุดแตกต่างกันอย่างไร และแนวทางใดสามารถนำไปสู่การพัฒนากลไกการไกล่เกลี่ยที่เหมาะสมกับบริบทคณะสงฆ์ไทยในยุคปัจจุบัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการไกล่เกลี่ย (Mediation Theory) เป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR) ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในกระบวนการยุติธรรมสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการสื่อสาร การเจรจา และความร่วมมือระหว่างคู่กรณีมากกว่าการตัดสินแพ้ชนะตามรูปแบบของกระบวนการศาล การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่มีบุคคลที่สามซึ่งเรียกว่า “ผู้ไกล่เกลี่ย” (Mediator) ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความเข้าใจ อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยให้คู่พิพาทสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกัน โดยผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจในการตัดสินหรือบังคับให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมรับข้อตกลง แต่ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักความเป็นกลาง ความสมัครใจ ความลับ และการเคารพสิทธิในการตัดสินใจของคู่กรณีทุกฝ่าย สาระสำคัญของทฤษฎีการไกล่เกลี่ยอยู่ที่การเปลี่ยนมุมมองจากการมองคู่กรณีเป็น “ฝ่ายตรงข้าม” ไปสู่การมองว่าเป็น “ผู้ร่วมแก้ไขปัญหา” ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันในการยุติข้อพิพาทอย่างเหมาะสม กระบวนการดังกล่าวเปิดโอกาสให้คู่กรณีสามารถสะท้อนความต้องการ ความกังวล และผลประโยชน์ที่แท้จริงของตนเองได้อย่างเสรี อันนำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ลดระดับความรุนแรงของความขัดแย้ง และเพิ่มโอกาสในการรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว ทั้งนี้ การไกล่เกลี่ยไม่ได้มุ่งเพียงการยุติข้อพิพาทเฉพาะหน้า แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับและสามารถปฏิบัติได้จริง อันเป็นรากฐานของการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, 2550)

ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) เป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ความขัดแย้ง โดยมองว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะปกป้องผลประโยชน์ ความต้องการ หรือทรัพยากรที่ตนเองให้ความสำคัญ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่แต่ละฝ่ายมองว่าผลประโยชน์ของตนเองอาจถูกคุกคาม

จึงเกิดพฤติกรรมการแข่งขัน การต่อรอง หรือการพยายามสร้างความได้เปรียบเหนืออีกฝ่าย แนวโน้มดังกล่าวอาจนำไปสู่การเพิ่มระดับความขัดแย้ง เนื่องจากคู่กรณีอาจมุ่งเน้นชัยชนะของตนเองมากกว่าการทำความเข้าใจปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจ การสื่อสารที่ลดลง และการยึดติดกับจุดยืนของฝ่ายตน อย่างไรก็ตาม การทำความเข้าใจแนวคิดการแข่งขันไม่ได้หมายความว่าการแข่งขันเป็นปัจจัยด้านลบเสมอไป แต่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถวิเคราะห์แรงจูงใจ อำนาจต่อรอง และผลประโยชน์ที่ซ่อนอยู่ของแต่ละฝ่ายได้อย่างรอบด้าน การตระหนักถึงพลวัตของการแข่งขันช่วยให้สามารถออกแบบกระบวนการไกล่เกลี่ยที่ลดการเผชิญหน้า และเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันไปสู่ความร่วมมือในการแสวงหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ (สรวิศ ลิมปรังษี, 2550)

ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) เป็นแนวคิดที่มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยร่วมสมัย โดยเน้นหลักการสำคัญคือการแยก “บุคคล” ออกจาก “ปัญหา” (separate the people from the problem) กล่าวคือ คู่กรณีไม่ควรถูกมองว่าเป็นศัตรู แต่ควรพิจารณาความขัดแย้งในฐานะปัญหาที่สามารถวิเคราะห์และแก้ไขร่วมกันได้ แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการค้นหาผลประโยชน์ที่แท้จริง (underlying interests) ของแต่ละฝ่าย มากกว่าการยึดติดกับข้อเรียกร้องหรือจุดยืนที่แสดงออกในเบื้องต้น กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดนี้มุ่งส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการร่วมกันพัฒนาทางเลือกหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุด แนวทางดังกล่าวนำไปสู่แนวคิด “การแก้ปัญหาแบบชนะร่วมกัน” (win-win solution) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการไกล่เกลี่ยสมัยใหม่ เนื่องจากช่วยลดความรู้สึกสูญเสียของคู่กรณี และเพิ่มความเป็นไปได้ที่ข้อตกลงจะได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติจริงในระยะยาว (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, 2550)

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ยังเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยอธิบายธรรมชาติของความขัดแย้งในสังคม โดยมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติจากความแตกต่างด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความต้องการ ทรัพยากร หรืออำนาจของบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ความขัดแย้งจึงไม่ได้มีความหมายในเชิงลบเสมอไป แต่สามารถเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาความสัมพันธ์ หากมีระบบการจัดการที่เหมาะสม ในบริบทของการไกล่เกลี่ย ทฤษฎีความขัดแย้งช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นเพียงข้อพิพาทเฉพาะหน้า แต่มีปัจจัยพื้นฐานทางสังคม จิตวิทยา และโครงสร้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคู่กรณี การทำความเข้าใจสาเหตุและรูปแบบของความขัดแย้งจึงเป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม กระบวนการไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเปลี่ยนความขัดแย้งจากสถานการณ์ที่สร้างความแตกแยกให้กลายเป็นโอกาสในการสร้างความเข้าใจ การปรับปรุงความสัมพันธ์ และการพัฒนากลไกการอยู่ร่วมกันอย่างสันติทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (ชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย, 2557)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยทั้งสี่แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีการไกล่เกลี่ย ทฤษฎีการแข่งขัน ทฤษฎีการแก้ปัญหา และทฤษฎีความขัดแย้ง ล้วนมีส่วนช่วยอธิบายกระบวนการจัดการข้อพิพาทอย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยไม่ได้ขึ้นอยู่กับการยุติปัญหาเพียงอย่างเดียว

แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างความเข้าใจร่วม การจัดการผลประโยชน์ที่แตกต่าง และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดบนสมมติฐานว่า ประสิทธิผลของกระบวนการไกล่เกลี่ยมิได้ขึ้นอยู่เพียงเทคนิคการเจรจาหรือบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการความขัดแย้งร่วมกับหลักพุทธสันติวิธี ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ลดการเผชิญหน้า ส่งเสริมการสื่อสารอย่างมีเหตุผล และนำไปสู่การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนความสมัครใจ ความเป็นธรรม และการยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการยุติข้อพิพาทอย่างยั่งยืน มากกว่าการมุ่งเพียงการประนีประนอมหรือการเกลี้ยกล่อมให้ยุติข้อพิพาท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์
2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการไกล่เกลี่ยคดีอาญากับกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์
4. เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ ให้เหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางกฎหมาย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักพระธรรมวินัย และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการไกล่เกลี่ยคดีอาญา รวมถึงบทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือมีส่วนร่วมในการระงับข้อพิพาท ทั้งนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพมีความเหมาะสมกับการศึกษาประเด็นทางกฎหมายและสังคม เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงบริบท ความสัมพันธ์ระหว่างหลักกฎหมายกับหลักธรรม ตลอดจนปัญหาและข้อจำกัดของกระบวนการไกล่เกลี่ยที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางพัฒนากฎหมายและกลไกการไกล่เกลี่ยให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยมากยิ่งขึ้น

แหล่งข้อมูลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ ประกอบด้วย ประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมถึงศึกษาหลักพระธรรมวินัย แนวคิดทางพระพุทธศาสนา และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการระงับความขัดแย้ง นอกจากนี้ยังศึกษาจากหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและเปรียบเทียบหลักการทางกฎหมายกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันนำไปสู่ความเข้าใจในมิติทางกฎหมาย สังคม และศาสนาอย่างรอบด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Form) ซึ่งใช้สำหรับรวบรวม จำแนก และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็นเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ ตัวบทกฎหมาย ประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพระธรรมวินัย และเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัย และบทความทางวิชาการ ทั้งนี้ เครื่องมือดังกล่าวช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาระสำคัญของข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำมาเปรียบเทียบเพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยคดีอาญา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของราชอาณาจักรไทย รวมถึงหลักพระธรรมวินัยและแนวทางการจัดการความขัดแย้งตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง และคัดเลือกข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักกฎหมายและหลักธรรม เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญา ตลอดจนเสนอแนวทางการปรับปรุงพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ให้มีความเหมาะสม เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาสาระสำคัญของเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักกฎหมาย และหลักพระธรรมวินัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงตีความและเปรียบเทียบเพื่อค้นหาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

กระบวนการไกล่เกลี่ยคดีอาญา ผลจากการวิเคราะห์จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและเชิงนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย รวมถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมทางเลือกของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาและกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ที่สำคัญ คือ 1) ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) มองว่าทรัพยากรมีจำกัด การเจรจาจึงเป็นการแย่งชิงผลประโยชน์ ผู้เจรจาที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ทางกฎหมาย ใช้ยุทธศาสตร์แข่งขันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน ผลลัพธ์คือฝ่ายหนึ่งได้ อีกฝ่ายหนึ่งเสีย 2) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) มองว่าคู่ขัดแย้งมีผลประโยชน์ร่วมกันบางส่วน การเจรจาควรแยกปัญหาส่วนตัวออกจากประเด็นข้อพิพาท มุ่งหาทางเลือกที่สร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน โดยใช้หลักการเจรจาเชิงบูรณาการที่ยึดความสมัครใจ ความชอบธรรม และประโยชน์สูงสุดของทั้งสองฝ่าย 3) ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) อธิบายตามแนวคิดของ Karl Marx ว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสังคม อันเกิดจากความไม่เท่าเทียมในการถือครองทรัพยากรและปัจจัยการผลิต การต่อสู้ระหว่างชนชั้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยความขัดแย้งอาจก่อผลทั้งบวกและลบ หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมก็สามารถนำไปสู่ความสมานฉันท์และการพัฒนาสังคม

สรุปได้ว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทที่อาศัยคนกลางผู้เป็นกลางช่วยให้คู่กรณีตกลงกันด้วยความสมัครใจ มุ่งเน้นการรักษาสัมพันธภาพและผลประโยชน์ร่วมกัน ขณะเดียวกันทฤษฎีการแข่งขัน การแก้ปัญหา และความขัดแย้ง เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายลักษณะและวิธีจัดการข้อพิพาทในด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยได้อย่างรอบด้าน

2. กฎหมายของราชอาณาจักรไทยที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ประมวลกฎหมายอาญา ทำหน้าที่กำหนดความผิดและบทลงโทษ เพื่อธำรงความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยเฉพาะ ความผิดลหุโทษ 32 มาตรา ซึ่งมุ่งป้องกันการรบกวนสิทธิหรือความสงบสุขของผู้อื่น และสามารถนำเข้าสู่การไกล่เกลี่ยได้ในบางกรณี เช่น มาตรา 390–395 และ 397 เนื่องจากเป็นความผิดที่กระทบต่อเอกชนโดยตรงและมีความร้ายแรงไม่สูง 2) พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 กำหนดให้ความผิดอันยอมความได้ ความผิดลหุโทษบางประเภท และความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปีสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยได้ โดยมีเงื่อนไขเพื่อป้องกันการใช้สิทธิเกินควร กระบวนการในชั้นสอบสวนเน้นการเจรจาอย่างสมัครใจ ความลับ และการเยียวยาความเสียหาย หากคู่กรณีบรรลุข้อตกลง คดีอาญาจะระงับสิทธิฟ้อง และหากไม่เป็นผล พนักงานสอบสวนมีอำนาจดำเนินคดีต่อไป กลไกนี้ช่วยลดภาระศาล สร้างความสมานฉันท์ และเป็นทางเลือกนอกกระบวนการยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2550 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดโครงสร้างและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย โดยมอบอำนาจการปกครองสูงสุดแก่สมเด็จพระสังฆราช และกำหนดกระบวนการ

แก้ไขข้อพิพาทภายในคณะสงฆ์ตามหลักพระวินัยและกฎมหาเถรสมาคม กลไกนี้ถือเป็นกระบวนการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทของสงฆ์ ซึ่งเน้นการสร้างความปรองดองและรักษาความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า กฎหมายทั้งสามฉบับนี้บูรณาการร่วมกันเพื่อจัดการข้อพิพาททางอาญา โดยใช้หลักการยุติธรรมผสมผสานกับสันติวิธี เปรียบได้กับวิธีระงับข้อพิพาทของพระภิกษุสงฆ์ที่เรียกว่า อธิกรณสมถะ ซึ่งต่างมีเป้าหมายคือการลดความขัดแย้ง เยียวยาความเสียหาย และธำรงความสงบสุขในหมู่คณะสงฆ์

3. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการไกล่เกลี่ยคดีอาญากับกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์

1) ด้านแนวคิดและหลักการเบื้องต้น 1.1) แนวคิดพื้นฐาน การไกล่เกลี่ยคดีอาญาทางกฎหมายเน้นการใช้ "สันติวิธี" ผ่านการเจรจาโดยมีบุคคลที่สามเป็นกลางเพื่อหาข้อยุติที่ยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย ขณะที่กระบวนการของพระภิกษุเน้น "ธรรมวิธี" ที่อิงพระธรรมวินัยและหลักเมตตาธรรมเป็นสำคัญ 1.2) จุดมุ่งหมาย ทางกฎหมายมุ่งระงับข้อพิพาทเพื่อลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาล ส่วนทางพระพุทธศาสนามุ่งระงับ "อธิกรณ์" เพื่อบำบัดความแตกแยกและฟื้นฟูความสามัคคีในหมู่คณะสงฆ์ 1.3) ลักษณะกระบวนการ กระบวนการทางกฎหมายยึดถือความสมัครใจของคู่กรณีเป็นหลักโดยไม่มีการบังคับ ส่วนกระบวนการทางสงฆ์แม้จะเน้นความสมัครใจ แต่ในบางกรณีอาจมีลักษณะกึ่งบังคับตามพระวินัยเพื่อรักษาความเรียบร้อยของส่วนรวม

2) ด้านผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย 2.1) สถานะของผู้ไกล่เกลี่ย ทางกฎหมายต้องเป็น "ผู้ไกล่เกลี่ย" ที่ขึ้นทะเบียนและมีคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ส่วนทางสงฆ์จะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองหรือคณะสงฆ์ที่มีอาวุโสและมีความรู้ลึกซึ้งในพระธรรมวินัย 2.2) บทบาทและคุณสมบัติ ผู้ไกล่เกลี่ยทางกฎหมายทำหน้าที่อำนวยความสะดวกโดยไม่ตัดสินชี้ขาด แต่ผู้ไกล่เกลี่ยทางสงฆ์ต้องเป็นผู้มีศีลาจารวัตรที่งดงาม สามารถอบรมสั่งสอนและประนีประนอมตามหลักอธิกรณสมถะได้

3) ด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3.1) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving) ระบบกฎหมายมองข้อพิพาทคือปัญหาที่ต้องหาทางออกร่วมกัน ส่วนระบบสงฆ์ใช้กระบวนการ "สังคายนาอธิกรณ์" เพื่อหาข้อยุติที่เป็นระบบ 3.2) ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) กฎหมายช่วยลดการแทรกแซงจากอำนาจรัฐในคดีไม่ร้ายแรง ส่วนระบบสงฆ์ช่วยลดอคติและความไม่ลงรอยเพื่อป้องกันความเสื่อมเสียต่อพุทธศาสนา 3.3) ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) อาจพบได้ในระบบกฎหมายที่มีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ไม่เป็นที่ยอมรับและไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในระบบสงฆ์เนื่องจากขัดต่อหลักธรรม

4) ด้านขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการ 4.1) การรับเรื่องและสถานที่ ระบบกฎหมายดำเนินการโดยหน่วยงานรัฐ (พนักงานสอบสวน/อัยการ/ศาล) ในสถานที่กลาง ส่วนระบบสงฆ์ดำเนินการโดยพระสังฆาธิการตามลำดับชั้นปกครอง มักใช้พื้นที่ภายในวัดหรือสถานที่ประชุมสงฆ์ 4.2) วิธีการดำเนินการ กฎหมายใช้การเจรจาและบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนทางสงฆ์ใช้หลัก "อธิกรณสมถะ7" เช่น สัมมุขาวินัย (การเผชิญหน้า) หรือปฏิญญาตกรณะ (การยอมรับสารภาพ) ผลลัพธ์ทางกฎหมายและพระธรรมวินัย เมื่อไกล่เกลี่ยสำเร็จ คดีอาญาทางกฎหมายจะระงับไปและสิทธินำคดีมาฟ้องสิ้นสุดลง ส่วนทางสงฆ์จะถือว่าอธิกรณ์สงบลง หมู่สงฆ์กลับคืนสู่สังฆสามัคคีและธำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์ของพระศาสนา

5) ด้านเป้าหมายและด้านผลกระทบ 5.1) ด้านทางกฎหมายและพระวินัย กฎหมายมุ่งสร้างกระบวนการยุติธรรมทางเลือก ส่วนทางสงฆ์มุ่งรักษาพระธรรมวินัยและป้องกันการแตกแยก (สังฆเภท) 5.2) ด้านทางสังคม มุ่งฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างความสมานฉันท์ในสังคม ในขณะที่ระบบสงฆ์มุ่งสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของพุทธศาสนิกชน 5.3) ด้านทางจิตใจ ทั้งสองระบบมุ่งลดความคับข้องใจ แต่ระบบสงฆ์จะเน้นลึกไปถึงการขอโทษ การสำนึกผิด และการให้อภัยเพื่อบำบัดจิตใจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า จากการศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1. การไกล่เกลี่ยคดีอาญา เป็นเครื่องมือในเชิงกระบวนการยุติธรรมที่มุ่งเน้นการลดปริมาณคดีสู่ศาล โดยใช้กลไกทางกฎหมายที่ชัดเจนและเน้นความสมัครใจเพื่อฟื้นฟูความสัมพันธ์ของคู่กรณีในฐานะพลเมือง 2. กระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุ เป็นกลไกเชิงธรรมวินัยที่มีรากฐานจากอธิกรณสมถะ มุ่งเน้นการรักษาความบริสุทธิ์ของหมู่สงฆ์และความมั่นคงของพระศาสนามากกว่าเพียงการจบข้อพิพาท 3. จุดร่วมที่สำคัญ คือทั้งสองระบบต่างมีเป้าหมายในการระงับความขัดแย้งด้วยความสันติ ลดความอาฆาตพยาบาท และมุ่งสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม แต่ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาเชิงนโยบายเพื่อบูรณาการหลักพุทธสันติวิธีเข้ากับกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้มีความเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย

อภิปรายผล

1. แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยค้นพบว่า แนวคิดพื้นฐานของการไกล่เกลี่ย (Mediation) ทั้งในทางโลกและทางธรรม มีรากฐานสำคัญอยู่ที่การระงับข้อพิพาทด้วยสันติวิธีโดยอาศัยบุคคลที่สามเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มิใช่ผู้ชี้ขาด สะท้อนให้เห็นว่าการไกล่เกลี่ยไม่ได้เป็นเพียง "ทางเลือก" แต่เป็น "ทางออก" ที่ทรงประสิทธิภาพในสังคมที่เน้นสัมพันธภาพ โดยเฉพาะในคดีอาญาที่ไม่ร้ายแรงและอธิกรณ์ภายในคณะสงฆ์ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, 2550) ที่ระบุว่าหัวใจสำคัญของการไกล่เกลี่ยคือการที่คู่กรณีรู้สึกเป็นเจ้าของผลลัพธ์ร่วมกันผ่านกระบวนการที่ยืดหยุ่นและเป็นความลับ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์จาก ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) ที่มุ่งเน้นผลแพ้-ชนะ ไปสู่ ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) ที่เน้นผลลัพธ์แบบชนะ-ชนะ (Win-Win) และสอดรับกับ ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติที่ต้องบริหารจัดการเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในสังคม

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการกฎหมายการไกล่เกลี่ยคดีอาญากับกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยในระบบกฎหมายไทย (พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562) และกระบวนการของสงฆ์ (พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และอธิกรณสมถะ7) มีจุดร่วมและจุดต่างที่สำคัญ คือ ด้านกฎหมายไทยมีความชัดเจนในขั้นตอนและการบังคับใช้ผลตามกฎหมาย โดยเฉพาะคดีลหุโทษหากไกล่เกลี่ยสำเร็จสิทธินำคดีอาญามาฟ้องจะระงับไปทันที ด้านกระบวนการสงฆ์ แม้จะมีเป้าหมายเพื่อความ

สงบสุขเช่นเดียวกัน แต่เน้นการระงับอธิกรณ์เพื่อความมั่นคงของสถาบันศาสนาและสังฆสามัคคีตามพระธรรมวินัยเป็นหลักสะท้อนให้เห็นว่าระบบยุติธรรมไทยกำลังมุ่งสู่การส่งเสริม ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเยียวยามากกว่าการลงโทษในคดีอาญาที่ไม่ร้ายแรง ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562

3. แนวทางปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและกระบวนการไกล่เกลี่ย จากการศึกษาพบสภาพปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ขาดมาตรฐานในกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ 2. ขาดผู้ไกล่เกลี่ยที่มีทักษะกฎหมายควบคู่พระธรรมวินัย และ 3. ขาดกลไกบังคับใช้ที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางพัฒนา คือ การบูรณาการองค์ความรู้ควรส่งเสริมให้พระภิกษุผู้ไกล่เกลี่ยมีความรู้ทั้ง "กฎนิคหกรรม" และ "กฎหมายบ้านเมือง" ร่วมกับหลักอธิกรณสมถะ7 ประการ เพื่อให้การระงับข้อพิพาทสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน การจัดทำแนวปฏิบัติมาตรฐานควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเทียบเคียงกับระบบกฎหมายบ้านเมือง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม และบทบาทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงาน (Interface) กับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล หรือสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อสนับสนุนด้านกฎหมาย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งสองระบบมีเป้าหมายสูงสุดที่ "ความสมานฉันท์และการรักษาสัมพันธภาพ" สิ่งที่ค้นพบ คือ กระบวนการไกล่เกลี่ยในคดีอาญาเป็นกลไกที่ช่วยลดภาระของศาลได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่กระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์เป็นกลไกเชิงวัฒนธรรมและจริยธรรมที่ช่วยรักษาความศรัทธา และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีการแข่งขันไม่สอดคล้องกับวิถีพุทธ แต่ทฤษฎีการแก้ปัญหาสามารถบูรณาการร่วมกับอธิกรณสมถะได้อย่างดีเยี่ยม สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนา "โมเดลการไกล่เกลี่ยวิถีพุทธ" ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย เพื่อลดช่องว่างและสร้างมาตรฐานการระงับข้อพิพาทในคณะสงฆ์ไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. โครงสร้างกระบวนการไกล่เกลี่ยของพระภิกษุสงฆ์ กำหนดให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.2557) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ร่วมกับมหาเถรสมาคม (มส.) ในฐานะองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดการบูรณาการทั้งทางกฎหมาย การปกครอง และหลักพระธรรมวินัย

2. การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพบุคลากร เน้นการสร้างหลักสูตรการอบรมทักษะพระภิกษุด้านการไกล่เกลี่ย ซึ่งถือเป็นหัวใจของระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุให้มีความรู้ ความเข้าใจ

และทักษะเชิงปฏิบัติด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงพุทธสันติวิธี อันจะทำให้การไกล่เกลี่ยมีประสิทธิภาพ

4. การกำกับดูแลและตรวจสอบ กำหนดให้มีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยในคณะสงฆ์ทำหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความน่าเชื่อถือ

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องการไกล่เกลี่ยคดีอาญาและกระบวนการระงับอธิกรณ์ของพระภิกษุสงฆ์ แสดงให้เห็นว่าการไกล่เกลี่ยเป็นกลไกสำคัญของกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่มุ่งลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคู่กรณี และสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ความเป็นธรรม และการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม โดยจากการศึกษาพบว่า แนวคิดและทฤษฎีการไกล่เกลี่ยสมัยใหม่มีความสอดคล้องกับหลักการระงับอธิกรณ์ตามพระธรรมวินัย โดยเฉพาะหลักอธิกรณสมถะ 7 ซึ่งมุ่งเน้นการระงับข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล ความสงบ และการฟื้นฟูความสามัคคีภายในคณะสงฆ์ ผลการศึกษาด้านกฎหมายและกระบวนการดำเนินงานพบว่า แม้ระบบกฎหมายไทยจะให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ยในฐานะกระบวนการยุติธรรมทางเลือก โดยมีหลักเกณฑ์และกลไกรองรับอย่างชัดเจน แต่กระบวนการระงับอธิกรณ์ของคณะสงฆ์ยังขาดระบบมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านขั้นตอนการดำเนินงาน คุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย แนวทางการบันทึกผลการไกล่เกลี่ย และกลไกในการรับรองผลให้เกิดความชัดเจนทางกฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพระภิกษุผู้ระงับอธิกรณ์ยังมีความแตกต่างกันตามบริบทและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการไกล่เกลี่ยคดีอาญาตามระบบกฎหมายกับกระบวนการระงับอธิกรณ์ของพระภิกษุสงฆ์ พบว่า ทั้งสองระบบมีเป้าหมายร่วมกันในการลดความขัดแย้งและนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย แต่มีพื้นฐานแตกต่างกัน กล่าวคือ การไกล่เกลี่ยตามกฎหมายมุ่งเน้นหลักสิทธิ หน้าที่ และผลทางกฎหมาย ขณะที่กระบวนการของคณะสงฆ์มุ่งเน้นหลักธรรม วินัย คุณธรรม และการรักษาความสัมพันธ์ของหมู่คณะ ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมจึงไม่ใช่การแทนที่ระบบใดระบบหนึ่ง แต่ควรเป็นการบูรณาการหลักกฎหมายสมัยใหม่เข้ากับหลักพระธรรมวินัย เพื่อพัฒนารูปแบบการระงับข้อพิพาทที่มีทั้งความชอบธรรมทางกฎหมายและความเหมาะสมทางจริยธรรม ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ ได้แก่ (1) การกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการระงับอธิกรณ์ให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ (2) การพัฒนาศักยภาพพระภิกษุผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้มีความรู้ด้านกฎหมาย การจัดการความขัดแย้ง และหลักพระธรรมวินัยควบคู่กัน (3) การจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติกลางสำหรับการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ และ (4) การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบไกล่เกลี่ยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับการยอมรับในสังคม

ในเชิงวิชาการ การวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือกกับระบบการระงับข้อพิพาททางศาสนา โดยเสนอกรอบแนวคิดการบูรณาการระหว่างกฎหมายสมัยใหม่กับหลักพระธรรมวินัย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมาย นโยบายสาธารณะ และระบบบริหารจัดการความขัดแย้งขององค์กรที่มีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมและศาสนา นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นฐานความรู้สำหรับการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนากลไกการไกล่เกลี่ยที่ผสมผสานหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักสันติวิธี เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยเสนอให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) ร่วมกับมหาเถรสมาคม (มส.) พัฒนาระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคณะสงฆ์ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพผู้ไกล่เกลี่ย ส่งเสริมให้พระภิกษุผู้ทำหน้าที่นิคหกรรมและไกล่เกลี่ย มีความรู้ด้านกฎหมาย การไกล่เกลี่ย และหลักอธิกรณสมถะ 7 ประการ เพื่อให้สามารถระงับข้อพิพาทได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม และเหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน

2. จัดทำมาตรฐานการไกล่เกลี่ย กำหนดคู่มือและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยที่มีความรู้ด้านพระธรรมวินัยและทักษะการไกล่เกลี่ย เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่น

3. เสริมบทบาทสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมความรู้ พัฒนาบุคลากร และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับการระงับอธิกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการระงับอธิกรณ์ในแต่ละระดับของคณะสงฆ์ เพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและข้อจำกัดของกระบวนการไกล่เกลี่ย

2. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ที่สามารถนำไปทดลองใช้ในพื้นที่จริง (Pilot Model) เพื่อประเมินความเหมาะสมและปรับปรุงก่อนนำไปใช้ในระดับประเทศ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระบบการระงับข้อพิพาททางศาสนาของประเทศอื่น เช่น ระบบอนุญาโตตุลาการหรือกระบวนการไกล่เกลี่ยในองค์กรศาสนา เพื่อค้นหาแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของประเทศไทย

4. ควรศึกษามิติด้านการยอมรับของสังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ เพื่อสะท้อนความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และความเหมาะสมของระบบในมุมมองของประชาชน

5. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล การติดตามผล และการสนับสนุนกระบวนการไกล่เกลี่ยของคณะสงฆ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการเข้าถึงกระบวนการระงับข้อพิพาทในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ. (2550). *การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและความขัดแย้งในชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คชาภรณ์ คำสอนทา และคณะ. (2558). กระบวนการและขั้นตอนการระงับอธิกรณ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 3*(1), 74–75.

ชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย. (2556). *หลักการและแนวคิดในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท: ทนายความผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการสภาทนายความ.

ชลัท ประเทืองรัตนา. (2557). *รูปแบบและกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์โดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน: ศึกษากรณีศูนย์สันติวิธีสาธารณสุข* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิติมา บุญประเสริฐ และคณะ. (2562). *กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562: ศึกษาเฉพาะกรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นันทวัน วงษ์สุภักดี. (2563). *การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน: ศึกษา พ.ร.บ.การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เนาวรัตน์ พลายร้อย และคณะ. (2562). *รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จังหวัดระนอง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

บุญยกาญจน์ อินทรบุตร. (2553). *กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยบุคคลภายนอกในคดีอาญา: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชรัตนกวี (ไสว สุจิตฺโต). (2523). *คำอธิบายกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคหกรรม ภาควิชาการและภาคปฏิบัติ พร้อมด้วยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 11* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธีรพงษ์การพิมพ์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสวก สุบรรณเกตุ. (2526). *บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ไทย). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรวิศ ลิมปรังษี. (2550). *การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาททางเลือก.* กรุงเทพฯ: สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.

อธิราช มณีภาค. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการยุติธรรมในพระวินัยปิฎกกับกระบวนการยุติธรรมของกฎหมายไทย* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Developing the New Training Model of Chinese Musical Singing

Xiang Yu Li[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Xiang Yu Li*
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.
Email: s65584947024@ssru.ac.th

Keywords:
Chinese Musical Singing, Integrative, Vocal Training Linklater, Speech Level Singing, K-Pop

Article history:
Received: 09/05/2026
Revised: 20/06/2026
Accepted: 01/07/2026
Available online: 14/07/2026

How to Cite:
Li, X. Y. (2026). Developing the New Training Model of Chinese Musical Singing. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 264-273.

ABSTRACT

This research aims to examine the standards and key components of high-quality Chinese musical singing, analyze existing training approaches and their limitations, and develop a new training model for Chinese musical singing by integrating the Linklater voice training method, Speech Level Singing, and K-pop singing techniques. A qualitative research design combined with classroom action research was employed. Participants included contemporary pop singing students, professional musical theatre performers, and vocal instructors. Research instruments consisted of in-depth interviews, performance observations, and pre- and post-training assessments.

The findings reveal that high-quality Chinese musical performance requires the integration of three core dimensions: vocal technique, emotional expression, and theatrical performance. The study also indicates that current training practices tend to be fragmented, focusing primarily on isolated vocal techniques, which leads to vocal instability and difficulties in integrating singing with acting. The newly developed training model demonstrates significant improvement in vocal control, emotional communication, and stage performance. Participants showed reduced vocal tension, smoother register transitions, and increased confidence during performance. Overall, the results suggest that a situational and integrative training approach, combining multiple vocal training systems, effectively enhances the holistic singing and performance abilities of Chinese musical theatre performers. This model provides both practical and theoretical contributions to musical theatre education in China and supports the development of context-sensitive training frameworks for contemporary musical performance.

Introduction

Over the past decade, musicals have developed rapidly as a contemporary performing art form that plays an important role in the global creative industry. This trend is particularly evident in China, where the commercial performance sector has expanded in terms of production, investment, and audience acceptance. Such growth reflects changing cultural tastes and performance consumption patterns in contemporary Chinese society, allowing musicals to connect Western theatrical traditions with local cultural contexts. At present, the musical theater market in China can be broadly divided into three main categories: foreign original productions, localized adaptations of foreign musicals, and original Chinese musicals. This structure demonstrates the increasing capability of domestic creative teams to use musicals as a comprehensive stage art form to present diverse themes. At the same time, high-quality foreign productions continue to influence the Chinese market, indicating that China's musical theater industry still holds significant potential for further development (Li, 2020). However, although China's musical theater industry has continued to expand, many studies indicate that the development of performers' abilities—particularly in musical theater singing—still faces structural limitations within higher education performing arts systems (Wang, 2019; Zhang, 2022). One of the key issues is the mismatch between existing vocal training methods and the specific characteristics of musical theater as an integrated performing art, which requires the coordination of singing, emotional expression, and stage performance as a unified whole.

Singing in musical theater differs significantly from vocal performance in other musical disciplines. The voice does not function solely to deliver melody and lyrics; rather, it serves as the primary mechanism for storytelling, character development, and emotional communication within the dramatic structure (McCoy, 2018; Scott, 2020). Musical theater performers therefore need the ability to use their voices flexibly, control a wide vocal range, maintain vocal stability during movement, and convey emotions in ways that align with the performance context. Research on musical theater education in Western contexts thus emphasizes that musical theater vocal training cannot be separated from acting and physical movement training (Bourne, 2017; Linklater, 2006). In the context of China, vocal training systems in higher education institutions are still strongly influenced by traditional music education frameworks, which often separate vocal training from dramatic performance. Many students are trained in classical or operatic singing tracks that emphasize specialized technical skills, resulting in limited experience in systematically integrating the voice with musical theater performance (Liu, 2021; Chen, 2023). Musical theater singers, who represent a group with strong potential to develop into stage performers, often encounter difficulties in controlling a wide vocal range, transitioning between registers, and maintaining vocal quality while moving or expressing intense emotions on stage. Several studies suggest that these problems are not caused solely by the learners' lack of ability, but rather reflect limitations in teaching models that do not yet respond to the nature of musical theater as a contemporary performing art (Wang, 2022). At the same time, literature on contemporary vocal training proposes the integration of concepts from multiple training systems in order to develop vocal safety, technical stability, and expressive potential (Miller, 2019).

Among the internationally recognized approaches to vocal training, the Linklater method emphasizes the release of the natural voice and the connection between voice, emotion, and the body, which aligns with the nature of musical theater performance (Linklater, 2006). In contrast, the Speech Level Singing approach focuses on maintaining the voice at a safe and stable level across the vocal range, which is particularly important for performances that require continuous singing over extended periods (Riggs, 2018). In addition, K-pop vocal training approaches emphasize the integration of singing, movement, and stage performance, which corresponds to the characteristics of contemporary musical theater performance in Asia (Oh and Park, 2021). Although previous studies have clearly demonstrated the potential of individual vocal training approaches, research that integrates these concepts to systematically develop a training model for Chinese musical theater singing remains limited. This is particularly true for studies focusing on pop singers, who currently form a major talent base in China's

musical theater industry. This academic gap highlights the need to examine the standards of Chinese musical theater singing, analyze the limitations of existing training systems, and develop new training models that align with the linguistic, cultural, and performance contexts of China.

Therefore, this study aims to develop a training model for Chinese musical theater singing by integrating the Linklater approach, Speech Level Singing, and K-pop vocal training within a situational training framework. The objective is to enhance vocal ability, emotional expression, and stage performance skills among Chinese musical theater performers. This research seeks to address practical challenges in the training process while also contributing theoretical knowledge that can support further studies in musical theater within the Asian context and promote the sustainable development of performing arts curricula in higher education.

Literature Review and Theoretical Framework

The literature review in this study aims to synthesize existing knowledge on musical singing as an integrated performing art. It focuses on three major issues: the concepts and characteristics of musical singing; the standards and developmental trends of musical singing in Western and Asian contexts; and the relationship between musical singing and pop singing. This synthesis provides a conceptual foundation for developing a musical singing training model appropriate for Chinese pop singers.

Concepts and Characteristics of Musical Singing

Musical singing possesses distinctive characteristics that differentiate it from singing in other fields, as it is an artistic practice that integrates vocal expression with the dramatic structure of musical theatre. In musicals, the voice does not merely function as a medium for delivering melody and lyrics; rather, it serves as a tool for storytelling, character development, and emotional communication within the context of the musical script. Therefore, musical singing requires the simultaneous integration of vocal technique, language articulation, breath control, and physical performance. Studies in contemporary performing arts indicate that musical singing is process-oriented performance, in which voice, emotion, and bodily movement are interdependently related. The singing voice must respond to the dramatic situation of the character in each scene; while acting and movement directly influence the quality and characteristics of vocal production. Thus, the pedagogy of musical singing cannot be separated from the context of stage performance if the objective is to develop performers' abilities in a comprehensive manner.

Standards of Musical Singing in the Western Context

The development of musical singing in Western countries is closely associated with the structure of the performing arts industry and systematic training institutions. The United States, the United Kingdom, Germany, Austria, and France have developed musical singing standards within different cultural and aesthetic frameworks. Nevertheless, they share common emphases on breath control, effective resonance, and the ability to convey emotion through the singing voice (Ju Hong, 2017). Musical theatre in the United States is characterized by the integration of classical vocal techniques with theatre singing and rock singing, thereby responding to the diversity of the market and audience preferences. In contrast, musical theatre in the United Kingdom places considerable emphasis on linguistic accuracy,

pronunciation, and the detailed connection between vocal expression and the structure of the musical script. Musical theatre in Germany and Austria tends to emphasize technical rigor and systematic voice classification within an academic framework, whereas musical theatre in France allows greater stylistic freedom and poetic expression. Although these developmental approaches differ, all contexts commonly recognize that musical singing requires systematic training and the integration of interdisciplinary skills, which constitute an essential foundation for international standards of performance.

Musical Singing in Asian and Chinese Contexts

The development of musical theatre in Asia, particularly in China, Japan, and South Korea, reflects the adaptation of Western performing arts into local cultural contexts. A substantial body of research indicates that musical singing in Asia is not merely an imitation of Western standards. Rather, it represents the integration of international techniques with local linguistic characteristics, vocal structures, and aesthetic traditions. In China, musical singing faces challenges arising from linguistic differences and vocal physiological characteristics when compared with Western contexts. The Chinese music training system continues to emphasize the development of specialized skills, such as classical singing or theatrical singing. As a result, many singers lack experience in integrating voice with musical theatre performance. Existing studies therefore highlight the need to develop a training model appropriate to the Chinese context, one that can effectively connect vocal technique with storytelling and stage performance.

The Relationship between Musical Singing and Pop Singing

Musical singing and pop singing are closely related both historically and technically. Both forms have developed alongside popular culture and have continuously exchanged vocal techniques. Several studies indicate that pop singers often employ pop vocal techniques to enhance emotional expression, while contemporary musical theatre has widely incorporated vocal concepts, rhythmic elements, and performance styles from pop music. However, pop singers who transition into musical singing often encounter difficulties in controlling the voice across a wide vocal range, maintaining register stability, and preserving vocal quality while moving on stage. This gap indicates the need to develop a systematic training model that can connect the strengths of pop singing with the specific requirements of musical singing

Conceptual Framework for Integrated Vocal Training

Based on the literature review, Linklater voice training, Speech Level Singing, and K-POP training approaches all play significant roles in developing musical singing competence. Linklater voice training emphasizes the release of the natural voice and the connection between voice and emotion, thereby supporting the creation of realism in performance. Speech Level Singing focuses on developing vocal stability and smooth register transition in order to protect the vocal folds during continuous performance. Meanwhile, the K-POP training approach emphasizes vocal power, rhythm, and stage performance in an integrated manner The synthesis of the literature suggests that integrating these three approaches within a situation-based pedagogical framework can effectively address the challenges faced by

Chinese pop singers in musical singing. This integrated framework therefore serves as an important conceptual basis for developing the training model proposed in this study.

Objectives

1. To study the standardization of Chinese Musical Singing.
2. To examine the training approaches of Chinese Musical Singing.
3. To propose the new training model for Chinese Musical Singing. Please rewrite your research questions accordingly.

Methodology

This study adopts a qualitative research approach using Classroom Action Research (CAR) to investigate the challenges faced by Chinese pop singers in musical theater singing and to develop and evaluate a musical theater vocal training model. CAR was selected because it allows the researcher to improve instructional practice through iterative cycles of planning, action, observation, and reflection.

Research Design

A qualitative Classroom Action Research design was employed to examine participants' learning experiences and the effectiveness of the proposed vocal training model in an authentic teaching context.

Population and Sample

The population consisted of Chinese pop singers interested in developing musical theater singing skills. Participants were selected through purposive sampling based on their pop singing experience, limited musical theater training, and willingness to participate throughout the study.

Research Instruments

Data were collected using semi-structured interviews, classroom observations, performance assessment rubrics, reflective journals, and audio/video recordings. These multiple sources enabled data triangulation and enhanced the credibility of the findings.

Data Collection and Analysis

Data were collected throughout each CAR cycle before, during, and after the instructional intervention. The qualitative data were analyzed using thematic analysis to identify recurring themes related to participants' vocal development, performance skills, and learning experiences. Findings from different data sources were triangulated to strengthen the validity of the results.

Ethical Considerations

All participants provided informed consent before participating in the study. Participation was voluntary, and confidentiality and anonymity were maintained throughout the research process.

Results

To Study the Standardization of Chinese Musical Singing

The findings from the in-depth interviews with musical theatre singing students, professional performers, and instructors revealed several characteristics that define the current standards of Chinese musical theatre singing. Across all participant groups, musical theatre singing was consistently described as an integrated performance practice requiring the simultaneous coordination of vocal technique, dramatic interpretation, and physical expression. One major finding concerned vocal control and vocal range. Most participants emphasized that musical theatre singing demands a wider and more flexible vocal range than conventional popular singing, particularly in repertoire requiring sustained emotional intensity. Students reported difficulties in maintaining vocal consistency across different registers, especially during transitions between chest voice and head voice. These challenges frequently resulted in vocal tension, hoarseness, and reduced vocal endurance. Another important characteristic related to the integration of singing, acting, and movement. Participants agreed that effective musical theatre performance requires vocal production to function as part of dramatic storytelling rather than as an isolated technical skill. Professional performers emphasized that successful performances depend on the performer's ability to sustain vocal quality while simultaneously expressing character, emotion, and physical movement. These findings suggest that the standardization of Chinese musical theatre singing extends beyond technical vocal proficiency and encompasses integrated artistic competencies, including vocal flexibility, expressive interpretation, physical coordination, and dramatic communication.

To Examine the Training Approaches of Chinese Musical Singing

The interview findings identified several limitations within existing musical theatre singing training approaches in China. The first limitation concerned the separation of vocal training and acting instruction. Many students indicated that their previous education treated singing and acting as independent disciplines. Consequently, learners often prioritized technical vocal production at the expense of emotional authenticity. Conversely, when concentrating on dramatic performance, vocal stability frequently deteriorated. Participants attributed these difficulties to instructional approaches that failed to integrate vocal technique within dramatic contexts. A second limitation involved the technical orientation of higher education curricula. Both instructors and professional performers observed that current university programmes continue to emphasize vocal technique while providing relatively limited opportunities for integrated rehearsal, performance simulation, and experiential learning. As a result, students often acquire theoretical knowledge but demonstrate insufficient practical readiness for professional stage performance. Participants also emphasized the importance of learner-centred training. Students consistently reported that

instructional approaches combining vocal technique, acting, and physical movement enabled them to better understand the communicative role of the voice within dramatic storytelling. Such integrated training also reduced performance anxiety and increased confidence during live performance. Overall, these findings indicate that current training approaches remain predominantly technique-oriented and would benefit from more holistic instructional models that integrate vocal, dramatic, and physical performance skills.

To Propose a New Training Model for Chinese Musical Singing

Observational findings from the implementation of the proposed training model demonstrated progressive improvements in learners' musical theatre singing performance across three stages: pre-training, during training, and post-training.

Pre-training Phase Prior to the implementation of the proposed model, learners generally demonstrated mechanically controlled singing characterized by excessive tension in the throat and shoulders, irregular breathing patterns, and inefficient vocal production. During performance, emotional expression was often disconnected from the musical narrative. Learners frequently minimized physical movement during technically demanding passages or restricted dramatic expression in order to preserve vocal stability.

During-training Phase Following participation in the integrated training programme, observable improvements emerged across multiple performance dimensions. Learners gradually released unnecessary muscular tension, developed more natural breath support, and established stronger connections between vocal production and emotional expression. They also demonstrated increased confidence in coordinated body movement while maintaining improved vocal quality throughout performance activities.

Post-training Phase By the completion of the training programme, learners demonstrated substantially greater integration of singing, acting, and movement. Vocal production became more stable, register transitions were smoother, and emotional expression appeared more authentic and consistent with dramatic intentions. Stage performances reflected greater confidence, naturalness, and artistic coherence. Importantly, learners were able to sustain vocal quality while simultaneously engaging in dramatic performance without the tension or uncertainty observed during the pre-training stage.

These findings suggest that the proposed integrated training model effectively enhances musical theatre singing by combining vocal technique, dramatic interpretation, and physical movement into a unified instructional framework, thereby improving both technical performance and expressive communication.

Discussion

This study aimed to investigate the standardization of Chinese Musical Singing, examine current training approaches, and propose a new integrated training model suitable for contemporary Chinese musical theatre education. The findings indicate that although Chinese musical theatre has experienced rapid growth, the absence of a unified pedagogical framework continues to limit performer development. Existing training systems remain largely influenced by Western vocal traditions while lacking systematic adaptation to the linguistic, cultural, and theatrical characteristics of Chinese musical performance.

Standardization of Chinese Musical Singing

The findings suggest that Chinese Musical Singing has not yet achieved a universally accepted performance standard. Considerable variation exists among educational institutions regarding vocal production, stylistic interpretation, language articulation, and performance assessment. This inconsistency supports previous studies reporting that Chinese musical theatre education is still developing standardized curricula and assessment criteria (Wang, 2019; Zhang & Hu, 2020). Unlike Western musical theatre, Chinese Musical Singing requires performers to balance healthy vocal production with accurate Mandarin diction, expressive acting, and culturally authentic interpretation. Effective musical theatre performance therefore demands integration of vocal artistry and dramatic storytelling rather than technical singing alone (Bourne, 2017). Similarly, Miller (2019) argues that successful vocal performance depends upon efficient coordination of breathing, resonance, registration, and expressive communication, all of which should function together within dramatic performance. The present findings also reinforce Liu's (2021) conclusion that Chinese musical theatre programs increasingly recognize the necessity of integrating vocal pedagogy with performance practice. However, implementation remains inconsistent among institutions, resulting in uneven graduate competencies.

Current Training Approaches in Chinese Musical Singing

The second objective examined existing pedagogical approaches. Results indicate that current instruction generally emphasizes vocal technique while providing comparatively less systematic training in acting, movement, speech, emotional interpretation, and interdisciplinary performance skills. Such compartmentalized instruction reduces performers' ability to achieve integrated musical theatre performance. These findings correspond with Wang (2022), who demonstrated that effective musical theatre pedagogy requires simultaneous development of singing and acting competencies rather than treating them as separate disciplines. Bourne (2017) likewise emphasizes that musical theatre performers communicate narrative through the inseparable interaction of music, text, and dramatic action. From a vocal pedagogy perspective, participants highlighted the importance of healthy voice production, breath management, resonance, vocal flexibility, and stylistic versatility. These findings are consistent with established vocal training principles proposed by McCoy (2018), Miller (2019), Riggs (2018), and Linklater (2006), whose pedagogical frameworks emphasize natural voice production, efficient vocal coordination, expressive communication, and sustainable vocal health. Collectively, these approaches provide valuable technical foundations but require contextual adaptation to meet the linguistic and artistic demands of Chinese musical theatre. Furthermore, Zhang (2022) argues that contemporary Chinese musical theatre education should move beyond traditional conservatory-based vocal instruction by incorporating interdisciplinary performance training. The present findings strongly support this recommendation.

Proposed Integrated Training Model

Based on the findings, this study proposes an integrated training model that combines four interrelated dimensions: Vocal Technique Acting and Character Development Mandarin

Language and Diction and Cultural and Dramatic Interpretation Rather than teaching these competencies independently, the proposed model emphasizes their simultaneous development throughout the curriculum. This integrated approach reflects current international practices in musical theatre education while remaining responsive to Chinese linguistic and cultural contexts. The proposed model aligns closely with Liu (2021), who advocates integrating vocal pedagogy and stage performance within Chinese musical theatre education. It also extends the curriculum recommendations proposed by Wang (2019) and Zhang and Hu (2020) by providing a more comprehensive framework that explicitly connects vocal, dramatic, linguistic, and cultural competencies. Moreover, the model recognizes the expanding cultural significance of musical theatre within contemporary China. As audience demand and cultural consumption continue to increase (Sun, 2021), educational institutions require training systems capable of producing performers who meet both artistic and professional industry expectations.

Overall, the findings demonstrate that future development of Chinese Musical Singing should move beyond isolated technical instruction toward an integrated pedagogical framework that simultaneously develops vocal excellence, dramatic authenticity, linguistic precision, and cultural expression. Such a model offers a practical foundation for curriculum reform and contributes to establishing a more standardized and internationally competitive Chinese musical theatre education system.

Conclusion

This study examined the standards of Chinese musical singing, identified the limitations of current training approaches, and proposed an integrative training model for Chinese musical singing. The findings indicate that effective musical theatre performance depends on the integration of vocal technique, emotional expression, and dramatic performance. These competencies should be developed as interconnected skills that enable performers to communicate character and narrative effectively. The study found that the standards of Chinese musical singing should combine technical excellence with cultural and linguistic responsiveness. While performers require stable vocal production, effective breath management, smooth register transitions, and clear articulation, these standards should be adapted to the characteristics of the Chinese language and musical theatre tradition rather than relying solely on Western models. The findings also reveal that current training remains fragmented, with excessive emphasis on isolated vocal techniques and insufficient integration of singing, acting, movement, and emotional expression. To address these limitations, the study proposes an integrative training model that combines the Linklater Voice Method, Speech Level Singing, and K-pop singing techniques within a situational learning framework. This model promotes healthy vocal production, expressive communication, movement coordination, and stage confidence, providing a more holistic approach to performer development.

The study contributes to musical theatre vocal pedagogy by offering a culturally responsive training model for Chinese performers and a practical framework for higher education and professional training. Overall, the findings support the adoption of integrated, context-sensitive vocal training and provide a foundation for curriculum development and future research in Chinese and intercultural musical theatre pedagogy.

Recommendations

1. Chinese musical theatre vocal training should integrate singing, acting, and movement to help learners develop skills that correspond to real stage performance contexts.

2. Training should consider Chinese pronunciation, linguistic structure, and emotional expression so that vocal techniques can appropriately reflect Chinese cultural identity.

3. The training model should purposefully integrate multiple vocal approaches and assess vocal technique, emotional expression, and stage performance competence together.

Future Research

Future research should empirically evaluate the effectiveness of the proposed training model through experimental or longitudinal studies involving performers with different levels of experience. Comparative studies across diverse educational settings and cultural contexts are also recommended to examine the model's broader applicability and to further refine vocal training approaches for musical theatre in Asia and beyond.

References

Bourne, J. (2017). *Musical theatre performance: Theory and practice*. Routledge.

Chen, G. (2023). *Musical theatre education in China: Development, challenges and opportunities*. Routledge.

Li, R. (2020). *The development of Chinese musical theatre in the twenty-first century*. Routledge.

Linklater, K. (2006). *Freeing the natural voice: Imagery and art in the practice of voice and language* (Revised and expanded ed.). Nick Hern Books.

Liu, H. (2021). Vocal pedagogy and performance integration in Chinese musical theatre education. *Chinese Journal of Music Education, 10*(3), 67–82.

McCoy, S. J. (2018). *Your voice: An inside view* (3rd ed.). Inside View Press.

Miller, R. (2019). *Securing baritone, bass-baritone, and bass voices*. Oxford University Press.

Oh, I., & Park, G. S. (2021). *K-pop: The international rise of the Korean music industry*. Routledge.

Riggs, S., with Beaty, J. (2018). *Singing for the stars: A complete program for training your voice*. Alfred Publishing.

Scott, D. (Ed.). (2020). *The Ashgate research companion to popular musicology*. Routledge.

Sun, L. (2021). Cultural consumption and the rise of musical theatre in urban China. *International Journal of Cultural Studies, 24*(3), 356–372.

Wang, Q. (2019). Training systems and curriculum gaps in Chinese musical theatre education. *Arts Education Research, 8*(1), 21–34.

Wang, Y. (2022). Integrating acting and singing in musical theatre pedagogy: A Chinese perspective. *Journal of Theatre and Performance Studies, 12*(2), 58–74.

Zhang, L. (2022). Reforming vocal training for musical theatre performers in China. *Journal of Music and Drama, 18*(4), 91–107.

Zhang, L., & Hu, J. (2020). Musical theatre education in China: Problems and prospects. *Asian Performing Arts Review, 6*(2), 33–48.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Academic Article

Analyzing the Beliefs in the Bai Sri Su Kwan Ceremony According to Ethics

วิเคราะห์คติความเชื่อในพิธีบายศรีสู่ขวัญตามแนวจริยศาสตร์

Phramaha Niti Thiradhammo[1*], & Kitsuchin Ponsen[2]

พระมหานิธิ ถิรธมฺโม[1*], & กฤตสุชิน พลเสน[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phramaha Niti Thiradhammo*
พระมหานิธิ ถิรธมฺโม
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: phrapaladniti.thi@student.mbu.ac.th

2. Kitsuchin Ponsen
กฤตสุชิน พลเสน
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: kitsuchin.pon@mbu.ac.th

คำสคัญ:
คติความเชื่อ, พิธีบายศรีสู่ขวัญ, จริยศาสตร์, วัฒนธรรมไทย, พุทธจริยศาสตร์

Keywords:
Beliefs, Bai Sri Su Khwan Ceremony, Ethics, Thai Culture, Buddhist Ethics

Article history:
Received: 26/04/2026
Revised: 20/05/2026
Accepted: 17/06/2026
Available online: 17/07/2026

How to Cite:
Thiradhammo, P. & Ponsen, K. (2026) Analyzing the Beliefs in the Bai Sri Su Kwan Ceremony According to Ethics. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 274-283.

ABSTRACT

This academic article aims to analyze the beliefs embodied in the Bai Sri Su Kwan (traditional Thai spirit-calling ceremony) from an ethical perspective in order to explain the relationship between folk beliefs and ethical principles within the context of Thai society. The study employs documentary research, drawing upon the Tipiṭaka, commentaries, ritual manuals, academic publications, and other relevant sources. The collected data were synthesized and analyzed using content analysis.

The findings reveal that the Bai Sri Su Kwan ceremony is not merely a ritual for auspiciousness or the restoration of one's spirit according to traditional folk beliefs, but also a cultural system that reflects a wide range of ethical values. These include gratitude, compassion, social harmony, respect for seniority, heedfulness, and social responsibility. Furthermore, the ceremony functions as a mechanism for psychological healing, strengthening morale, and fostering relationships among individuals, families, and communities. These functions are consistent with Buddhist ethics, which emphasize the holistic development of human behavior, mental well-being, and wisdom. This article proposes that the Bai Sri Su Kwan ceremony can be understood as a "cultural ethical system" that integrates indigenous folk beliefs with the principles of Buddhist ethics. Consequently, the ritual should be recognized not only as an element of cultural heritage but also as a means of transmitting moral values, strengthening community cohesion, and preserving social values in contemporary Thai society. It may therefore serve as an appropriate framework for safeguarding intangible cultural heritage while simultaneously promoting the ethical development of Thai society.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์คติความเชื่อในพิธีบายศรีสู่ขวัญตามแนวจริยศาสตร์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อพื้นบ้านกับหลักจริยธรรมในบริบทสังคมไทย โดยอาศัยการศึกษาจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราพิธีกรรม งานวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากการสังเคราะห์เอกสารพบว่า พิธีบายศรีสู่ขวัญมิได้เป็นเพียงพิธีกรรมเพื่อความเป็นสิริมงคลหรือการเรียกขวัญตามความเชื่อพื้นบ้านเท่านั้น หากยังเป็นระบบวัฒนธรรมที่สะท้อนคุณค่าทางจริยธรรมในหลายมิติ ทั้งด้านความกตัญญูกตเวที ความเมตตากรุณา ความสามัคคี การเคารพลำดับอาวุโส ความไม่ประมาท และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ พิธีกรรมยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการเยียวยาจิตใจ สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว และชุมชน อันสอดคล้องกับหลักพุทธจริยศาสตร์ที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา บทความนี้เสนอองค์ความรู้ว่า พิธีบายศรีสู่ขวัญสามารถอธิบายได้ในฐานะ "ระบบจริยธรรมเชิงวัฒนธรรม" ที่บูรณาการคติความเชื่อพื้นบ้านเข้ากับหลักพุทธจริยศาสตร์ ทำให้พิธีกรรมมิใช่เพียงมรดกทางวัฒนธรรม หากยังเป็นกระบวนการถ่ายทอดคุณธรรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการธำรงคุณค่าทางสังคมในบริบทของสังคมไทยร่วมสมัย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม

บทนำ

พิธีบายศรีสู่ขวัญเป็นพิธีกรรมสำคัญในวัฒนธรรมไทยที่สะท้อนคติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ในฐานะพลังชีวิตและศูนย์กลางของความมั่นคงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ความเชื่อดังกล่าวอธิบายว่าเมื่อขวัญอ่อนแอหรือสูญหาย บุคคลอาจประสบความหวาดวิตก ขาดความมั่นคงทางใจ หรือเกิดความเจ็บป่วยได้ ดังนั้นการประกอบพิธีบายศรีสู่ขวัญจึงมิใช่เพียงการสืบทอดประเพณี หากแต่เป็นกระบวนการฟื้นฟูสภาวะทางจิตใจ เสริมสร้างกำลังใจ และปลูกฝังคุณธรรมอันนำไปสู่ความสมดุลระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคม (นฤมล ชาคริต, 2561 : 45) พิธีบายศรีสู่ขวัญมีประวัติศาสตร์ยาวนานและแพร่หลายในหลายภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มักประกอบขึ้นในวาระสำคัญของชีวิต เช่น การเกิด การบวช การสมรส การขึ้นบ้านใหม่ และการฟื้นไข้ องค์ประกอบสำคัญของพิธี ได้แก่ เครื่องบายศรีซึ่งประดิษฐ์จากใบตอง ดอกไม้ ธูปเทียน และเครื่องสักการะต่าง ๆ จัดเป็นพุ่มทรงสูงตามคติจักรวาลวิทยาที่เปรียบเขาพระสุเมรุเป็นศูนย์กลางแห่งจักรวาล สัญลักษณ์ดังกล่าวสะท้อนความเชื่อว่าผู้ประกอบพิธีจะได้รับการคุ้มครองจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์และเกิดความมั่นคงทางจิตใจ (จิรวัฒน์ พงศ์วิไล, 2563 : 121) นอกจากมิติทางความเชื่อแล้ว พิธีบายศรีสู่ขวัญยังมีคุณค่าในเชิงสังคมและจริยศาสตร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดคุณค่าทางวัฒนธรรม ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม ได้แก่ ความเมตตา ความกตัญญู ความเอื้ออาทร

ความรับผิดชอบ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน คุณค่าดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเข้มแข็งของชุมชน (วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562 : 98; อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565 : 56) ในเชิงจริยศาสตร์ แนวคิดเรื่องขวัญสามารถอธิบายได้ในฐานะกลไกเชิงวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมภายในของมนุษย์ การฟื้นฟูขวัญจึงมิได้หมายถึงการเรียกพลังชีวิตกลับคืนเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสร้างสติ ความอดทน ความเมตตา และความรับผิดชอบต่อผู้อื่น อันนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของปัจเจกกับประโยชน์ส่วนรวม (นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567 : 41) ขณะเดียวกัน การบูรณาการพิธีบายศรีสู่ขวัญเข้ากับหลักพระพุทธศาสนา เช่น การสวดมนต์ การแผ่เมตตา และการกล่าวคำอวยพร ได้ช่วยเสริมความหมายเชิงศีลธรรมและจริยธรรมของพิธีกรรม ทำให้พิธีเป็นพื้นที่ของการหล่อหลอมคุณธรรมควบคู่กับการฟื้นฟูจิตใจ (พระมหาวุฒิชัย, 2564 : 73)

แม้ว่าจะมีการศึกษาพิธีบายศรีสู่ขวัญในด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และมานุษยวิทยาอย่างต่อเนื่อง แต่งานวิจัยที่วิเคราะห์พิธีกรรมดังกล่าวผ่านกรอบแนวคิดทางจริยศาสตร์ยังมีอยู่จำกัด โดยเฉพาะการอธิบายบทบาทของพิธีกรรมในการสร้างคุณธรรม พัฒนาจิตสำนึกทางสังคม และเชื่อมโยงคติความเชื่อพื้นบ้านกับหลักจริยธรรมร่วมสมัย ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์พิธีบายศรีสู่ขวัญในมิติทางจริยศาสตร์ เพื่ออธิบายคุณค่าทางศีลธรรมและบทบาทของพิธีกรรมในการเสริมสร้างคุณธรรม ความเข้มแข็งทางจิตใจ และความสัมพันธ์เชิงบวกในสังคมไทยร่วมสมัย อันจะนำไปสู่ความเข้าใจพิธีบายศรีสู่ขวัญในฐานะมรดกภูมิปัญญาที่มีความหมายทั้งในเชิงวัฒนธรรมและจริยธรรม

คติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ในวัฒนธรรมไทย

คติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบความคิดในวัฒนธรรมไทยที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิต จิตวิญญาณ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ โดย “ขวัญ” ถูกมองว่าเป็นพลังชีวิตหรือองค์ประกอบทางจิตวิญญาณที่สถิตอยู่ในร่างกายมนุษย์ ทำหน้าที่ค้ำจุนให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุข แนวคิดดังกล่าวเป็นความเชื่อพื้นบ้านที่มีรากฐานยาวนานและปรากฏในสังคมไทยมาแต่โบราณ (ชูชาติ พันธุ์ไทย, 2561: 23) ตามคติความเชื่อดั้งเดิม “ขวัญ” มิได้มีเพียงหนึ่งเดียว แต่สามารถมีได้หลายขวัญในร่างกาย เช่น ขวัญศีรษะ ขวัญแขน ขวัญขา ซึ่งแต่ละขวัญมีหน้าที่ปกปักรักษาอวัยวะหรือพลังชีวิตในส่วนต่าง ๆ หากขวัญอยู่ครบถ้วนและมั่นคง บุคคลจะมีสุขภาพแข็งแรงและจิตใจมั่นคง แต่หากขวัญหลุดหายหรืออ่อนกำลังลง อาจเนื่องมาจากความตกใจ ความเจ็บป่วย หรือเหตุการณ์กระทบกระเทือนจิตใจ จะส่งผลให้บุคคลเกิดอาการผิดปกติ เช่น อ่อนเพลีย หวาดกลัว หรือหมดกำลังใจ (นฤมล ชาคริต, 2561: 78) ความเชื่อเรื่องขวัญนำไปสู่การสร้างพิธีกรรมสำคัญในสังคมไทย คือ “พิธีบายศรีสู่ขวัญ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียกขวัญที่หลงหายกลับคืนสู่ร่างกาย และเสริมสร้างความเป็นสิริมงคลแก่ผู้เข้าร่วมพิธี พิธีดังกล่าวมีการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น บายศรีที่ประดิษฐ์จากใบตอง ดอกไม้ และเครื่องบูชา ซึ่งล้วนมีความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่สะท้อนความอุดมสมบูรณ์ ความบริสุทธิ์ และความเป็นสิริมงคล (จรูญ ศรีทอง, 2562: 54) นอกจากนี้ การกล่าวคำเชิญขวัญในพิธี

ยังสะท้อนความเชื่อว่ามนุษย์สามารถสื่อสารกับพลังเหนือธรรมชาติได้ผ่านพิธีกรรม (พระมหาวุฒิชัย, 2564: 72) ในมิติทางสังคม คติความเชื่อเรื่องขวัญมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในชุมชน พิธีบายศรีสู่ขวัญมิได้เป็นเพียงพิธีกรรมส่วนบุคคล แต่ยังเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้มารวมตัวกัน แสดงความห่วงใย และให้กำลังใจแก่กัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งทางสังคม (วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562: 101) อีกทั้งยังสะท้อนถึงค่านิยมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับความเอื้ออาทรและความผูกพันระหว่างบุคคล (อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565: 55)

ในเชิงจริยศาสตร์ ความเชื่อเรื่องขวัญทำหน้าที่เป็นกลไกในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ การเชื่อว่าขวัญสามารถหลุดหายได้ง่าย ทำให้บุคคลต้องดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวัง มีสติ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่มุ่งเน้นความไม่ประมาทและการรู้จักควบคุมตนเอง (ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม, 2563: 67) นอกจากนี้ พิธีกรรมยังช่วยปลูกฝังคุณค่าทางจริยธรรม เช่น ความกตัญญู ความเคารพ และความสามัคคีในสังคม (นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567: 40) เมื่อพิจารณาในบริบทของพระพุทธศาสนา คติความเชื่อเรื่องขวัญได้มีการปรับตัวและผสมผสานเข้ากับหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักจริยศาสตร์เชิงพุทธที่เน้นการพัฒนาจิตใจ เช่น สติ สมาธิ และปัญญา การเรียกขวัญจึงอาจถูกตีความใหม่ในเชิงการฟื้นฟูสภาพจิตใจและการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธจริยศาสตร์เชิงประยุกต์ (พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล, 2562: 120) คติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ในวัฒนธรรมไทยเป็นภาพสะท้อนของภูมิปัญญาพื้นบ้านที่มีความลึกซึ้งทั้งในด้านความเชื่อ พิธีกรรม และจริยธรรม แม้จะเป็นความเชื่อดั้งเดิม แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญในสังคมไทยร่วมสมัย ทั้งในฐานะเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคม และการหล่อหลอมคุณค่าทางจริยธรรมให้แก่บุคคลและชุมชน

พิธีบายศรีสู่ขวัญในฐานะระบบวัฒนธรรม

1. มิติด้านความเชื่อ พิธีบายศรีสู่ขวัญมีรากฐานอยู่บนคติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ซึ่งถือเป็นพลังชีวิตที่สถิตอยู่ในร่างกายมนุษย์ และมีความสำคัญต่อความเป็นปกติสุขของชีวิต หากขวัญหลุดหายจะทำให้เกิดความไม่สมดุลทั้งทางกายและใจ ดังนั้น พิธีบายศรีสู่ขวัญจึงมีบทบาทในการเรียกขวัญให้กลับคืนสู่ร่าง และเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ความเชื่อนี้ถือเป็นแกนหลักที่ทำให้พิธีกรรมมีความหมายและได้รับการยอมรับในสังคมไทย (ชูชาติ พันธุ์ไทย, 2561: 31; นฤมล ชาคริต, 2561: 78)

2. มิติด้านพิธีกรรมและสัญลักษณ์ พิธีบายศรีสู่ขวัญมีโครงสร้างขั้นตอนที่เป็นแบบแผนชัดเจน เช่น การจัดเครื่องบายศรี การกล่าวคำเชิญขวัญ และการผูกข้อมือด้วยด้ายสายสิญจน์ องค์ประกอบต่าง ๆ ในพิธีล้วนมีความหมายเชิงสัญลักษณ์ เช่น บายศรีแทนความอุดมสมบูรณ์ ด้ายผูกข้อมือแทนการผูกขวัญให้อยู่กับร่าง สัญลักษณ์เหล่านี้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความหมายทางวัฒนธรรม และช่วยให้ผู้เข้าร่วมพิธีเข้าใจคุณค่าของพิธีกรรมอย่างลึกซึ้ง (จรูญ ศรีทอง, 2562: 60; พระมหาวุฒิชัย, 2564: 75)

3. มิติด้านสังคมและจริยธรรม พิธีบายศรีสู่ขวัญทำหน้าที่เป็นกลไกทางสังคมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความเอื้ออาทรในชุมชน เป็นพื้นที่ที่สมาชิกในสังคมได้แสดงความห่วงใยและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการปลูกฝังคุณค่าทางจริยธรรม เช่น ความกตัญญู ความเคารพผู้ใหญ่ และการดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจริยศาสตร์ในสังคมไทยและหลักพุทธธรรม (ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม, 2563: 72; นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567: 43; พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล, 2562: 125; วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562: 110; อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565: 60)

พิธีบายศรีสู่ขวัญในฐานะระบบวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อ พิธีกรรมและสัญลักษณ์ และบทบาททางสังคมและจริยธรรม ซึ่งล้วนเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและมีส่วนสำคัญในการธำรงรักษาเอกลักษณ์และความมั่นคงของสังคมไทย

หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในพิธีบายศรีสู่ขวัญ

1. หลักความกตัญญูกตเวที พิธีบายศรีสู่ขวัญสะท้อนคุณค่าของความกตัญญูรู้คุณอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในโอกาสสำคัญของชีวิต เช่น การบวช การแต่งงาน หรือการรับขวัญผู้ที่หายป่วย ญาติพี่น้องและผู้ใหญ่จะเข้ามามีบทบาทในการให้พรและผูกข้อมือ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และการระลึกถึงพระคุณของกันและกัน ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมพิธีเกิดความสำนึกในบุญคุณและดำรงตนอย่างเหมาะสมในสังคม (ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม, 2563: 68; นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567: 41)

2. หลักความสามัคคีและเอื้ออาทร พิธีบายศรีสู่ขวัญเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มารวมตัวกัน แสดงความห่วงใย และให้กำลังใจแก่กัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในสังคม การมีส่วนร่วมของทุกคนในพิธีช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562: 112; อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565: 58)

3. หลักความเคารพและลำดับอาวุโส ในพิธีบายศรีสู่ขวัญ ผู้ประกอบพิธีมักเป็นผู้ใหญ่หรือผู้มีความรู้ความสามารถ เช่น หมอพราหมณ์หรือผู้อาวุโสในชุมชน อีกทั้งการผูกข้อมือก็มักเริ่มจากผู้ใหญ่ก่อน แล้วจึงเรียงลำดับไปยังผู้อายุน้อยกว่า แสดงให้เห็นถึงการเคารพในลำดับอาวุโสและบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นคุณค่าที่สำคัญในวัฒนธรรมไทย (นฤมล ชาคริต, 2561: 95)

4. หลักความไม่ประมาทและการมีสติ ความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ที่อาจหลุดหายได้ ทำให้บุคคลต้องดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวัง มีสติ และไม่ประมาท การประกอบพิธีบายศรีสู่ขวัญจึงมีนัยยะเป็นการเตือนสติให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลตนเองทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับหลักจริยศาสตร์และคำสอนในพระพุทธศาสนา (พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล, 2562: 122)

5. หลักการให้กำลังใจและการเยียวยาทางจิตใจ พิธีบายศรีสู่ขวัญมีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่ประสบเหตุการณ์กระทบกระเทือน เช่น การเจ็บป่วยหรือการเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเรียกขวัญและการผูกข้อมือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทางจิตใจและสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างเข้มแข็ง (พระมหาวุฒิชัย, 2564: 76)

6. หลักความเชื่อมโยงระหว่างศาสนาและวัฒนธรรม พิธีบายศรีสู่ขวัญแม้จะมีรากฐานจากความเชื่อพื้นบ้าน แต่ได้ผสมผสานเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในด้านจริยธรรม เช่น การดำเนินชีวิตด้วยสติ ความเมตตา และความไม่ประมาท ทำให้พิธีกรรมนี้มิใช่เพียงพิธีเชิงความเชื่อ แต่ยังเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาจิตใจของบุคคล (ชูชาติ พันธุ์ไทย, 2561: 40)

หลักจริยศาสตร์ที่ปรากฏในพิธีบายศรีสู่ขวัญครอบคลุมทั้งมิติของคุณธรรมส่วนบุคคลและคุณค่าทางสังคม ได้แก่ ความกตัญญู ความสามัคคี ความเคารพ ความไม่ประมาท และการเยียวยาทางจิตใจ ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคมไท

การวิเคราะห์เชิงจริยศาสตร์

1. มิติคุณค่า พิธีบายศรีสู่ขวัญสะท้อน “คุณค่าหลัก” ทางจริยศาสตร์ที่ฝังรากอยู่ในวัฒนธรรมไทยอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) กตัญญู ผู้เข้าร่วมพิธี โดยเฉพาะในโอกาสสำคัญ เช่น การบวชหรือการรับขวัญ มักแสดงความเคารพและสำนึกในบุญคุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณ ผ่านการขอพรและการรับพรในพิธี 2) เมตตา การผูกข้อมือและการกล่าวคำอวยพรเป็นการแสดงออกถึงความปรารถนาดี ความห่วงใย และการให้กำลังใจแก่กัน ซึ่งสะท้อนคุณธรรมด้านเมตตาและกรุณา 3) ความสามัคคี พิธีกรรมเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมารวมตัวกัน สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม

คุณค่าเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นรากฐานของการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุขและสอดคล้องกับจริยธรรมของสังคมไทย (ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม, 2563: 70; วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562: 113)

2. มิติหน้าที่ ในเชิงจริยศาสตร์ พิธีบายศรีสู่ขวัญสะท้อน “หน้าที่” ของบุคคลในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น 1) หน้าที่ของลูกหลานในการแสดงความเคารพและตอบแทนบุญคุณผู้ใหญ่ 2) หน้าที่ของผู้ใหญ่ในการให้พรแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้น้อย 3) หน้าที่ของสมาชิกในชุมชนในการมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

พิธีกรรมจึงเป็นพื้นที่ที่ทำให้บทบาทและหน้าที่ทางสังคมถูกแสดงออกอย่างชัดเจน และช่วยรักษาความสมดุลของความสัมพันธ์ในสังคม (นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567: 42)

3. มิติศีลธรรมและระเบียบสังคม พิธีบายศรีสู่ขวัญมีบทบาทในการกำหนดและธำรงไว้ซึ่งระเบียบทางสังคม เช่น การเคารพลำดับอาวุโส การปฏิบัติตามแบบแผนของพิธีกรรม และการประพฤติตนอย่างเหมาะสมในที่ชุมชน สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางศีลธรรมของสังคม นอกจากนี้ พิธีกรรมยังเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดค่านิยม เช่น ความสุภาพ ความเคารพ และความมีระเบียบวินัย จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง (นฤมล ชาคริต, 2561: 97; พระมหาวุฒิชัย, 2564: 78)

4. มิติด้านจิตใจ พิธีบายศรีสู่ขวัญมีบทบาทสำคัญในการเยียวยาและเสริมสร้างสภาพจิตใจของบุคคล โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเผชิญกับความไม่มั่นคง เช่น การเจ็บป่วย การเดินทาง หรือการเริ่มต้นชีวิตใหม่ การเรียกขวัญและการผูกข้อมือช่วยสร้างความมั่นใจ ความอบอุ่นใจ และความรู้สึกว่ามีคนห่วงใย ในเชิงจริยศาสตร์ มิตินี้สะท้อนถึงการให้คุณค่ากับ “ความสุขทางใจ” และ “ความมั่นคงภายใน” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ (พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล, 2562: 124; อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565: 62)

การวิเคราะห์เชิงจริยศาสตร์ของพิธีบายศรีสู่ขวัญครอบคลุม 4 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติคุณค่า มิติหน้าที่ มิติศีลธรรมและระเบียบสังคม และมิติด้านจิตใจ ซึ่งล้วนสะท้อนให้เห็นว่าพิธีกรรมนี้มิใช่เพียงการปฏิบัติตามประเพณี แต่เป็นกลไกทางวัฒนธรรมที่หล่อหลอมคุณธรรม ควบคุมพฤติกรรม และเสริมสร้างความมั่นคงทั้งในระดับบุคคลและสังคม

ผลวิเคราะห์

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พิธีบายศรีสู่ขวัญมิได้เป็นเพียงพิธีกรรมเชิงสัญลักษณ์หรือความเชื่อพื้นบ้านเท่านั้น หากแต่สามารถอธิบายได้ในฐานะ “จริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ” กล่าวคือ เป็นกระบวนการถ่ายทอดและปลูกฝังคุณธรรมผ่าน “การลงมือปฏิบัติ” มากกว่าการสั่งสอนเชิงนามธรรม ผู้เข้าร่วมพิธีมิได้เรียนรู้คุณธรรมจากคำอธิบายโดยตรง แต่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เช่น การให้พร การผูกข้อมือ การแสดงความเคารพ และการมีส่วนร่วมในพิธีกรรม ซึ่งล้วนเป็นการกระทำที่สะท้อนคุณค่าทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม (ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม , 2563: 75; นฤชา สุขสมบูรณ์, 2567: 45) ในแง่นี้ พิธีบายศรีสู่ขวัญจึงทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่าง “ความเชื่อ” กับ “การปฏิบัติ” ทำให้คุณธรรมมิใช่เพียงหลักคิด แต่เป็นวิถีชีวิตที่สามารถสัมผัสและปฏิบัติได้จริง อันสอดคล้องกับแนวคิดพุทธจริยศาสตร์ที่เน้นการฝึกฝนและการพัฒนาตนผ่านกา รกระทำ (พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล, 2562: 128) นอกจากนี้ พิธีกรรมดังกล่าวยังทำหน้าที่สำคัญในหลายมิติ ได้แก่

1. กลไกฟื้นฟูจิตใจ พิธีบายศรีสู่ขวัญมีบทบาทในการเยียวยาและเสริมสร้างกำลังใจแก่บุคคล โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เผชิญความไม่มั่นคง เช่น การเจ็บป่วย การสูญเสีย หรือการเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเรียกขวัญและการรับพรช่วยสร้างความอบอุ่นใจ ทำให้บุคคลรู้สึกได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากสังคม ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ (พระมหาวุฒิชัย, 2564: 79)

2. เครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน พิธีบายศรีสู่ขวัญเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมารวมตัวกัน แสดงความห่วงใย และสร้างความผูกพันระหว่างกัน การมีส่วนร่วมในพิธีทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเสริมสร้างความสามัคคี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งทางสังคม (วราภรณ์ ศิริวัฒน์, 2562: 115; อาทิตยา ปัญญาวัฒน์, 2565: 63)

3. ระบบถ่ายทอดคุณธรรม พิธีบายศรีสู่ขวัญทำหน้าที่เป็นกลไกในการถ่ายทอดคุณธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยเฉพาะคุณค่าด้านความกตัญญู ความเคารพ และความเอื้ออาทร การที่คนรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมและ

ปฏิบัติตามแบบแผนของพิธีกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยไม่รู้ตัว และช่วยให้คุณธรรมเหล่านี้คงอยู่ในสังคมอย่างต่อเนื่อง (นฤมล ชาคริต, 2561: 99; ชูชาติ พันธุ์ไทย, 2561: 44)

พิธีบายศรีสู่ขวัญมิใช่เพียงพิธีกรรมเชิงวัฒนธรรม แต่เป็น “ระบบจริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ” ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนามนุษย์ทั้งในด้านจิตใจ สังคม และคุณธรรม อันแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทยที่สามารถบูรณาการความเชื่อและจริยธรรมเข้าด้วยกันได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ว่า พิธีบายศรีสู่ขวัญสามารถอธิบายได้ในฐานะ "ระบบจริยธรรมเชิงวัฒนธรรม" (Cultural Ethical System) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างคติความเชื่อพื้นบ้านเรื่อง "ขวัญ" กับหลักพุทธจริยศาสตร์ โดยพิธีกรรมมิได้มีบทบาทเพียงการสร้างความเป็นสิริมงคลหรือการเรียกขวัญตามความเชื่อดั้งเดิม หากยังเป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่ทำหน้าที่หล่อหลอมคุณธรรมและพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม องค์ความรู้ที่ค้นพบสามารถสังเคราะห์เป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. มิติด้านจิตใจ (Psychological Dimension) พิธีบายศรีสู่ขวัญทำหน้าที่เป็นกลไกในการเยียวยาจิตใจ ฟื้นฟูขวัญกำลังใจ ลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้เข้าร่วมพิธี ทำให้พิธีกรรมมีบทบาทเสมือนกระบวนการดูแลสุขภาวะทางจิตตามบริบทวัฒนธรรมไทย

2. มิติด้านจริยธรรม (Ethical Dimension) พิธีกรรมเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้และถ่ายทอดคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง ได้แก่ ความกตัญญูกตเวที ความเมตตากรุณา ความสามัคคี ความเคารพลำดับอาวุโส ความไม่ประมาท และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธจริยศาสตร์ที่มุ่งพัฒนากาย วาจา ใจ และปัญญา

3. มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Dimension) พิธีบายศรีสู่ขวัญทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว และชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความเอื้ออาทร และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง อันนำไปสู่การธำรงอัตลักษณ์และความเข้มแข็งของชุมชน

4. มิติด้านการประยุกต์ใช้ (Applied Dimension) องค์ความรู้จากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมในสังคมไทยร่วมสมัย

กล่าวโดยสรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอกรอบแนวคิดใหม่ว่า พิธีบายศรีสู่ขวัญเป็น "ระบบจริยธรรมเชิงวัฒนธรรม" (Cultural Ethical System) ที่เชื่อมโยงความเชื่อพื้นบ้าน พิธีกรรม คุณธรรม และหลักพุทธจริยศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทำให้พิธีกรรมมิใช่เพียงมรดกทางวัฒนธรรม แต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และธำรงคุณค่าทางสังคมของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

สรุป

พิธีบายศรีสู่ขวัญเป็นพิธีกรรมพื้นบ้านที่มีรากฐานมาจากคติความเชื่อเรื่อง “ขวัญ” ซึ่งถือเป็นพลังชีวิตและศูนย์รวมแห่งจิตใจของมนุษย์ เมื่อขวัญพรากจากกายย่อมนำมาซึ่งความเจ็บป่วย ความหวาดกลัว หรือความไม่มั่นคง ดังนั้นพิธีสู่ขวัญจึงถูกจัดขึ้นเพื่อเรียกขวัญให้กลับคืนมาสู่เจ้าของ โดยใช้บายศรี สายสิญจน์ และคำกล่าวอัญเชิญเป็นเครื่องเชื่อมโยงระหว่างโลกทางกายภาพกับโลกทางจิตวิญญาณ อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมพิธี ในด้านจริยศาสตร์ พบว่าพิธีบายศรีสู่ขวัญสะท้อนคุณค่าทางศีลธรรมและจริยธรรมในหลายประการ ได้แก่ 1. ความกตัญญูต่อบรรพบุรุษและครอบครัว 2. ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลในชุมชน 3. ความศรัทธาต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และ 4. ความเชื่อมโยงกับหลักพุทธจริยศาสตร์ที่เน้นการสร้างความสงบใจ ความมั่นคง และความอบอุ่นในสังคม ทั้งยังแสดงถึงจริยธรรมเชิงคุณค่า (Value Ethics) ที่มุ่งเสริมสร้างคุณธรรมด้านเมตตา ความสามัคคี และความเคารพต่อกัน เมื่อวิเคราะห์ตามแนวจริยศาสตร์แล้ว สามารถสรุปได้ว่า คติความเชื่อในพิธีบายศรีสู่ขวัญมิใช่เพียงพิธีกรรมเชิงวัฒนธรรม หากแต่มีนัยสำคัญทางจริยศาสตร์ที่ช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมมนุษย์ให้ตั้งอยู่บนคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ชุมชน และสิ่งเหนือธรรมชาติ ดังนั้นพิธีบายศรีสู่ขวัญจึงไม่เพียงเป็นมรดกทางวัฒนธรรม แต่ยังเป็นเครื่องมือปลูกฝังคุณค่าทางศีลธรรมอันลึกซึ้งต่อสังคมไทยร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมการศึกษาพิธีบายศรีในเชิงจริยศาสตร์มากขึ้น ควรมีการวิจัยและศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับคุณค่าทางจริยธรรมที่แฝงอยู่ในพิธีบายศรีสู่ขวัญ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบททางวิชาการและสังคมร่วมสมัยได้อย่างเหมาะสม

2. ควรนำพิธีกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมเยาวชน สามารถบูรณาการพิธีบายศรีสู่ขวัญเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้หรือโครงการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เยาวชนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและซึมซับคุณค่าทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

3. ควรอนุรักษ์พิธีกรรมควบคู่กับการปรับให้เหมาะกับสังคมปัจจุบัน การธำรงรักษาพิธีบายศรีสู่ขวัญควรดำเนินควบคู่กับการปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้พิธีกรรมยังคงมีความหมายและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนรุ่นใหม่ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

จิรวัฒน์ พงศ์วิไล. (2563). *พิธีกรรมไทยและความเชื่อ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.

จรูญ ศรีทอง. (2562). *สัญลักษณ์ในพิธีกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: มมร.

ชูชาติ พันธุ์ไทย. (2561). “แนวคิดเรื่องขวัญในสังคมไทย.” *วารสารวัฒนธรรมไทย*, 12(2), 45–60.

ณัฐวุฒิ เกียรติพรหม. (2563). *จริยศาสตร์กับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: มมร.

นฤมล ชาคริต. (2561). *วัฒนธรรมและพิธีกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: มมร.

นฤชา สุขสมบูรณ์. (2567). “การวิเคราะห์พิธีกรรมไทยเชิงจริยศาสตร์.” *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 15(1), 35–50.

บุญญ์วัฒน์ ศิริวัฒน์. (2560). *คุณธรรมในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: มมร.

พระครูธรรมธร มะลิน กิตฺติปาโล. (2562). *พุทธจริยศาสตร์เชิงประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มมร.

พระมหาวุฒิชัย. (2564). “พิธีกรรมกับพุทธศาสนา.” *วารสารศาสนาและวัฒนธรรม*, 9(1), 70–80.

วราภรณ์ ศิริวัฒน์. (2562). *สังคมไทยกับวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: มมร.

อาทิตยา ปัญญาวัฒน์. (2565). “พิธีบายศรีสู่ขวัญกับสังคมไทยร่วมสมัย.” *วารสารมนุษยศาสตร์*, 10(2), 50–65.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

A Descriptive Study of Organizational Management Factors in Nanning University: Leadership Effectiveness, Organizational Culture Teacher Competency and Knowledge Sharing

Shi Chaoyi[1*], Winaithorn Wichaidit[2], & Benyapa Kongmalai[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Shi Chaoyi*
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: 6422031019@dru.ac.th

2. Winaithorn Wichaidit
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: winaithorn.w@dru.ac.th

3. Benyapa Kongmalai
Dhonburi Rajabhat University, Thailand.
Email: benyapa.ko@dru.ac.th

Keywords:
Organizational Management, Leadership Effectiveness, Organizational Culture, Teacher Competency, Knowledge Sharing, Nanning University

Article history:
Received: 09/05/2026
Revised: 05/06/2026
Accepted: 01/07/2026
Available online: 31/07/2026

How to Cite:
Chaoyi, S. et al. (2026). A Descriptive Study of Organizational Management Factors in Nanning University: Leadership Effectiveness,Organizational Culture Teacher Competency and Knowledge Sharing. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 284-294.

ABSTRACT

This study aimed to examine the level of organizational management factors at Nanning University. The research focused on four dimensions: leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing. A descriptive research design was employed to describe the current condition of organizational management based on the perceptions of university employees. The sample consisted of 276 academic and administrative staff members from Nanning University, selected from a population of 890 lecturers using Yamane's formula at a 95% confidence level. A structured questionnaire was used as the research instrument, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the overall level of organizational management factors at Nanning University was at a high level, with a mean score of 3.86 and a standard deviation of 0.77. Among the four dimensions, leadership effectiveness had the highest mean score (M = 4.09, S.D. = 0.72), followed by teacher competency (M = 4.02, S.D. = 0.73), organizational culture (M = 3.77, S.D. = 0.77), and knowledge sharing (M = 3.58, S.D. = 0.75). All dimensions were interpreted at a high level, indicating that employees generally perceived the university's organizational management positively. However, knowledge sharing received the lowest mean score among the four dimensions, suggesting that the university may further strengthen opportunities for staff members to exchange professional knowledge, teaching experience, and work-related information. The results of this study provide useful information for university administrators to improve internal management, enhance staff collaboration, support teacher development, and promote institutional effectiveness.

Introduction

Organizational management is an important foundation for the effective development of higher education institutions (Comstock et al., 2023). In the context of university management, strong organizational management helps institutions improve internal coordination, support teaching quality, enhance staff participation, and create a positive working environment. For universities, especially institutions that are responsible for cultivating skilled and professional talents, organizational management is closely connected with the daily work of teachers, administrative staff, and academic departments. Therefore, understanding the current condition of organizational management factors is necessary for identifying strengths and areas that may require improvement (Williams III et al., 2023). Nanning University, as a higher education institution in China, plays an important role in providing education, developing talents, and supporting regional social and economic development. As the university continues to develop, the effectiveness of its internal management becomes increasingly important. Good organizational management can help the university strengthen communication, improve work efficiency, support teachers' professional growth, and create a collaborative organizational culture (Jang & Alexander, 2022). However, different staff members may have different perceptions of the current management situation. Therefore, it is useful to examine the level of organizational management factors from the perspective of teachers and administrative staff.

This study focuses on four major dimensions of organizational management factors: leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing. Leadership effectiveness refers to the ability of leaders to provide direction, make appropriate decisions, support staff, communicate clearly, and solve problems effectively (Henshaw, 2022). Effective leadership can help guide teachers and staff toward common institutional goals and create confidence in university management. Organizational culture refers to the shared values, beliefs, working atmosphere, teamwork, and level of trust within the university. A positive organizational culture can encourage cooperation, responsibility, and commitment among staff members (Brown et al., 2022). Teacher competency is another important dimension of organizational management. It refers to teachers' professional knowledge, teaching skills, technical ability, and capacity to perform teaching responsibilities effectively (Miller-Cotto et al., 2022). In a university setting, teacher competency directly supports the quality of education and student development. Knowledge sharing refers to the willingness and behavior of staff members to exchange ideas, teaching experiences, professional knowledge, and work-related information. When knowledge sharing is encouraged, teachers and administrative staff can learn from one another, improve their work performance, and support institutional development.

This research is designed as a descriptive study. It does not aim to test causal relationships or examine the impact of one variable on another. Instead, the purpose is to describe the current level of organizational management factors in Nanning University. By using descriptive analysis, the study can present the overall level of organizational management factors and the level of each dimension. The findings can provide useful information for university administrators, department leaders, teachers, and staff members to better understand the existing management condition of the university. In summary, this study is important because it provides a clear picture of organizational management factors in Nanning University. By examining leadership effectiveness, organizational culture, teacher

competency, and knowledge sharing, the study can help identify the strengths of the university's internal management and provide a basis for future improvement. The results may also support the development of practical management strategies that enhance institutional effectiveness, staff collaboration, and educational quality.

Literature Review and Theoretical Framework

Concept of Organizational Management

Organizational management factors refer to the internal conditions, systems, practices, and human elements that support the effective operation of an organization (Huey Jr et al., 2023). In the context of educational institutions, organizational management factors are especially important because schools, colleges, and universities depend not only on physical resources and formal policies, but also on people, leadership, culture, professional capability, and knowledge exchange. For this study, organizational management factors are examined through four dimensions: leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing (Hyter, 2022). These four dimensions are consistent with the approved descriptive direction of the study, which focuses on examining the level of organizational management factors rather than testing organizational performance as a separate dependent variable (Wang et al., 2022). Organizational management is not limited to administrative control or formal rules. It also includes the ways in which leaders guide staff, how staff members work together, how professional knowledge is developed, and how information is shared across departments (Abdalla & Moussa, 2024). In educational institutions, management is closely connected with teaching, learning, curriculum implementation, staff development, student services, and institutional planning. When organizational management is strong, teachers and staff are more likely to understand their responsibilities, cooperate with one another, and contribute to institutional goals. When organizational management is weak, communication problems, unclear responsibilities, lack of cooperation, and low professional motivation may occur (Nadeem, 2024). Descriptive research is useful when the researcher aims to understand the present situation of a phenomenon. In this study, the present situation refers to the level of organizational management factors in Nanning University. The study can show whether the overall level is high, moderate, or low, and it can also show the level of each dimension (Banwo et al., 2022). This type of information is useful for administrators because it provides evidence for reflection and improvement. For example, if leadership effectiveness is rated highly, it may suggest that staff members perceive leaders as supportive and capable. If knowledge sharing is rated lower, the university may need to create more opportunities for communication and collaboration.

Dimensions of Organizational Management

1. Leadership effectiveness is a key dimension of organizational management in vocational colleges. It refers to leaders' ability to guide, support, communicate with, and coordinate teachers and administrative staff to achieve institutional goals (Fitrianto & Farisi, 2025). Effective leaders provide clear direction, make sound decisions, solve problems, and create a supportive work environment. In vocational colleges, leadership is particularly important because it must balance academic development with practical skills training

(Oladejo et al., 2022). Communication is a central aspect of leadership effectiveness, enabling leaders to explain policies, clarify responsibilities, and encourage staff participation (Haskins & Roets, 2022). Effective leaders also support staff by addressing challenges related to teaching, administration, curriculum changes, and technology while promoting professional development (Chang & Viesca, 2022). Strong problem-solving skills help institutions respond to operational issues, improve training facilities, and adapt to labor market demands (Krejcie & Morgan, 1970). In this study, leadership effectiveness is examined descriptively to determine how teachers and administrative staff perceive its current level (high, moderate, or low), rather than to test its effect on organizational performance (Fonsén et al., 2023).

2. Organizational culture refers to the shared values, beliefs, norms, and working environment that shape interactions within an institution (Arar et al., 2022). In vocational colleges, a positive culture promotes teamwork, trust, communication, and collaboration among teachers and administrative staff, supporting teaching, student development, and institutional improvement. Conversely, a weak culture may result in poor communication, limited cooperation, and unclear work values (Xu et al., 2025). Open communication, shared responsibility, and continuous improvement are essential elements of organizational culture. Vocational colleges must adapt to changes in educational policies, technology, and industry needs, making collaboration and innovation particularly important (Xia, 2023). A supportive work environment also encourages staff commitment and enhances institutional effectiveness (Shiferaw et al., 2023). This study examines teachers' and administrative staff's perceptions of organizational culture to describe its current level and identify areas for improvement rather than establish causal relationships (Tan et al., 2023).

3. Teacher competency is an important dimension of organizational management because competent teachers contribute to instructional quality, professional development, and institutional improvement. It includes subject knowledge, teaching skills, classroom management, collaboration, and continuous learning (Tierney, 2023). Previous studies show that competent teachers improve educational quality by participating in curriculum development, mentoring colleagues, and adopting effective teaching practices (Arifin et al., 2024). In higher education, collaboration through team teaching, research, and professional learning strengthens teaching effectiveness and knowledge sharing (Sirathanakul et al., 2023). However, teachers' participation in institutional decision-making is often limited, reducing their sense of ownership and engagement (Idris et al., 2023). In this study, teacher competency is examined descriptively to understand how teachers and administrative staff perceive the current competency level within the university.

4. Knowledge Sharing Knowledge sharing refers to the exchange of knowledge, skills, experiences, and professional practices among teachers and administrative staff (Shiferaw et al., 2023). In vocational colleges, it supports continuous learning, improves teaching quality, and strengthens collaboration in response to changing educational and industry needs. Knowledge sharing occurs through formal activities such as meetings, workshops, and training, as well as informal interactions among colleagues (Olan et al., 2022). Its effectiveness depends on trust, communication, leadership support, and organizational culture. Regular knowledge exchange enables staff to improve teaching methods, solve workplace problems, and share best practices (Clark et al., 2023). Knowledge sharing is also valuable for supporting new teachers by helping them understand institutional procedures, teaching strategies, and classroom management through guidance from experienced colleagues (Hava & Babayiğit,

2025). This study assesses the perceived level of knowledge sharing among teachers and administrative staff to describe current organizational management practices.

Objectives

1. To examine the overall level of organizational management factors in vocational colleges.
2. To examine the level of each dimension of organizational management factors, including leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing.

Methodology

Research Design

This study employed a quantitative descriptive research design to examine the level of organizational management factors at Nanning University. The descriptive approach was appropriate because the study aimed to describe the current organizational management conditions rather than to test hypotheses or examine causal relationships. The study focused on four dimensions of organizational management: leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing. Data were collected from teachers and administrative staff using a structured questionnaire with a five-point Likert scale. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to analyze the data and describe the overall level of organizational management factors and each individual dimension.

Population and Sample

The population comprised academic and administrative staff at Nanning University, with a total of 890 academic personnel. The sample size was determined using Yamane's (1973) formula at a 95% confidence level and a 5% margin of error, resulting in a sample of 276 respondents. A simple random sampling technique was employed to ensure that each member of the population had an equal chance of selection.

Research Instrument

Data were collected using a structured questionnaire consisting of two sections. The first section gathered demographic information, including gender, age, educational qualification, work position, and years of work experience. The second section measured four dimensions of organizational management: leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing. Responses were rated on a five-point Likert scale ranging from 1 (Very Low) to 5 (Very High). The questionnaire was reviewed by experts to establish content validity and was pilot-tested to assess reliability using Cronbach's alpha coefficient.

Data Collection Procedure

After obtaining approval from the university, questionnaires were distributed to the selected respondents. Participation was voluntary, and respondents were informed about the purpose of the study, confidentiality, and anonymity of their responses. Completed questionnaires were screened for completeness, coded, and entered into the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for analysis.

Data Analysis

The data were analyzed using SPSS. Frequency and percentage were used to summarize respondents' demographic characteristics, while mean and standard deviation were used to determine the overall level of organizational management factors and each of the four dimensions. The findings were presented in tables and interpreted according to predefined mean score ranges.

Results

Table 1 The summary of total levels of organizational management

Variable	Mean	S.D.	Cronbach's Alpha	Interpretation
Leadership Effectiveness	4.09	0.72	0.842	High
Organizational Culture	3.77	0.77	0.836	High
Teacher Competency	4.02	0.73	0.806	High
Knowledge Sharing	3.58	0.75	0.797	High
Overall Scale	3.86	0.77	0.855	High

Table 1 presents the summary of the total levels of organizational management at Nanning University. The overall scale had a mean score of 3.86 and a standard deviation of 0.77, which was interpreted as a high level. This indicates that employees generally perceived organizational management at the university positively. Among the four dimensions, Leadership Effectiveness had the highest mean score (M = 4.09, S.D. = 0.72), followed by Teacher Competency (M = 4.02, S.D. = 0.73), Organizational Culture (M = 3.77, S.D. = 0.77), and Knowledge Sharing (M = 3.58, S.D. = 0.75). Although all dimensions were at a high level, knowledge sharing received the lowest score, suggesting that it may need further improvement. The Cronbach's Alpha values ranged from 0.797 to 0.855, indicating acceptable reliability.

Discussion

The findings indicate that the overall level of organizational management factors at Nanning University was high (M = 3.86, SD = 0.77), suggesting that teachers and administrative staff generally perceived the university's management practices positively. This finding addresses the first research objective and indicates that the institution has established a supportive organizational environment characterized by effective leadership, collaborative organizational culture, competent teaching staff, and active knowledge-sharing practices. In

vocational higher education, these organizational management factors are widely recognized as essential foundations for improving institutional effectiveness, employee commitment, and educational quality (Van Knippenberg & Hogg, 2003).

The high overall organizational management level is consistent with previous research demonstrating that effective organizational management contributes to a supportive institutional climate that enhances collaboration, staff engagement, and continuous organizational development (Scherzinger & Brahm, 2023). Although this study employed a descriptive research design and therefore does not establish causal relationships, the findings suggest that the existing management practices at Nanning University have been positively recognized by employees. Such positive perceptions are important because staff attitudes toward organizational management often influence their willingness to cooperate, participate in institutional initiatives, and support organizational change.

Regarding the second research objective, all four dimensions of organizational management were rated at a high level. Leadership effectiveness obtained the highest mean score, followed by teacher competency, organizational culture, and knowledge sharing. This pattern suggests that leadership is perceived as the strongest organizational management component within the university. Effective leadership provides strategic direction, facilitates communication, supports employee development, and promotes organizational stability, all of which are essential characteristics of successful higher education institutions (Assoratgoon & Kantabutra, 2023). The finding also supports Deng et al. (2023), who argued that leadership effectiveness strengthens organizational coordination and encourages employees to perform their responsibilities more effectively.

Teacher competency was identified as the second-highest dimension, indicating that respondents perceived teachers as possessing adequate professional knowledge, pedagogical skills, and technological competence. This finding is consistent with previous studies suggesting that teacher competency is a critical organizational resource that enhances instructional quality and institutional competitiveness, particularly in vocational education where practical and industry-related competencies are highly valued. Continuous professional development and lifelong learning therefore remain essential for sustaining educational quality in rapidly changing educational and technological environments.

Although organizational culture was also evaluated at a high level, its mean score was comparatively lower than leadership effectiveness and teacher competency. This finding may indicate that while respondents generally perceive a positive organizational climate, opportunities remain to strengthen shared values, collaboration, trust, and employee engagement across departments. Previous studies have demonstrated that a strong organizational culture enhances communication, promotes teamwork, and facilitates institutional adaptation to environmental changes, thereby contributing to sustainable organizational performance (Scherzinger & Brahm, 2023).

Knowledge sharing received the lowest mean score among the four dimensions, although it remained within the high-level category. This result suggests that knowledge exchange practices may not yet be fully institutionalized throughout the university. Effective knowledge sharing enables organizations to transfer tacit and explicit knowledge, improve problem-solving, support innovation, and strengthen organizational learning (Arif et al., 2025; Kessi et al., 2025). The comparatively lower score may reflect barriers such as limited cross-departmental collaboration, insufficient knowledge management systems, or inadequate incentives for sharing professional expertise. Similar challenges have been reported in higher

education institutions where knowledge sharing depends not only on technological infrastructure but also on organizational culture, trust, and leadership support.

Overall, the findings demonstrate that Nanning University possesses relatively strong organizational management practices across all measured dimensions. Leadership effectiveness appears to provide the organizational foundation supporting teacher competency, organizational culture, and knowledge-sharing activities. Nevertheless, strengthening organizational culture and knowledge-sharing mechanisms may further enhance institutional collaboration and organizational learning. Because this study is descriptive, these findings should be interpreted as reflecting employees' perceptions rather than demonstrating causal relationships. Future studies employing inferential statistical techniques could examine how organizational management factors influence institutional effectiveness, employee performance, and educational outcomes.

Practical Implications

The findings offer several practical implications for university administrators and policymakers seeking to strengthen organizational management in vocational higher education. First, the university should continue strengthening leadership effectiveness through participatory leadership, transparent communication, and evidence-based decision-making while providing ongoing professional development and greater staff involvement in institutional decisions. Second, organizational culture should be reinforced by promoting collaboration, mutual trust, and shared values through interdisciplinary projects, professional learning communities, mentoring, and team-building activities. Third, teacher competency should remain a strategic priority through continuous professional development, digital pedagogy, industry partnerships, and research capacity building to improve teaching quality and curriculum relevance. Finally, knowledge sharing requires greater attention, as it received the lowest mean score. The university should establish knowledge management systems, including digital repositories, communities of practice, mentoring, and incentive programs to promote organizational learning, innovation, and long-term sustainability.

From a research perspective, this study contributes empirical evidence on organizational management in a Chinese vocational university. However, because it was limited to a single institution and employed a descriptive cross-sectional design, future research should include multiple institutions and use more advanced methods, such as structural equation modeling, multilevel analysis, longitudinal designs, or mixed methods, to better examine the relationships among organizational management, employee outcomes, and institutional performance.

Conclusion

This study found that the overall level of organizational management factors at Nanning University was high, indicating positive employee perceptions across all examined dimensions. Specifically, leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing were all rated at high levels. Among these, leadership effectiveness achieved the highest mean score, suggesting that university leaders were perceived as supportive, competent, and effective in guiding institutional development. Teacher competency was also highly rated, reflecting strong professional capabilities among the academic staff. Despite the generally positive findings, knowledge sharing received the lowest

mean score among the four dimensions, although it remained within the high-level range. This suggests that there is still room for improvement in fostering a more collaborative environment that promotes communication, the exchange of professional experiences, and collective learning among staff members.

Overall, the findings align with the study's objectives by providing a comprehensive assessment of organizational management factors at Nanning University. The results contribute to the understanding of organizational effectiveness in higher education and highlight the critical role of effective leadership, a supportive organizational culture, competent faculty, and knowledge-sharing practices in strengthening institutional performance. Future institutional development initiatives should prioritize strategies that enhance knowledge-sharing mechanisms to further improve organizational effectiveness and sustainable academic excellence.

Recommendations

Based on the findings, Nanning University should continue strengthening effective leadership, organizational culture, and teacher competency to enhance institutional performance. Since knowledge sharing received the lowest mean score, the university should promote greater collaboration through professional learning activities, communication platforms, and opportunities for experience exchange among staff.

This study contributes to the body of knowledge by demonstrating the importance of leadership effectiveness, organizational culture, teacher competency, and knowledge sharing as key factors influencing organizational management in higher education.

Future research should examine these factors in different institutional contexts and explore additional variables, such as organizational commitment, innovation, and employee engagement, to further understand higher education effectiveness.

References

Abdalla, H., & Moussa, A. (2024). Culturally responsive teaching: Navigating models and implementing effective strategies. *Acta Pedagogia Asiana*, *3*(2), 91–100.

Arar, K., Sawalhi, R., & Yilmaz, M. (2022). The research on Islamic-based educational leadership since 1990: An international review of empirical evidence and a future research agenda. *Religions*, *13*(1), 42.

Arif, M., Abd Aziz, M. K. N., & Ma'Arif, M. A. (2025). A Recent Study on Islamic Religious Education Teachers' Competencies in the Digital Age: A Systematic Literature Review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *19*(2), 587–596.

Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, *400*, 136666.

Banwo, B. O., Khalifa, M., & Seashore Louis, K. (2022). Exploring trust: Culturally responsive and positive school leadership. *Journal of Educational Administration*, *60*(3), 323–339.

Brown, M., Altrichter, H., Shiyan, I., Rodríguez Conde, M. J., McNamara, G., Herzog-Punzenberger, B., Vorobyeva, I., Vangrando, V., Gardezi, S., O'Hara, J., & others. (2022). Challenges and opportunities for culturally responsive leadership in schools: Evidence from four European countries. *Policy Futures in Education*, *20*(5), 580–607.

Channuwong, S., Chaetnaloa, P., Wongwisutthirat, K., Weerachareonchai, P. (2024). Good

governance principles in Buddhism for business and politics administration. *Migration Letters, 21*(S1), 818-827.

Clark, A. M., Zhan, M., Dellinger, J. T., & Semingson, P. L. (2023). Innovating teaching practice through professional learning communities: Determining knowledge sharing and program value. *Sage Open*, *13*(4), 21582440231200983.

Comstock, M., Litke, E., Hill, K. L., & Desimone, L. M. (2023). A culturally responsive disposition: How professional learning and teachers' beliefs about and self-efficacy for culturally responsive teaching relate to instruction. *Aera Open*, *9*, 23328584221140092.

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, *26*(5), 627–641.

Fitrianto, I., & Farisi, M. (2025). Integrating local wisdom into 21st century skills: A contextual framework for culturally relevant pedagogy in rural classrooms. *International Journal of Post Axial: Futuristic Teaching and Learning*, 109–121.

Fonsén, E., Szecsi, T., Kupila, P., Liinamaa, T., Halpern, C., & Repo, M. (2023). Teachers' pedagogical leadership in early childhood education. *Educational Research*, *65*(1), 1–23.

Haskins, H. E., & Roets, L. (2022). Nurse leadership: Sustaining a culture of safety. *Health SA Gesondheid*, *27*, 2009.

Hava, K., & Babayiğit, Ö. (2025). Exploring the relationship between teachers' competencies in AI-TPACK and digital proficiency. *Education and Information Technologies*, *30*(3), 3491–3508.

Henshaw, L. A. (2022). Building trauma-informed approaches in higher education. *Behavioral Sciences*, *12*(10), 368.

Huey Jr, S. J., Park, A. L., Galán, C. A., & Wang, C. X. (2023). Culturally responsive cognitive behavioral therapy for ethnically diverse populations. *Annual Review of Clinical Psychology*, *19*, 51–78.

Hyter, Y. D. (2022). Engaging in culturally responsive and globally sustainable practices. *International Journal of Speech-Language Pathology*, *24*(3), 239–247.

Iskamto, D. (2023). Organizational culture and its impact on employee performance. *International Journal of Management and Digital Business*, *2*(1), 47–55.

Jang, S. T., & Alexander, N. A. (2022). Black women principals in American secondary schools: Quantitative evidence of the link between their leadership and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, *58*(3), 450–486.

Kessi, A. M. P., Pananrang, A. D., Muchsidin, F. F., Rizal, M., & Ramlah, R. (2025). The role of leadership in effective and efficient human resource management decision making. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(2), 509–524.

Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Sample size determination table. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610.

Miller-Cotto, D., Smith, L. V., Wang, A. H., & Ribner, A. D. (2022). Changing the conversation: A culturally responsive perspective on executive functions, minoritized children and their families. *Infant and Child Development*, *31*(1), e2286.

Nadeem, M. (2024). Distributed leadership in educational contexts: A catalyst for school improvement. *Social Sciences & Humanities Open*, *9*, 100835.

Nurhidayat, E., Mujiyanto, J., Yuliasri, I., & Hartono, R. (2024). Technology integration and teachers' competency in the development of 21st-century learning in EFL classroom. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *18*(2), 342–349.

Oladejo, A. I., Okebukola, P. A., Olateju, T. T., Akinola, V. O., Ebisin, A., & Dansu, T. V. (2022). In search of culturally responsive tools for meaningful learning of chemistry in Africa: We stumbled on the culturo-techno-contextual approach. *Journal of Chemical Education*, *99*(8), 2919–2931.

Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, *145*, 605–615.

Scherzinger, L., & Brahm, T. (2023). A systematic review of bilingual education teachers' competences. *Educational Research Review*, *39*, 100531.

Shiferaw, R. M., Birbirsa, Z. A., & Werke, S. Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organizational culture relationship: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *12*(1), 38.

Sirathanakul, K., Harnpanich, B., Channuwong, S., Bangbon, P., Niangchaem, L.,

Sutthadaanantaphokin, K. (2023). The influence of human resource management on educational administration of Thai Private Universities. *Migration Letters, 20* (S1), 423-436.

Tan, Y., Liu, Y., Long, G., Jiang, J., Lu, Q., & Zhang, C. (2023). Federated learning on non-iid graphs via structural knowledge sharing. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, *37*(8), 9953–9961.

Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, *25*, 243–295.

Wang, F., Khodarahmi, N., & Hannah Nguyen, H.-T. (2022). Culturally responsive leadership: A critical review of literature. *Handbook of Global Leadership and Followership: Integrating the Best Leadership Theory and Practice*, 1–17.

Williams III, J. A., Mallant, C., & Svajda-Hardy, M. (2023). A gap in culturally responsive classroom management coverage? A critical policy analysis of states' school discipline policies. *Educational Policy*, *37*(5), 1191–1216.

Xia, Z. (2023). Addressing the tasks and opportunities of agency using AI-based Chatbots. *International Journal of Communication Networks and Information Security*, *15*(1), 25–42.

Xu, X., Xia, Z., & others. (2025). Bibliometric analysis on organizational innovation research based on Scopus from 2012 to 2024. *Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication*, *5*(1), 1–19.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Reinforcement Of Financial Planning Based on Buddhist Perspectives for Retirement Preparation

การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ

Phramaha Rangsey Thanavuddho Peykaeo[1*], & Phrarajvinaivajiramedhi[2]

พระมหารังสี ธานวุฑฺโฒ ปี่แก้ว[1*], & พระราชวินัยวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phramaha Rangsey Thanavuddho Peykaeo*
พระมหารังสี ธานวุฑฺโฒ ปี่แก้ว
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: rajapradith@gmail.com

2. Phrarajvinaivajiramedhi
พระราชวินัยวชิรเมธี
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: sairung.in@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
วางแผนการเงิน, เกษียณอายุ, การเตรียมความพร้อม

Keywords:
Financial Planning, Retirement, Preparation

Article history:
Received: 11/05/2026
Revised: 11/06/2026
Accepted: 02/07/2026
Available online: 31/07/2026

How to Cite:
Peykaeo, R. & Phrarajvinaivajiramedhi, (2026). Reinforcement Of Financial Planning Based on Buddhist Perspectives for Retirement Preparation. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 295-310.

ABSTRACT

This study aimed to 1) study financial planning for retirement preparedness; 2) examine Buddhist cognitive systems that enhance financial planning for retirement preparedness; 3) strengthen financial planning for retirement preparedness through Buddhist cognitive systems; and 4) propose a model and body of knowledge concerning the enhancement of financial planning for retirement preparedness through Buddhist cognitive systems. The study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews with 15 key informants and analyzed using descriptive analysis.

The findings revealed that financial planning for retirement preparedness in Thailand relies primarily on welfare funds and long-term savings mechanisms, including the Social Security Fund, Government Pension Fund, Provident Fund, National Savings Fund, and Retirement Mutual Fund. The Buddhist cognitive systems that enhance financial planning consist of 1) the development of financial literacy, 2) the cultivation of financial discipline, and 3) the establishment of financial goals. The analysis further showed that the principle of Santosa supports financial planning based on knowledge, skills, and moral values; the principle of Bhoga-vibhāga promotes disciplined financial management; and the principle of Diṭṭhadhammikattha encourages diligence, saving behavior, social networking, and moderate consumption. The findings led to the development of a "Model for Enhancing Financial Planning for Retirement Preparedness through Buddhist Cognitive Systems," which can be applied to promote effective financial planning and retirement preparedness

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ 2) ศึกษาระบบคิดเชิงพุทธที่เสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ 3) เสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ และ 4) นำเสนอรูปแบบและองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุในประเทศไทยอาศัยกลไกกองทุนสวัสดิการและการออมระยะยาว ประกอบด้วย กองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ ระบบคิดเชิงพุทธที่ช่วยเสริมสร้างการวางแผนการเงิน ประกอบด้วย 1) การสร้างองค์ความรู้ทางการเงิน 2) การสร้างวินัยทางการเงิน และ 3) การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน ผลการวิเคราะห์พบว่า หลักสันโดษช่วยส่งเสริมการวางแผนการเงินบนฐานของความรู้ ทักษะ และคุณธรรม หลักโภควิภาคช่วยเสริมการบริหารจัดการเงินอย่างมีวินัย ส่วนหลักทิฏฐธัมมิกัตถะช่วยส่งเสริมความขยัน การออม การสร้างเครือข่ายทางสังคม และการใช้จ่ายอย่างพอเหมาะ ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ในรูปแบบ “Model เพื่อเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ” ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการวางแผนการเงินและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณได้อย่างเหมาะสม

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญ โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ซึ่งเป็นผลจากความก้าวหน้าด้านการแพทย์และสาธารณสุข การเพิ่มขึ้นของคุณภาพชีวิต และการลดลงของอัตราการเกิด ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ระบุว่า สัดส่วนประชากรสูงอายุของประเทศไทยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 20.0 ในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากรอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าของระบบบริการสุขภาพ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการลดลงของอัตราการเกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่านิยมด้านครอบครัวและการวางแผนครอบครัว (ศิริวรรณ มนอัตระผดุง และคณะ, 2559) นอกจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นแล้ว อายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทยยังมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประชากรชายไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มดำรงชีวิตต่ออีกประมาณ 19 ปี และประชากรหญิงประมาณ 21.5 ปี หรือมีอายุเฉลี่ยประมาณ 79 ปี และ 81.5 ปี ตามลำดับ (วุฒิคุณ คำควร, 2558) การมีช่วงชีวิตหลังเกษียณที่ยาวนานขึ้นจึงทำให้ประเด็นด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการ

วางแผนทางการเงินก่อนเกษียณกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุในระยะยาว ขณะเดียวกัน รูปแบบความสัมพันธ์ภายในครอบครัวไทยได้เปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยายไปสู่ครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ส่งผลให้บทบาทของครอบครัวในการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุลดลง ผู้สูงอายุจำนวนมากจึงจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรทางการเงินของตนเองมากขึ้น (พรนภา สมสกุล และคณะ, 2564) สอดคล้องกับข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ที่พบว่า สัดส่วนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพังเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.6 ในปี พ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 10.4 ในปี พ.ศ. 2567 แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมทางการเงินก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุไม่ใช่เพียงประเด็นส่วนบุคคล แต่เป็นประเด็นเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางสังคมในอนาคต

ประเทศไทยจะมีระบบสนับสนุนด้านการเงินหลังเกษียณหลายรูปแบบ อาทิ กองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนการออมแห่งชาติ แต่ปัญหาสำคัญคือประชากรวัยทำงานจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการบริหารจัดการทางการเงินที่เหมาะสมสำหรับการเกษียณ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงด้านความไม่เพียงพอของรายได้หลังเกษียณ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) และการสร้างพฤติกรรมทางการเงินที่เหมาะสมจึงเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ เช่น รายได้ การออม การลงทุน หรือระดับความรู้ทางการเงิน โดยยังมีข้อจำกัดในการอธิบายมิติด้านคุณค่า ความเชื่อ และหลักคิดในการดำเนินชีวิตที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเงินของบุคคล โดยเฉพาะบริบทของสังคมไทยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมและศาสนาพุทธเป็นส่วนสำคัญ

ในการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับแนวคิดด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ซึ่งอาจช่วยอธิบายกลไกการสร้างวินัยทางการเงิน การรู้จักประมาณตน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สันโดษ โภควิภาค และทิฏฐธัมมิกัตถะ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิตอย่างสมดุล การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการบริหารทรัพย์สินอย่างเหมาะสม หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดการวางแผนทางการเงินสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความพร้อมทางการเงินสำหรับวัยเกษียณที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมไทย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความรู้ทางการเงินและพฤติกรรมทางการเงินที่ส่งผลต่อการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุของประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธบูรณาการเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความพร้อมทางการเงินก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ด้านการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณในมิติที่เชื่อมโยงระหว่างเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และหลักพุทธธรรม ตลอดจนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานโยบายและกิจกรรมส่งเสริมการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีการวางแผนการเงินส่วนบุคคล

ทฤษฎีการวางแผนการเงินส่วนบุคคลอธิบายว่า การบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการเงินในแต่ละช่วงชีวิต โดยเฉพาะการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจภายหลังการเกษียณอายุ แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญว่า ความมั่นคงทางการเงินของบุคคลมิได้เกิดจากระดับรายได้เพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจทางการเงิน และพฤติกรรมในการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวางแผนการเงินส่วนบุคคลประกอบด้วย การประเมินสถานะทางการเงินในปัจจุบัน (Financial Assessment) การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน (Financial Goal Setting) การวางแผนการออมและการลงทุน (Saving and Investment Planning) การบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (Risk Management) และการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแผนทางการเงินอย่างต่อเนื่อง (Monitoring and Adjustment) กระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมทางการเงินเพื่อการเกษียณจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และวินัยทางการเงินของบุคคล จากการศึกษาของ (กิจติพร สิทธิพันธุ์, 2552) พบว่า ความรู้ทางการเงิน ทัศนคติทางการเงิน และพฤติกรรมทางการเงินมีความสัมพันธ์กับระดับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านกระบวนการคิดและพฤติกรรมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการทางการเงิน ดังนั้น การพัฒนาการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงระบบคิดและพฤติกรรมของบุคคลควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ทางการเงิน ในบริบทของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ทฤษฎีการวางแผนการเงินส่วนบุคคลจึงเป็นฐานแนวคิดสำคัญที่ช่วยอธิบายกลไกการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผ่านการจัดการรายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายหลังเกษียณได้อย่างมีคุณภาพ

ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณเป็นแนวคิดที่มองว่าการเกษียณอายุเป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญของชีวิต (Life Transition) มิใช่เพียงการสิ้นสุดบทบาทด้านการประกอบอาชีพ แต่เป็นช่วงเวลาที่บุคคลต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำรงชีวิตในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม และสุขภาพ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยเกษียณจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงวัยทำงาน แนวคิดดังกล่าวเสนอว่า ความพร้อมในการเกษียณประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะมิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดเตรียมทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินออม เงินลงทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสินทรัพย์ที่สามารถสร้างรายได้ภายหลังเกษียณ นอกจากนี้ยังครอบคลุมมิติด้านจิตใจ ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายชีวิตใหม่ และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงมิติด้านสังคม

และสุขภาพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว ศิริวรรณ มนอัตระผดุง และคณะ (2559) ได้เสนอว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งการบริหารชีวิตและการบริหารทรัพยากร เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่วัยเกษียณเกี่ยวข้องกับการปรับตัวทั้งทางเศรษฐกิจและจิตสังคม ดังนั้น การวางแผนทางการเงินจึงเป็นองค์ประกอบหลักของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่แน่นอนด้านรายได้และสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมั่นคง

แนวคิดเศรษฐศาสตร์พุทธ

แนวคิดเศรษฐศาสตร์พุทธเป็นแนวคิดที่ประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างความมั่นคงทางวัตถุกับความสุขทางจิตใจ แนวคิดนี้แตกต่างจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่มักให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลประโยชน์สูงสุดและ การบริโภคเป็นศูนย์กลาง โดยเศรษฐศาสตร์พุทธเสนอว่า การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจควรอยู่บนพื้นฐานของความพอดี เหตุผล และความรับผิดชอบต่อชีวิตและสังคม หลักสำคัญของเศรษฐศาสตร์พุทธ ได้แก่ การบริโภคอย่างมีปัญญา (Wise Consumption) ซึ่งหมายถึงการใช้ทรัพยากรโดยพิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่แท้จริง การดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณและสมดุล (Moderation and Balance) ซึ่งช่วยลดพฤติกรรมบริโภคนิยมและส่งเสริมวินัยทางการเงิน รวมถึงแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทรัพย์สินกับความสุข (Wealth and Well-being) ที่มองว่าทรัพย์สินเป็นเครื่องมือสนับสนุนคุณภาพชีวิต มิใช่เป้าหมายสูงสุดของการดำรงชีวิต พระคมสัน ฐิตเมธโส และคณะ (2560) พบว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมการตัดสินใจที่มีเหตุผล ลดความสุดโต่ง และสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการทางวัตถุกับความสุขภายใน ดังนั้น แนวคิดเศรษฐศาสตร์พุทธจึงเป็นฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณที่มุ่งเน้นทั้งความมั่นคงและความยั่งยืนของชีวิต

ระบบคิดเชิงพุทธ

ระบบคิดเชิงพุทธเป็นกระบวนการทางปัญญาที่มุ่งพัฒนาการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของเหตุผล คุณธรรม และความเข้าใจธรรมชาติของชีวิต แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทางการเงิน เนื่องจากพฤติกรรมทางการเงินของบุคคลไม่ได้เกิดจากความรู้เพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับวิธีคิด ทัศนคติ และแรงจูงใจภายใน องค์ประกอบสำคัญของระบบคิดเชิงพุทธที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเงิน ได้แก่ โยนิโสมนสิการ เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน พิจารณาความจำเป็นก่อนการใช้จ่าย ประเมินความเสี่ยง และตัดสินใจลงทุนอย่างรอบคอบ ส่งผลให้ลดการตัดสินใจทางการเงินที่เกิดจากอารมณ์หรือแรงกดดันทางสังคม หลักสันโดษ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง มิได้หมายถึงการหยุดพัฒนา แต่เป็นการรู้จักประมาณและบริหารความต้องการอย่างสมดุล หลักดังกล่าวสามารถส่งเสริมพฤติกรรมทางการเงิน เช่น การควบคุมรายจ่ายที่

ไม่จำเป็น การลดการบริโภคเกินความจำเป็น และการสร้างวินัยในการออม หลักมัชฌิมาปฏิปทา เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่เน้นความสมดุลและหลีกเลี่ยงความสุดโต่ง สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตในปัจจุบันกับการเตรียมความมั่นคงในอนาคต ผ่านการบริหารรายได้ การออม และการลงทุนอย่างเหมาะสมและ หลักการจัดการทรัพย์ตามแนวพระพุทธศาสนา (Buddhist Wealth Management) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นกระบวนการได้มา รักษา และใช้ทรัพย์อย่างถูกต้อง โดยประกอบด้วยการสร้างทรัพย์ด้วยความสุจริต การรักษาทรัพย์ การใช้ทรัพย์ให้เกิดประโยชน์ และการแบ่งปันเพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคม ภณิดา เหลืองวิลาศ (2560) เสนอว่า แนวคิดการจัดการทรัพย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งเน้นการสะสมความมั่งคั่งเพียงอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพย์อย่างมีคุณธรรมและเกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ
2. เพื่อศึกษาระบบคิดเชิงพุทธที่เสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ
3. เพื่อเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบและองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ”

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดการวางแผนการเงิน และแนวทางการประยุกต์ใช้ระบบคิดเชิงพุทธในการเตรียมความพร้อมด้านการเงินสำหรับวัยเกษียณ ซึ่งได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขที่ จว. 201/2565 วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ศึกษาและรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎกและอรรถกถา ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์ การออม การดำเนินชีวิต และการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระบบคิดเชิงพุทธที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุ

ศึกษาและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยศึกษาหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย วารสาร และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเงิน การออม การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ รวมถึงแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมทางการเงิน และพุทธบูรณาการ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้

สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 รูป/คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงิน และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการทางการเงิน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด พฤติกรรม และแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุ

สร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมด้านความรู้ทางการเงิน วินัยทางการเงิน เป้าหมายทางการเงิน และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สินและการดำเนินชีวิต

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล เปรียบเทียบแนวคิด และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ

นำเสนอองค์ความรู้และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ” พร้อมนำเสนอข้อค้นพบ ข้อสรุป และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนการเงินสำหรับวัยเกษียณต่อไป

ผลการวิจัย

การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ การบริหารจัดการทรัพย์สิน การควบคุมรายจ่ายและภาระหนี้สิน และการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน โดยการวางแผนดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงวัยทำงาน เพื่อสะสมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในช่วงหลังเกษียณ ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความพร้อมทางการเงินมิใช่เพียงผู้ที่มีรายได้สูงหรือมีทรัพย์สินจำนวนมาก แต่เป็นผู้ที่สามารถบริหารรายได้ รายจ่าย การออม และการลงทุนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทชีวิตของตนเอง ในมิติของพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่อง “ทรัพย์” มีความหมายกว้างกว่ามุมมองทางเศรษฐศาสตร์ทั่วไป กล่าวคือ มิได้หมายถึงเพียงทรัพย์สินที่สามารถครอบครองหรือแลกเปลี่ยนได้เท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงทรัพย์ภายใน ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม และปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการใช้ทรัพย์ภายนอกอย่างถูกต้อง การบริหารทรัพย์ตามแนวคิดเชิงพุทธจึงมิใช่การแสวงหาความมั่งคั่งเพื่อการบริโภคเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการใช้ทรัพย์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำรงชีวิตที่สมดุลและมีคุณค่า ผลการศึกษายังพบว่า การเตรียมความพร้อมทางการเงินก่อนเกษียณจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้อย่างสุจริต การรักษาทรัพย์ การลดพฤติกรรมการบริโภค

เกินความจำเป็น และการเตรียมเงินสำรองสำหรับความไม่แน่นอนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ อุฏฐานสัมปทา อารักขสัมปทา และสมชีวิตา ที่เน้นการสร้างฐานะ การรักษาทรัพย์ และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับรายได้ของตน

ระบบคิดเชิงพุทธที่เสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อวัยเกษียณ โดยมีลักษณะเป็นระบบคิดที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาความรู้ การสร้างวินัย และการบรรลุเป้าหมายทางการเงิน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการวางแผนการเงินทั่วไปที่มุ่งเน้นตัวเลขหรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เนื่องจากระบบคิดเชิงพุทธให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคคลควบคู่ไปกับการจัดการทรัพย์สิน ประการแรก ระบบคิดเชิงพุทธด้านองค์ความรู้ทางการเงิน พบว่า หลักสันโดษ สัมมาอาชีวะ และวิริยะ เป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยพัฒนามุมมองต่อการแสวงหาและการใช้ทรัพย์อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะหลักสันโดษที่ช่วยให้บุคคลรู้จักประมาณตน แยกแยะระหว่างความจำเป็นกับความต้องการ และลดการดำเนินชีวิตตามกระแสบริโภคนิยม ทั้งนี้ สันโดษในบริบทของการเงินมิได้หมายถึงการหยุดพัฒนาตนเองหรือไม่แสวงหาความก้าวหน้า แต่หมายถึงการรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับศักยภาพของตน ประการที่สอง ระบบคิดเชิงพุทธด้านวินัยทางการเงิน พบว่า หลักโภควิภาค 4 เป็นแนวทางสำคัญในการจัดสรรทรัพย์อย่างสมดุล โดยเน้นการแบ่งทรัพย์เพื่อการดำรงชีวิต การสร้างความมั่นคงในอนาคต และการเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด หลักดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการบริหารกระแสเงินสดการออม และการลงทุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดการวางแผนการเงินสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สาม ระบบคิดเชิงพุทธด้านการบรรลุเป้าหมายทางการเงิน พบว่า หลักทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ได้แก่ อุฏฐานสัมปทา อารักขสัมปทา กัลยาณมิตตตา และสมชีวิตา เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้บุคคลสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว กล่าวคือ การมีความเพียรในการสร้างรายได้ การรู้จักรักษาทรัพย์ การมีเครือข่ายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตอย่างสมดุล ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเปราะบางทางการเงินเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ

ตารางที่ 1 สัดส่วนหลักโภควิภาค 4

ส่วน	สัดส่วน	วัตถุประสงค์
ส่วนที่ 1	25%	ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต
ส่วนที่ 2–3	50%	ลงทุนหรือประกอบการงาน
ส่วนที่ 4	25%	เก็บออมสำหรับเหตุฉุกเฉิน

การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ เป็นกระบวนการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมกับแนวคิดการบริหารจัดการทางการเงิน โดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความพร้อมทั้งด้านทรัพย์สินและด้านจิตใจ กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยการปรับเปลี่ยนฐานคิดทางการเงิน การสร้างวินัยในการบริหารทรัพย์ และการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ผลการศึกษาพบว่า หลักสันโดษมีบทบาทสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติทางการเงิน โดยช่วยให้บุคคลลดความต้องการบริโภคที่เกินความจำเป็นและสามารถวางแผนการใช้จ่ายตามฐานะของตน ขณะที่หลักโภควิภาคช่วยสร้างโครงสร้างในการบริหารเงินอย่างเป็นระบบ ผ่านการกำหนดสัดส่วนของการใช้จ่าย การลงทุน และเงินสำรอง ส่วนหลักทิฏฐธัมมิกัตถะช่วยสนับสนุนการสร้างความมั่นคงในระยะยาว โดยครอบคลุมทั้งการสร้างรายได้ การรักษาทรัพย์ การเรียนรู้จากบุคคลที่มีความรู้ และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ดังนั้น การวางแผนการเงินตามระบบคิดเชิงพุทธจึงไม่ได้มุ่งหมายเพียงให้บุคคลมีเงินเพียงพอสำหรับวัยเกษียณ แต่เป็นการสร้างความสามารถในการบริหารชีวิตอย่างมีปัญญา สามารถใช้ทรัพย์อย่างถูกต้อง ลดความวิตกกังวลทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีคุณค่า

ตารางที่ 2 สรุปหลักธรรมกับแนวทางประยุกต์ใช้ในการวางแผนเกษียณและผลลัพธ์

หลักธรรม	แนวทางประยุกต์ใช้ในการวางแผนเกษียณ	ผลที่เกิดขึ้น
หลักสันโดษ	วางแผนการเงินตามรายได้และศักยภาพของตน ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ใช้จ่ายอย่างพอประมาณ และลงทุนตามกำลัง	ลดความวิตกกังวลทางการเงิน เกิดวินัยในการใช้จ่าย และมีความมั่นคงทางชีวิตหลังเกษียณ
หลักโภควิภาค	แบ่งทรัพย์อย่างเป็นระบบสำหรับค่าใช้จ่าย การลงทุน และเงินสำรองฉุกเฉิน	ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงิน ลดความเสี่ยง และรองรับค่าใช้จ่ายในวัยเกษียณ
หลักทิฏฐธัมมิกัตถะ	พัฒนาความสามารถในการหารายได้ รักษาทรัพย์ สร้างเครือข่ายที่ดี และดำเนินชีวิตสมดุลตามฐานะ	ส่งเสริมความมั่นคง ความยั่งยืน และคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมในระยะยาว

รูปแบบและองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ คือ “รูปแบบการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ” ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ฐานคิดเชิงพุทธ (Buddhist Mindset) (2) การบริหารจัดการทางการเงิน (Financial Management) และ (3) ความพร้อมสู่การเกษียณ (Retirement Readiness) องค์ประกอบแรก คือ ฐานคิดเชิงพุทธ เป็นรากฐานของการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมทางการเงิน โดยใช้หลักสันโดษ สัมมาอาชีวะ และวิริยะ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของทรัพย์และการใช้ทรัพย์อย่างมีเหตุผล องค์ประกอบที่สอง คือ การบริหารจัดการทางการเงิน เป็นกระบวนการนำหลักโภควิภาคและหลักธรรมด้านการบริหารทรัพย์มาประยุกต์ใช้ในการออม การลงทุน และการบริหารความเสี่ยง ส่วนองค์ประกอบที่สาม คือ ความพร้อมสู่การเกษียณ เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยหลังเกษียณ กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณได้อย่างเป็นองค์รวม โดยเชื่อมโยงมิติทางเศรษฐกิจเข้ากับมิติด้านจริยธรรมและการพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่รูปแบบการเตรียมความพร้อมการเกษียณที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ทางการเงิน วินัยทางการเงิน และการกำหนดเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน โดยทั้งสามด้านต้องทำงานร่วมกันจึงจะนำไปสู่ความมั่นคงในวัยเกษียณ การวางแผนการเงินเป็นกระบวนการเชื่อมสภาพปัจจุบันไปสู่เป้าหมายในอนาคต โดยผู้ที่เข้าใจเรื่องเงินเฟ้อ ดอกเบี้ย และพฤติกรรมการใช้จ่าย มีแนวโน้มวางแผนเกษียณได้ดีกว่า สอดคล้องกับ (กิจติพร สิทธิพันธุ์, 2552) และ (จักรพงษ์ เมษพันธุ์, 2566) ที่เห็นว่าความรู้ทางการเงินเป็นพื้นฐานสำคัญของความมั่นคงทางการเงิน อย่างไรก็ตาม แม้มีความรู้ แต่หากขาดวินัยในการออมและลงทุนอย่างต่อเนื่อง ก็ไม่สามารถสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณได้ ขณะเดียวกัน ผู้ที่กำหนดเป้าหมายทางการเงินชัดเจนและสอดคล้องกับช่วงชีวิต จะมีแรงจูงใจในการออมและลงทุนมากกว่า โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลัก SMART Goal และข้อเสนอของ (จักรพงษ์ เมษพันธุ์, 2566) ที่มองว่าการมีเป้าหมายระยะยาวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยเกษียณ ผลการวิจัยยังสะท้อนปัญหาในบริบทสังคมไทยว่า คนจำนวนมากเริ่มวางแผนการเงินเมื่อใกล้เกษียณ ทำให้มีเวลาสะสมทรัพย์ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ (จันทร์เพ็ญ บุญฉาย, 2551) ที่พบว่าหนี้สินจำนวนมากเกิดจากการขาดการวางแผนทางการเงินตั้งแต่ต้น อีกทั้งประชาชนส่วนใหญ่ยังเข้าถึงความรู้ทางการเงินได้จำกัด โดยเฉพาะ

ด้านการลงทุนและการวางแผนภาษี ส่งผลให้การออมส่วนใหญ่อยู่ในรูปเงินฝากที่ให้ผลตอบแทนต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ (กิจติพร สิทธิพันธุ์, 2552)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ชี้ให้เห็นว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถประยุกต์ใช้กับการวางแผนการเงินเพื่อเกษียณอายุได้อย่างชัดเจน โดยมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินควบคู่กับความสมดุลในการดำเนินชีวิต มิได้เน้นเพียงการสะสมทรัพย์ แต่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาและใช้ทรัพย์อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2556) ผลการวิจัยพบว่า หลักสันโดษช่วยควบคุมความต้องการ ลดการใช้จ่ายเกินฐานะ และส่งเสริมการออมระยะยาว โดยเฉพาะเมื่อดำเนินควบคู่กับวิริยะหรือความเพียร จะช่วยให้บุคคลหารายได้อย่างสุจริต ใช้จ่ายอย่างมีวินัย และไม่ก่อหนี้เกินตัว สอดคล้องกับ เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2534) และพระครูปลัดดุสิต อิทฺธิโชโต (2564) ด้านโภควิภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า เป็นหลักการจัดสรรทรัพย์ที่สอดคล้องกับการวางแผนการเงินสมัยใหม่ ทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และเงินสำรองฉุกเฉิน สะท้อนว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่งคั่งและการบริหารความเสี่ยงควบคู่กัน ส่วนทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ครอบคลุมการสร้างรายได้ การรักษาทรัพย์ การคบหากัลยาณมิตร และการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนการเงินตามวงจรชีวิตและการสร้างความมั่นคงระยะยาว กล่าวโดยสรุป ระบบคิดเชิงพุทธทั้งสันโดษ โภควิภาค 4 และทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 มีลักษณะสนับสนุนกันเป็นลำดับตั้งแต่การปรับทัศนคติต่อทรัพย์ การจัดสรรทรัพย์อย่างมีวินัย ไปจนถึงการสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว จึงสามารถใช้เป็นกรอบคิดสำหรับการวางแผนเกษียณอายุได้อย่างเหมาะสมในบริบทสังคมไทย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินควบคู่กับความสมดุลทางจิตใจ ภายใต้หลักการใช้ทรัพย์อย่างพอประมาณ มีเหตุผล และสอดคล้องกับฐานะชีวิต หลักสันโดษช่วยลดการใช้จ่ายเกินตัว ลดหนี้สิน และส่งเสริมการออมระยะยาว โดยยถาลาภสันโดษทำให้พอใจในทรัพย์ที่ได้มาโดยสุจริต ยถาพลสันโดษช่วยให้วางแผนตามกำลังรายได้จริง และยถาสารูปสันโดษช่วยให้ใช้จ่ายเหมาะสมกับฐานะ ไม่ยึดติดกับค่านิยมบริโภคนิยม ด้าน หลักโภควิภาค 4 ช่วยให้จัดสรรทรัพย์อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และเงินสำรองฉุกเฉิน สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนการเงินสมัยใหม่ที่เน้นการลงทุนระยะยาว การกระจายความเสี่ยง และการรักษาสภาพคล่องทางการเงิน ส่วนหลักทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ช่วยเสริมความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว โดยอุฏฐานสัมปทาเน้นการสร้างรายได้ อารักขสัมปทาเน้นการรักษาทรัพย์ กัลยาณมิตตตาเน้นการมีที่ปรึกษาหรือเครือข่ายที่ดี และสมชีวิตาเน้นการดำรงชีวิตให้สมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถบูรณาการกับการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยช่วยสร้างทั้งความมั่นคงทางการเงินและความสมดุลในการดำเนินชีวิต ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เบื้องต้น หลักสันโดษทำหน้าที่กำกับทัศนคติทางการเงิน ช่วยให้บุคคลใช้ชีวิตตามฐานะ ลดการบริโภคเกินจำเป็น และไม่ยึดติดกับค่านิยมบริโภคนิยม ส่งผลให้สามารถออมและวางแผนการเงินระยะยาวได้อย่างมั่นคง ด้าน หลักโภควิภาค 4 เป็นกรอบการจัดสรรทรัพย์อย่างสมดุล ทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และเงินสำรองฉุกเฉิน ช่วยให้เกิด

ความมั่นคงทางการเงินทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยไม่ละเลยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในวัยเกษียณ ส่วนหลักทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ช่วยเสริมกระบวนการสร้างและรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผ่านความขยันในการประกอบอาชีพ การรักษาทรัพย์ การมีเครือข่ายหรือกัลยาณมิตรที่ดี และการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย กล่าวโดยสรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสะท้อนว่า การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ ไม่ได้มุ่งเพียงการสะสมทรัพย์ แต่เน้นการจัดการชีวิตอย่างพอดี มีวินัย และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย อันนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนในวัยเกษียณ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจารการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ” สังเคราะห์เป็นรูปแบบ “HFL Model” ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

H (Health Asset) การเตรียมความพร้อมด้านกายและใจ มุ่งพัฒนาสติปัญญาและการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณตามหลักสันโดษ ได้แก่ 1) ยินดีตามที่ได้ 2) ยินดีตามกำลัง และ 3) ยินดีตามฐานะ เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ชีวิตและการใช้ทรัพย์อย่างเหมาะสม

F (Financial Security) การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน มุ่งบริหารจัดการทรัพย์ตามหลักโภควิภาค โดยแบ่งรายได้ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1 ส่วนสำหรับค่าใช้จ่ายจำเป็น 2 ส่วนสำหรับการออมและการลงทุน และ 1 ส่วนสำหรับเงินสำรองฉุกเฉิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินก่อนเข้าสู่วัยเกษียณ

L (Living Strategy) การเตรียมความพร้อมด้านสังคมและการดำเนินชีวิต มุ่งดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ได้แก่ 1) การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต 2) การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และ 3) การดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและเหมาะสมกับรายได้

HFL Model เป็นองค์ความรู้ที่บูรณาการหลักพุทธธรรมกับการวางแผนการเงิน เพื่อส่งเสริมความพร้อมด้านกาย ใจ การเงิน และการดำเนินชีวิตสำหรับวัยเกษียณอย่างเหมาะสมและยั่งยืน



แผนภาพที่ 2 รูปแบบองค์ความรู้ (Model)

สรุป

ผลการศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ แสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมทางการเงินสำหรับวัยเกษียณเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทางการเงินและการพัฒนาระบบคิดที่เหมาะสม โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดการวางแผนทางการเงินสามารถนำไปสู่รูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุล มีวินัยทางการเงิน และสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเงินเพื่อรองรับวัยเกษียณ โดยพบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการกำกับพฤติกรรมทางการเงิน ส่งเสริมการตัดสินใจที่รอบคอบ และสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตระยะยาว องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาประการสำคัญ คือ การนำหลักสันโดษมาใช้เป็นฐานในการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้านการเงิน โดยส่งเสริมให้บุคคลรู้จักประมาณตน ดำเนินชีวิตตามกำลังและฐานะของตน ลดการบริโภคที่เกินความจำเป็น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารรายได้และ รายจ่ายอย่างเหมาะสม หลักสันโดษจึงมิได้หมายถึงการจำกัดความต้องการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการสร้างความพอดีทางเศรษฐกิจที่ช่วยสนับสนุนการสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า หลักโภควิภาคสามารถพัฒนาเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยช่วย

กำหนดสัดส่วนระหว่างการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต การออมและการลงทุน ตลอดจนการจัดเตรียมเงินสำรองเพื่อรองรับความเสี่ยงในอนาคต ส่งผลให้บุคคลสามารถวางแผนทางการเงินได้อย่างมีเป้าหมายและลดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ขณะเดียวกัน หลักทิฏฐธัมมิกัตถะช่วยเสริมสร้างรากฐานของความมั่นคงทางการเงินผ่านการสร้างรายได้ การรักษาทรัพย์ การแสวงหาความรู้และเครือข่ายทางการเงิน รวมถึงการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับรายได้และสถานภาพของตน

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการแนวคิดด้านการวางแผนการเงินกับหลักพุทธธรรม ซึ่งช่วยขยายมุมมองจากการบริหารจัดการเงินในเชิงเศรษฐศาสตร์ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม ความคิด และคุณค่าของการดำรงชีวิต โดยเสนอว่าความมั่นคงทางการเงินในวัยเกษียณไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านรายได้หรือทรัพย์สินเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง การมีวินัยทางการเงิน และการดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับหลักความพอเหมาะพอดี องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิชาการ นักพัฒนานโยบาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ เพื่อออกแบบแนวทางหรือโปรแกรมพัฒนาศักยภาพทางการเงินที่คำนึงถึงทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิถีของบุคคลอย่างเป็นองค์รวม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ระบบคิดเชิงพุทธสามารถเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุ โดยช่วยเชื่อมโยงระหว่างการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อันนำไปสู่แนวทางการเตรียมความพร้อมวัยเกษียณที่มีความยั่งยืนและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อส่งเสริมรูปแบบการเสริมสร้างการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้วยระบบคิดเชิงพุทธ จึงขอนำเสนอนโยบายสำคัญเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนผลักดันกลไก ทางนโยบายให้เกิดเป็นรูปธรรม ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักพุทธธรรมมาเป็นเครื่องมือและคู่มือในการจัดสรรทรัพย์ในครัวเรือนอย่างจริงจัง

2. ภาคเอกชน ควรมีการนำหลักหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้านการเงินเพื่อเป็นการพัฒนาทั้งในองค์กรต่างๆ ได้

3. ประชาชนควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญต่อหลักพุทธธรรมเพื่อเป็นหลักการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดทรัพย์สินตามหลักวิทยาการสมัยใหม่
2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการแก้ปัญหาอันสืบเนื่องมากจากการจัดการทรัพย์สิน

เอกสารอ้างอิง

กิจติพร สิทธิพันธุ์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของประชาชนในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

จันทร์เพ็ญ บุญฉาย. (2551). *การจัดการการเงินส่วนบุคคล : กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงาน.* รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จักรพงษ์ เมษพันธุ์. (2566). *MONEY 101 เริ่มต้นนับหนึ่งสู่ชีวิตการเงินอุดมสุข.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พระคมสัน ฐิตเมธโส และคณะ. (2560). *การวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมหลักการแห่งเศรษฐศาสตร์.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดดุสิต อิทฺธิโชโต (แสงย่อย). (2564). *การศึกษาเปรียบเทียบสันโดษในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศาสนาเต๋า*. [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

ภณิดา เหลืองวิลาศ. (2560). *แนวทางการจัดการทรัพย์ในทางพระพุทธศาสนา*. [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

พรนภา สมสกุล และคณะ. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสาร Lawarath Social E-Jounal*, 3(2), 3-4.

วุฒิคุณ คำควร. (2558). *บทบาทผู้นำชุมชน วัฒนธรรมชุมชนและการยอมรับการใช้นวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ศิริวรรณ มนอัตระผดุง และคณะ. (2559). การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 49–52.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567.* สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2534). *พระพุทธศาสนาทัศนะและวิจารณ์.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Buddhist Art Appeared in Uposatha Based on Aesthetics

พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์

Phra Yordkom KhunSittho Chainirattisai[1*]

พระยอดคม คุณสิทฺโธ ชัยนิรัติศัย[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Yordkom KhunSittho Chainirattisai*
พระยอดคม คุณสิทฺโธ ชัยนิรัติศัย
Mahamakut Buddhist University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: phrayordkom.cha@student.mbu.ac.th

คำสำคัญ :
ศิลปะพุทธศาสนา, สุนทรียศาสตร์, พระอุโบสถ

Keywords:
Buddhist Art, Aesthetics, Phra Ubosot

Article history:
Received: 13/05/2026
Revised: 25/06/2026
Accepted: 01/07/2026
Available online: 02/08/2026

How to Cite:
Chainirattisai, Y. (2026). Buddhist Art Appeared in Uposatha Based on Aesthetics. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 311-325.

ABSTRACT

The study aims to 1) examine concepts of Buddhist art and aesthetics, 2) explore Buddhist artistic elements presented in Phra Ubosot, 3) analyze Buddhist art through aesthetic theories, and 4) propose a new body of knowledge regarding Buddhist art in Phra Ubosot from an aesthetic perspective. This qualitative research employed documentary analysis of primary and secondary sources, including the Tipitaka, historical art texts, and related academic documents, combined with in-depth interviews with 15 key informants from three groups: Buddhist ecclesiastical administrators, art historians, and cultural experts. The collected data were analyzed through content analysis to identify the interconnectedness between Buddhist art, aesthetic concepts, and the historical evolution of Thai Phra Ubosot.

The findings reveal that Buddhist art is not merely a representation of physical beauty but functions as a medium for communicating religious meanings and social values through architecture, sculpture, and mural painting. Architectural designs reflect Buddhist cosmology, sculptures embody idealized Buddha characteristics, and murals convey Buddhist teachings and ethical principles. The study further demonstrates that Buddhist art operates within three major aesthetic perspectives: materialism, emphasizing artistic principles, proportions, and craftsmanship; idealism, emphasizing individual spiritual experience and faith; and relativism, explaining the transformation of aesthetic values according to historical and socio-cultural contexts. Furthermore, Buddhist art in Phra Ubosot during the reigns of King Rama I–V continuously evolved in response to national strategies and changing global contexts. This research proposes the "AESR Model" as a new conceptual framework explaining four fundamental roles of Buddhist art: A:

Aesthetics as a Medium, referring to beauty as a pathway leading individuals toward Buddhist teachings; E: Elevation of Spirit, representing the transformation of visual appreciation into inner spiritual refinement; S: Symbolic Meaning of State, reflecting religious beliefs and the authority of Buddhist patronage; and R: Reflection of National Strategy, demonstrating the adaptation of Buddhist art in response to national development and global change. The study concludes that Thai Buddhist art represents a dynamic aesthetic system in which religious principles, artistic conventions, and socio-political contexts are integrated, with Phra Ubosot serving simultaneously as a sacred space for individual spiritual cultivation and a symbolic space for constructing national identity.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์และสุนทรียศาสตร์ 2) ศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถ 3) วิเคราะห์พุทธศิลป์ในพระอุโบสถตามแนวคิดสุนทรียศาสตร์ และ 4) เสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของพุทธศิลป์ในฐานะพื้นที่เชื่อมโยงระหว่างศาสนา ศิลปะ และบริบททางสังคม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจากพระไตรปิฎก ตำราประวัติศาสตร์ศิลปะ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 รูป/คน ประกอบด้วยพระสังฆาธิการ นักประวัติศาสตร์ศิลป์ และผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรม ข้อมูลทั้งหมดได้รับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพุทธศิลป์ สุนทรียศาสตร์ และวิวัฒนาการของพระอุโบสถไทย

ผลการวิจัยพบว่า พุทธศิลป์มิได้เป็นเพียงการสร้างสรรค์ความงามทางกายภาพ หากแต่เป็นกระบวนการสื่อสารความหมายทางศาสนาและสังคมผ่านองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรม โดยสถาปัตยกรรมสะท้อนแนวคิดจักรวาลวิทยา ประติมากรรมสะท้อนพุทธลักษณะอุดมคติ และจิตรกรรมทำหน้าที่ถ่ายทอดหลักธรรมและแนวทางการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ พุทธศิลป์ดำรงอยู่ภายใต้พลวัตของสุนทรียศาสตร์ 3 แนวคิด ได้แก่ วัตถุนิยมที่เน้นกฎเกณฑ์และสัดส่วนทางศิลปกรรม จิตนิยมที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์แห่งศรัทธา และสัมพัทธนิยมที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความงามตามบริบททางประวัติศาสตร์และสังคม นอกจากนี้ การศึกษาพบว่าพุทธศิลป์ในพระอุโบสถสมัยรัชกาลที่ 1–5 มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อสอดรับกับยุทธศาสตร์ของรัฐและบริบทโลก องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนำเสนอผ่าน “AESR Model” ซึ่งอธิบายบทบาทของพุทธศิลป์ใน 4 มิติ ได้แก่ A: Aesthetics as a Medium (สุนทรียภาพในฐานะสื่อกลางสู่ธรรมะ) E: Elevation of Spirit (การยกระดับจิตวิญญาณ) S: Symbolic Meaning of State (สัญลักษณ์แห่งรัฐ) และ R: Reflection of National Strategy (ภาพสะท้อนยุทธศาสตร์ชาติ) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความงามในพุทธ

ศิลป์ไทยเป็นสุนทรียศาสตร์เชิงพลวัตที่บูรณาการหลักธรรม ระเบียบช่าง และบริบททางสังคมการเมือง โดยพระอุโบสถทำหน้าที่เป็นทั้งพื้นที่แห่งการพัฒนาจิตใจและพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ในการสร้างอัตลักษณ์ของชาติ

บทนำ

พุทธศิลป์มิได้ดำรงอยู่ในฐานะเพียงโบราณวัตถุ สิ่งประดับตกแต่ง หรือผลผลิตทางศิลปกรรมที่มุ่งตอบสนองความงามทางสายตา (Decorative Arts) หากแต่เป็นระบบสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีรากฐานจากแนวคิดเรื่อง “พุทธานุสติ” ซึ่งหมายถึงการสร้างสิ่งระลึกถึงพระพุทธคุณ เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างมนุษย์กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พัฒนาการของพุทธศิลป์เริ่มตั้งแต่ยุคสัญลักษณ์ เช่น รอยพระพุทธบาท ธรรมจักร และสัญลักษณ์แทนพระพุทธองค์ ก่อนพัฒนาเข้าสู่ยุคพระพุทธรูปที่ทำหน้าที่เป็นรูปแทนแห่งพระคุณและหลักธรรม มิใช่เป็นเพียงการจำลองรูปลักษณ์ทางกายภาพของพระพุทธเจ้า (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2555) ภายใต้กรอบคิดทางพระพุทธศาสนา ความงามของพุทธศิลป์สัมพันธ์กับการยกระดับจิตใจมากกว่าความพึงพอใจทางประสาทสัมผัส กล่าวคือ ความงามมิได้สิ้นสุดที่รูปทรงสีสัน หรือความประณีตของฝีมือช่าง แต่เป็นกระบวนการที่นำผู้รับรู้เข้าสู่การพิจารณาคุณค่าทางธรรม ปัญญา และความสงบภายใน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่มองมนุษย์ผ่านกระบวนการพัฒนาจิตและปัญญา โดยความรู้แจ้งมิได้เกิดจากการรับรู้ภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในของผู้รับรู้

พระอุโบสถจึงเป็นพื้นที่สำคัญที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการบูรณาการสุนทรียศาสตร์ทางพุทธศิลป์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่หลอมรวมองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรม แต่เป็น “พื้นที่ศักดิ์สิทธิ์” ที่ออกแบบขึ้นเพื่อสร้างประสบการณ์ทางจิตวิญญาณแก่ผู้เข้าถึง (สมคิด จิระทัศนกุล, 2544) ในมิติของสถาปัตยกรรมไทย พระอุโบสถมิได้เป็นเพียงสิ่งก่อสร้างทางกายภาพ แต่เป็นการจำลองโลกทัศน์ทางพุทธจักรวาลผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น หน้าบัน เครื่องลำยอง หลังคาซ้อนชั้น ฐานอาคาร และรูปแบบโครงสร้างที่สะท้อนแนวคิดเรื่องไตรภูมิและการเปลี่ยนผ่านจากโลกสามัญเข้าสู่พื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ โดยเฉพาะรูปแบบฐานแอ่นโค้งท้องสำเภาที่ปรากฏเด่นชัดในช่วงอยุธยาตอนปลายถึงรัตนโกสินทร์ ซึ่งสามารถตีความเชิงสัญลักษณ์ถึงการนำพาพุทธบริษัทข้ามพ้นวัฏสงสาร (ศิลป์ พีระศรี, 2505) ด้านประติมากรรม พระประธานในพระอุโบสถถือเป็นศูนย์กลางแห่งความหมายของพุทธศิลป์ เนื่องจากมิได้เป็นเพียงรูปแทนของพระพุทธเจ้าในเชิงกายภาพ แต่เป็นการถ่ายทอด “พระคุณสมบัติ” ได้แก่ วิสุทธิคุณ ปัญญาคุณ และมหากรุณาคุณ ผ่านหลักมหาปุริสลักษณะ ลักษณะท่าทาง สัดส่วน และความสงบนิ่งขององค์พระ เพื่อกระตุ้นให้ผู้พบเห็นเกิดสมาธิ ความเลื่อมใส และการใคร่ครวญทางธรรม (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551; สุภัทรดิศ ดิศกุล, 2559) ขณะเดียวกัน จิตรกรรมฝาผนังภายในพระอุโบสถทำหน้าที่เป็น “ภาษาภาพ” (Visual Language) ที่ถ่ายทอดแนวคิดทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีความซับซ้อน เช่น ทศชาติชาดก ไตรภูมิ และหลักกรรม ให้สามารถเข้าถึงได้ผ่านประสบการณ์ทางการมองเห็น จิตรกรรมจึงมิใช่เพียงการบันทึกเรื่องราวทางศาสนา แต่เป็น

กระบวนการสร้างความเข้าใจเชิงจริยธรรมผ่านสุนทรียศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างศิลปะและการปลูกฝังคุณค่าทางจิตใจ (สันติ เล็กสุขุม, 2535) อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของระบบคุณค่าทางวัฒนธรรม พุทธศิลป์ในปัจจุบันกำลังเผชิญกับแนวโน้มการถูกลดทอนความหมายให้เหลือเพียงวัตถุทางประวัติศาสตร์ สินค้าทางวัฒนธรรม หรือสิ่งสะสมเพื่อการบริโภคเชิงเศรษฐกิจ ส่งผลให้มิติด้านจิตวิญญาณและหน้าที่ในการเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงมนุษย์กับหลักธรรมถูกลดความสำคัญลง

จากการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องพบว่า งานศึกษาด้านพุทธศิลป์ในปัจจุบันสามารถจำแนกได้เป็น 3 แนวทางหลักดังนี้ ประการแรก งานศึกษาด้านประวัติศาสตร์ศิลปะส่วนใหญ่มุ่งเน้นการวิเคราะห์รูปแบบวิวัฒนาการทางศิลปกรรม และการจำแนกยุคสมัยของผลงาน เช่น พัฒนาการของพระพุทธรูปและรูปแบบสถาปัตยกรรม แต่ยังให้ความสำคัญจำกัดต่อกระบวนการรับรู้ความงามของผู้ชม และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์สุนทรียะกับการเปลี่ยนแปลงภายในของจิตใจ (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551; ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2563) ประการที่สอง งานศึกษาด้านคติความเชื่อและสัญลักษณ์ทางศาสนามักมุ่งอธิบายความหมายของภาพเครื่องหมาย และเรื่องราวทางพุทธศาสนา แต่ยังขาดการวิเคราะห์ “กลไกทางสุนทรียะ” ที่ทำให้องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น สี พื้นที่ว่าง รูปทรง จังหวะ และองค์ประกอบภาพ ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างประสบการณ์ทางอารมณ์และปัญญาแก่ผู้รับรู้ ประการที่สาม งานศึกษาด้านเทคนิคและกระบวนการสร้างงานศิลป์มุ่งเน้นความสามารถของช่าง สัดส่วน รูปแบบ และกรรมวิธีการผลิต แต่ยังขาดกรอบการอธิบายแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงสถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรมในฐานะระบบสุนทรียศาสตร์เดียวกัน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มิได้อยู่ที่การค้นหาความหมายของรูปแบบพุทธศิลป์เพิ่มเติม หากแต่อยู่ที่การทำความเข้าใจ “กระบวนการทำงานของสุนทรียศาสตร์พุทธศิลป์” ว่าศิลปกรรมในพระอุโบสถสามารถเปลี่ยนผ่านจากวัตถุทางศิลปะไปสู่ประสบการณ์ทางจิตวิญญาณได้อย่างไร การศึกษานี้จึงเสนอกรอบการวิเคราะห์ที่เปลี่ยนจุดเน้นจาก “รูปทรงภายนอก” (External Form) ไปสู่ “คุณค่าสุนทรียะภายใน” (Internal Aesthetic Value) โดยบูรณาการแนวคิดทางสุนทรียศาสตร์จากปรัชญาตะวันตก ได้แก่ แนวคิดจิตนิยม วัตถุนิยม และสัมพัทธนิยม ซึ่งสัมพันธ์กับการอภิปรายเรื่องธรรมชาติของความงามและประสบการณ์การรับรู้ในงานของ (Burke, 1998), (Kant, 1987) ผลจากการศึกษามุ่งนำเสนอแบบจำลองเชิงแนวคิดของ “โครงสร้างแห่งสุนทรียภาพพุทธศิลป์” ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบศิลปกรรม การรับรู้ของมนุษย์ และการพัฒนาจิตวิญญาณ ทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการอนุรักษ์ ตีความ และสร้างความเข้าใจใหม่ต่อพุทธศิลป์ในบริบทสังคมร่วมสมัย เพื่อให้พุทธศิลป์ยังคงทำหน้าที่เป็นสื่อกลางแห่งปัญญาและการเข้าถึงธรรมะในโลกยุคใหม่

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์

พุทธศิลป์เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพระพุทธศาสนา สังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของชุมชน โดยมิได้เป็นเพียงการสร้างสรรค์รูปแบบทางศิลปกรรมเพื่อความงดงามเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดหลักธรรม ความเชื่อ และโลกทัศน์ทางศาสนา ผ่านองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรมภายในศาสนสถาน แนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์สามารถพิจารณาได้จากมิติของ “รูปแบบ” (Form) “ความหมาย” (Meaning) และ “บริบท” (Context) กล่าวคือ รูปแบบทางศิลปกรรมสะท้อนพัฒนาการของงานช่างในแต่ละยุคสมัย ขณะที่ความหมายทางสัญลักษณ์ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้รับรู้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่วนบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดลักษณะเฉพาะของพุทธศิลป์ในแต่ละพื้นที่ (ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2563) อธิบายว่า พุทธศิลป์สมัยรัตนโกสินทร์มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านรูปแบบ เทคนิค และแนวคิด เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่ (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551) เสนอว่า พระพุทธรูปและงานศิลปกรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทย ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศาสนากับรสนิยมทางศิลปะของแต่ละยุคสมัย ดังนั้น การศึกษาพุทธศิลป์ในพระอุโบสถจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งองค์ประกอบทางกายภาพ ได้แก่ สถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรม รวมถึงมิติด้านความหมายและคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและความหมายเชิงสัญลักษณ์

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการใช้สัญลักษณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารหลักธรรมและแนวทางการพัฒนาจิตใจ งานพุทธศิลป์จึงมิใช่เพียงวัตถุแห่งความงาม หากแต่เป็นพื้นที่แห่งการสื่อความหมายทางธรรมและการสร้างประสบการณ์ทางจิตวิญญาณ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2555) อธิบายว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านปัญญา จิตใจ และการดำเนินชีวิต โดยรูปแบบทางวัฒนธรรมและพิธีกรรมต่าง ๆ สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเข้าถึงธรรมะได้ ในบริบทของพระอุโบสถ องค์ประกอบทางศิลปกรรม เช่น พระประธาน ลวดลายประดับ ผนังจิตรกรรม และโครงสร้างสถาปัตยกรรม จึงมีบทบาทในการสร้างความหมายเชิงสัญลักษณ์และส่งเสริมประสบการณ์ทางศาสนาแก่ผู้เข้าชม

แนวคิดเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมไทยและพระอุโบสถ

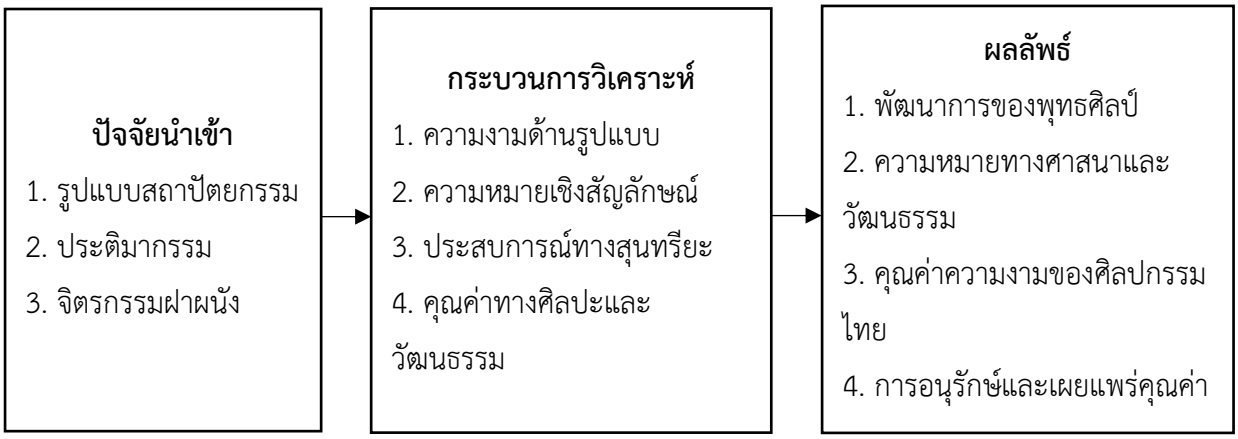
พระอุโบสถถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถาปัตยกรรมวัดไทย โดยเป็นพื้นที่ประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและเป็นศูนย์รวมของงานศิลปกรรมหลายแขนง การออกแบบพระอุโบสถสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับจักรวาลวิทยาทางพุทธศาสนา ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และระบบคุณค่าทาง

วัฒนธรรมไทย (สมคิด จิระทัศนกุล, 2544) กล่าวว่า สถาปัตยกรรมวัดไทยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคติความเชื่อทางพระพุทธศาสนา โดยรูปแบบของอาคารและองค์ประกอบต่าง ๆ มิได้เกิดขึ้นจากความต้องการด้านประโยชน์ใช้สอยเพียงอย่างเดียว แต่ยังสะท้อนความหมายทางศาสนาและสังคม (ศิลป์ พีระศรี, 2505) เสนอว่าสถาปัตยกรรมไทยมีลักษณะเฉพาะจากการผสมผสานระหว่างความงามทางรูปทรง ความเหมาะสมทางโครงสร้าง และความหมายเชิงวัฒนธรรม การศึกษาพระอุโบสถจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ทั้งด้านรูปแบบและคุณค่าทางศิลป์ควบคู่กัน

แนวคิดเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์

สุนทรียศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาธรรมชาติของความงาม การรับรู้ความงาม และคุณค่าของประสบการณ์ทางศิลปะ การวิเคราะห์พุทธศิลป์ตามแนวสุนทรียศาสตร์จึงเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานศิลป์กับการรับรู้ของมนุษย์ (Burke, 1998) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “ความสูงส่ง” (Sublime) และ “ความงาม” (Beautiful) โดยมองว่าประสบการณ์ทางสุนทรียะสามารถเกิดขึ้นจากทั้งความรู้สึกประทับใจ ความยิ่งใหญ่ และความละเอียดอ่อนของสิ่งที่มนุษย์รับรู้ (Kant, 1987) อธิบายว่า การตัดสินความงามเกิดจากกระบวนการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและจินตนาการของมนุษย์ โดยความงามมิได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์ใช้สอย แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุและประสบการณ์ของผู้รับรู้ การประเมินคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถในการรับรู้ของบุคคล ดังนั้น การศึกษาพุทธศิลป์ในพระอุโบสถจึงควรวิเคราะห์ทั้งคุณค่าด้านรูปแบบและประสบการณ์ความงามที่เกิดขึ้นกับผู้รับรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์และสุนทรียศาสตร์
2. เพื่อศึกษาพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถ
3. เพื่อวิเคราะห์พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์
4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวข้องกับพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

การกำหนดปัญหาการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัยหรือคำถามการวิจัยที่ ต้องการศึกษา โดยมุ่งเน้นประเด็นการศึกษาพุทธศิลป์ในพระอุโบสถและสุนทรียศาสตร์ ในบริบทของสังคมปัจจุบันและแนวโน้ม ในอนาคต ซึ่งปัญหาหรือคำถามดังกล่าวนี้จะเป็นพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตและกรอบการวิจัยเพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก แหล่งข้อมูลหลากหลาย เช่น พระไตรปิฎก หนังสือ วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และสื่อดิจิทัล โดยสำรวจ คัดเลือก สังเคราะห์ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจองค์ความรู้ที่มีอยู่ความคิดเห็นนักวิชาการ และช่องว่างของงานวิจัย ซึ่งใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิด ขอบเขต และวิธีดำเนินการวิจัยที่เหมาะสม

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อส่งเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความสอดคล้องของแต่ละข้อ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุง เครื่องมือตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ แล้วยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร้อมเอกสารแบบให้ความยินยอม แบบเก็บข้อมูล และเอกสารประกอบที่ครบถ้วนจึงได้รับการรับรองอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

เกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านพระพุทธศาสนาอย่าง ลึกซึ้ง พระสังฆาธิการ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลปะ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศิลป์

การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลผู้มีองค์ความรู้ เกี่ยวกับพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ โดยแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลปะ จำนวน 5 คนกลุ่มที่ 3 นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศิลป์ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการขยายความเชิงพรรณนา ในการทำความเข้าใจแนวต่าง ๆ ที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล เป็นการสร้างความรู้ใหม่ อันจะนำไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับพุทธศิลป์ในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ พบว่า พุทธศิลป์มิได้มีสถานะเป็นเพียงผลงานศิลปกรรมที่มุ่งตอบสนองต่อความงามทางกายภาพ หรือเป็นเพียงองค์ประกอบเพื่อการประดับตกแต่งศาสนสถานเท่านั้น หากแต่เป็นระบบความหมายทางวัฒนธรรมที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โลกทัศน์เกี่ยวกับจักรวาล ความเชื่อของสังคม และภูมิปัญญาของช่างศิลป์ในแต่ละยุคสมัย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พุทธศิลป์เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการหลอมรวมระหว่างมิติทางศาสนา มิติทางสังคม และมิติทางสุนทรียศาสตร์ โดยมีพระอุโบสถเป็นพื้นที่สำคัญที่ทำหน้าที่รวบรวมและถ่ายทอดคุณค่าดังกล่าวผ่านองค์ประกอบทางศิลปกรรม ได้แก่ สถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรม จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์ พบว่า จุดกำเนิดของพุทธศิลป์มีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องพุทธานุสติ ซึ่งเป็นการสร้างสัญลักษณ์เพื่อระลึกถึงพระพุทธองค์ในระยะแรกเริ่ม โดยปรากฏในรูปแบบสัญลักษณ์แทนพระองค์ เช่น ธรรมจักรและรอยพระพุทธบาท ก่อนพัฒนามาสู่การสร้างพระพุทธรูปในยุคต่อมา การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พุทธศิลป์มิได้มุ่งนำเสนอรูปเคารพในเชิงกายภาพเท่านั้น แต่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดคุณค่าทางนามธรรม ได้แก่ พระปัญญาคุณ พระบริสุทธิคุณ และพระมหากรุณาคุณของพระพุทธเจ้า

ดังนั้น ความงามของพุทธศิลป์จึงมิได้จำกัดอยู่ที่ความประณีตของรูปทรง หากแต่รวมถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดศรัทธา การพิจารณาธรรม และการยกระดับจิตใจของผู้สัมผัสศิลปกรรม

ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์และสุนทรียศาสตร์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถ พบว่า สถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรม มิได้ทำหน้าที่แยกส่วนกัน หากแต่เป็นระบบสุนทรียะที่สัมพันธ์และเกื้อหนุนกัน สถาปัตยกรรมพระอุโบสถทำหน้าที่เป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สะท้อนคติจักรวาลวิทยาทางพระพุทธศาสนา ผ่านการจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ฐานอาคาร หลังคาซ้อนชั้น หน้าบัน และเครื่องลำยอง ซึ่งล้วนมีความหมายเชิงสัญลักษณ์เกี่ยวกับระเบียบของจักรวาลและเส้นทางแห่งการหลุดพ้น โดยเฉพาะรูปแบบฐานแอ่นโค้งท้องสำเภาที่ปรากฏในสมัยอยุธยาตอนปลายและสืบทอดมายังสมัยรัตนโกสินทร์ สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับการนำพาพุทธบริษัทก้าวข้ามห้วงแห่งวัฏสงสาร ในส่วนของประติมากรรม พบว่า พระประธานภายในพระอุโบสถเป็นศูนย์กลางแห่งความหมายทางพุทธศิลป์ เนื่องจากมิใช่เพียงการจำลองรูปลักษณ์ของพระพุทธเจ้า แต่เป็นสัญลักษณ์แทนพระคุณและอุดมคติทางธรรมผ่านหลักมหาปุริสลักษณะ รูปแบบของพระพุทธรูปในแต่ละยุคจึงสะท้อนทั้งแนวคิดทางศาสนาและบริบททางสังคม เช่น ความสงบ ความมั่นคง ความเป็นเหตุเป็นผล หรือความเป็นอัตลักษณ์ของรัฐชาติ ขณะที่จิตรกรรมฝาผนังภายในพระอุโบสถทำหน้าที่เป็นภาษาภาพที่ถ่ายทอดหลักธรรมและคติความเชื่อที่มีความซับซ้อน เช่น พุทธประวัติ ทศชาติชาดก และไตรภูมิ ให้สามารถเข้าถึงได้ผ่านการรับรู้ทางสายตา อันนำไปสู่การสร้างประสบการณ์ทางจริยสุนทรียศาสตร์แก่ผู้ชม

ผลการศึกษาพุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถ

พุทธศิลป์ในพระอุโบสถตามบริบททางประวัติศาสตร์ พบว่า รูปแบบทางศิลปกรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและแนวคิดของผู้สร้าง โดยสามารถจำแนกพัฒนาการสำคัญออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ยุคการฟื้นฟูฐานานุศักดิ์ในสมัยรัชกาลที่ 1–2 ยุคความมั่งคั่งและพระราชนิยมในสมัยรัชกาลที่ 3 และยุคการปฏิรูปสู่ความศิวิไลซ์ในสมัยรัชกาลที่ 4–5 ในช่วงรัชกาลที่ 1–2 ผลการศึกษาพบว่า พุทธศิลป์มีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูความต่อเนื่องทางวัฒนธรรมหลังการเปลี่ยนผ่านจากกรุงศรีอยุธยาสู่กรุงรัตนโกสินทร์ รูปแบบศิลปกรรมจึงเน้นการสืบทอดระเบียบแบบแผนเดิม เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความชอบธรรมของราชธานีใหม่ สถาปัตยกรรมพระอุโบสถยังคงรักษารูปแบบไทยประเพณี เช่น หลังคาซ้อนชั้น เครื่องลำยอง และหน้าบันที่สะท้อนคติสมมติเทพ ขณะที่ประติมากรรมเน้นพระพุทธรูปปางมารวิชัยที่มีพระพักตร์สงบนิ่ง อ่อนช้อย และได้รับอิทธิพลจากศิลปะสุโขทัยและอยุธยา ส่วนจิตรกรรมยังคงดำเนินตามแบบแผนดั้งเดิม โดยเน้นเรื่องไตรภูมิและพุทธประวัติเพื่อสร้างระบบความเชื่อร่วมของสังคม ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า พุทธศิลป์เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเปิดรับอิทธิพลศิลปะจีน อันเป็นผลจากความสัมพันธ์ทางการค้าและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เกิดรูปแบบศิลปกรรมที่เรียกว่า “พระราชนิยม” ซึ่งสะท้อนความมั่งคั่งและความทันสมัยของ

สังคมในเวลานั้น สถาปัตยกรรมมีการลดทอนเครื่องประดับแบบไทยดั้งเดิม และนำวัสดุจากจีน เช่น เครื่องกระเบื้องเคลือบ มาใช้สร้างคุณค่าทางสุนทรียะรูปแบบใหม่ พระพุทธรูปมีลักษณะกึ่งอุดมคติ เน้นความเรียบง่ายและความสงบนิ่ง ขณะที่จิตรกรรมเริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอด้วยการรับอิทธิพลการจัดองค์ประกอบภาพแบบจีนและเพิ่มการสะท้อนวิถีชีวิตร่วมสมัย สำหรับสมัยรัชกาลที่ 4–5 ผลการวิจัยพบว่า พุทธศิลป์มีบทบาทในการตอบสนองต่อกระบวนการสร้างรัฐชาติสมัยใหม่และการปรับตัวเข้าสู่บริบทโลก โดยมีการผสมผสานระหว่างรากฐานศิลปกรรมไทยกับแนวคิดและเทคนิคจากตะวันตก สถาปัตยกรรมพระอุโบสถเริ่มปรากฏองค์ประกอบแบบตะวันตก เช่น เสาหินอ่อน กระจกสี และรูปแบบคลาสสิกหรือกอทิก เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ความศิวิไลซ์ของประเทศ ขณะที่ประติมากรรมมีแนวโน้มเข้าสู่ความสมจริงมากขึ้น ผ่านการแสดงรายละเอียดทางกายภาพของพระพุทธรูป ก่อนจะมีการฟื้นฟูรูปแบบดั้งเดิมบางประการเพื่อสร้างอัตลักษณ์ทางชาติ ส่วนจิตรกรรมมีการนำเทคนิคทัศนียภาพ แสงเงา และมิติความลึกแบบตะวันตกมาใช้ ส่งผลให้พุทธศิลป์เกิดการเปลี่ยนผ่านจากศิลปกรรมเชิงศาสนาไปสู่ศิลปกรรมที่สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์และอุดมการณ์ของรัฐ

ผลการวิเคราะห์พุทธศิลป์ตามแนวสุนทรียศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พุทธศิลป์ตามแนวสุนทรียศาสตร์พบว่า ความงามของพุทธศิลป์สามารถอธิบายผ่าน 3 มิติ ได้แก่ จิตนิยม วัตถุนิยม และสัมพัทธนิยม ซึ่งทั้งสามแนวคิดมิได้ดำรงอยู่แยกจากกัน แต่ทำงานร่วมกันในฐานะระบบคุณค่าทางสุนทรียะเดียวกัน ในมิติจิตนิยม ความงามของพุทธศิลป์ไม่ได้อยู่เพียงในรูปแบบภายนอก แต่เกิดจากความหมายและเจตจำนงที่อยู่เบื้องหลังการสร้างสรรค์ศิลปกรรม กล่าวคือ พุทธศิลป์เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดอุดมการณ์ ความเชื่อ และจิตวิญญาณของสังคมในแต่ละยุคสมัย เช่น การฟื้นฟูความเป็นอยุธยาในรัชกาลที่ 1–2 การสะท้อนความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจในรัชกาลที่ 3 และการสร้างภาพลักษณ์รัฐชาติสมัยใหม่ในรัชกาลที่ 4–5 ในมิติวัตถุนิยม ความงามเกิดจากคุณค่าของรูปแบบ วัสดุ และทักษะเชิงช่าง ซึ่งสะท้อนความสามารถของมนุษย์ในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีความสมบูรณ์ทางศิลปะ ตั้งแต่ความวิจิตรของงานช่างหลวง การใช้ทองคำเปลวและเครื่องประดับในสมัยต้นรัตนโกสินทร์ การใช้นวัตกรรมวัสดุจากจีนในสมัยรัชกาลที่ 3 ไปจนถึงการนำวัสดุและเทคนิคระดับสากลมาใช้ในสมัยรัชกาลที่ 5 ส่วนในมิติสัมพัทธนิยม พบว่า ความงามของพุทธศิลป์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตามบริบททางประวัติศาสตร์และเงื่อนไขทางสังคม เกณฑ์การตัดสินความงามในแต่ละยุคจึงไม่ได้เกิดจากหลักการเดียวกัน หากแต่สัมพันธ์กับเป้าหมายและความต้องการของสังคมในเวลานั้น กล่าวได้ว่า พุทธศิลป์เป็นทั้งผลผลิตของบริบทและเป็นกลไกในการสร้างความหมายให้แก่บริบทดังกล่าว

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ Model พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ ซึ่งเสนอว่า พุทธศิลป์เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบศิลปกรรม บริบททางสังคมประวัติศาสตร์ และคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ โดยมีพระอุโบสถเป็นพื้นที่บูรณาการที่ทำให้มิติทั้งสามเกิดการทำงานร่วมกัน ผลลัพธ์ของกระบวนการดังกล่าวคือ “ความงามเชิงพุทธบูรณาการ”

ซึ่งมิใช่เพียงความงามทางกายภาพ แต่เป็นความงามที่ทำหน้าที่สร้างศรัทธา ถ่ายทอดภูมิปัญญา และสะท้อนพลวัตทางวัฒนธรรมของสังคมไทยในแต่ละยุคสมัย

อภิปรายผล

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธศิลป์และสุนทรียศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า พุทธศิลป์มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดหลักธรรมและโลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาผ่านรูปแบบทางศิลปกรรม โดยมิได้มุ่งเน้นการเลียนแบบความจริงทางกายภาพ หากแต่มุ่งสร้างความหมายเชิงสัญลักษณ์เพื่อส่งเสริมการรับรู้ทางปัญญาและการพัฒนาจิตใจ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของศิลป์ (พีระศรี, 2505) ที่อธิบายว่า ศิลปกรรมไทยมีลักษณะสำคัญอยู่ที่การสร้างสรรค์รูปแบบจากอุดมคติทางความเชื่อ มิใช่เพียงการจำลองธรรมชาติ แต่เป็นการนำความคิด ความศรัทธา และจินตนาการมาสร้างเป็นรูปธรรมทางศิลปะ ในมิติทางพระพุทธศาสนา ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2555) ที่เสนอว่าพุทธธรรมให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาปัญญาและการเปลี่ยนแปลงภายในของมนุษย์ ดังนั้น พุทธศิลป์จึงมิใช่เพียงวัตถุแห่งการเคารพบูชา แต่เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมที่ช่วยเชื่อมโยงการรับรู้ทางประสาทสัมผัสเข้าสู่การพิจารณาธรรมะ กล่าวได้ว่า ความงามในบริบทพุทธศิลป์มีเป้าหมายสูงกว่าความพึงพอใจทางสุนทรียะ เพราะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างโลกทางกายภาพกับโลกแห่งจิตวิญญาณ เมื่อพิจารณาในกรอบสุนทรียศาสตร์ตะวันตก พบว่าแนวคิดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องประสบการณ์ความงามของ (Burke, 1998) และ (Kant, 1987) ซึ่งมองว่าสุนทรียภาพมิได้เกิดจากคุณสมบัติของวัตถุเพียงด้านเดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัตถุ การรับรู้ และสภาวะภายในของผู้ชม การตัดสินคุณค่าทางความงามมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์และบริบทของผู้รับรู้ แนวคิดเหล่านี้ช่วยอธิบายว่า ความงามของพุทธศิลป์ในพระอุโบสถมิได้เป็นสิ่งหยุดนิ่ง หากแต่เกิดขึ้นจากกระบวนการตีความร่วมกันระหว่างรูปแบบทางศิลปกรรม ความเชื่อ และบริบททางสังคม ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนแนวคิดว่าพุทธศิลป์เป็นพื้นที่เชิงสุนทรียศาสตร์ที่รวมมิติของศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน โดยความงามมิได้หมายถึงความสมบูรณ์ของรูปทรงเท่านั้น แต่หมายถึงศักยภาพของศิลปกรรมในการกระตุ้นการรับรู้ การไตร่ตรอง และการพัฒนาจิตใจของผู้สัมผัส

พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถ

ผลการศึกษาพบว่า พระอุโบสถในสมัยรัตนโกสินทร์เป็นพื้นที่ที่สะท้อนพัฒนาการของพุทธศิลป์ทั้งด้านสถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรม โดยรูปแบบศิลปกรรมมิได้เกิดขึ้นอย่างแยกส่วน แต่สัมพันธ์กับเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ สังคม และแนวคิดทางการเมืองในแต่ละยุคสมัย ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมคิด จิระทัศนกุล, 2544) ที่อธิบายว่าวัดและพระอุโบสถไทยมิได้เป็นเพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา แต่เป็นพื้นที่ทางสถาปัตยกรรมที่สะท้อนระบบความเชื่อและโครงสร้างทางสังคม

ขณะเดียวกัน (ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2563) ได้เสนอให้เห็นถึงพัฒนาการของพุทธศิลป์ไทยในฐานะกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางรูปแบบและแนวคิด ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละช่วงเวลา การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า พัฒนาการของพระอุโบสถในสมัยรัชกาลที่ 1–5 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างศิลปกรรมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย กล่าวคือ ในช่วงต้นรัตนโกสินทร์มีลักษณะของการฟื้นฟูแบบแผนศิลปกรรมจากอดีตเพื่อสร้างความต่อเนื่องทางวัฒนธรรม ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 เกิดการผสมผสานอิทธิพลจีนจากความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้า ส่วนในสมัยรัชกาลที่ 4–5 ศิลปกรรมมีการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสากลมากขึ้น เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการรับรู้ตนเองของสยามในบริบทโลก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551) ที่มองพระพุทธรูปและพุทธศิลป์ไทยว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมไทย และสอดคล้องกับ (สันติ เล็กสุขุม, 2535) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าศิลปกรรมไทยมีพลวัตในการปรับเปลี่ยนรูปแบบตามเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ มิได้ดำรงอยู่ในลักษณะคงที่

การวิเคราะห์พุทธศิลป์ในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ และการนำเสนอองค์ความรู้ AESR MODEL

ผลการวิเคราะห์พุทธศิลป์ที่ปรากฏในพระอุโบสถตามแนวสุนทรียศาสตร์ พบว่า ความงามของพุทธศิลป์มิได้เป็นเพียงคุณลักษณะทางรูปทรงหรือความประณีตของงานช่าง หากแต่เป็นกระบวนการสร้างความหมายที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบทางศิลปกรรม (Artistic Form) ความเชื่อทางพระพุทธศาสนา (Religious Belief) และบริบททางสังคมวัฒนธรรม (Socio-Cultural Context) กล่าวได้ว่า พระอุโบสถทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทางสุนทรียศาสตร์ที่หลอมรวมมิติทางศิลป์และมิติทางจิตวิญญาณเข้าด้วยกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2563) ที่เสนอว่า พุทธศิลป์ไทยมีพัฒนาการที่สัมพันธ์กับแนวคิดทางศาสนา สังคม และรูปแบบการปกครองในแต่ละยุคสมัย โดยรูปแบบทางศิลปกรรมมิได้เกิดจากปัจจัยด้านความงามเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการต่อรองระหว่างความเชื่อดั้งเดิม อำนาจทางสังคม และเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมคิด จิระทัศนกุล, 2544) ที่มองว่าสถาปัตยกรรมวัดไทยเป็นระบบความหมายที่สะท้อนโลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนา ผ่านการจัดวางพื้นที่ รูปทรง และองค์ประกอบทางศิลปกรรม

ในมิติด้านสุนทรียศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พุทธศิลป์ในพระอุโบสถมีลักษณะของ “สุนทรียศาสตร์เชิงพุทธ” ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดความงามที่มุ่งเน้นความพึงพอใจทางประสาทสัมผัสเพียงอย่างเดียว เนื่องจากความงามของพุทธศิลป์มีบทบาทในการนำผู้รับชมเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ไตร่ตรอง และพัฒนาจิตใจ แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายผ่านแนวคิดเรื่องประสบการณ์สุนทรียะของ (Kant, 1987) ที่เสนอว่าความงามเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุและกระบวนการรับรู้ของมนุษย์ รวมถึง ที่ชี้ว่าการตัดสินคุณค่าทางสุนทรียะมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์และภูมิหลังของผู้รับรู้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ได้ขยายกรอบการวิเคราะห์จากการศึกษาพุทธศิลป์ในฐานะวัตถุทางประวัติศาสตร์ศิลป์ ไปสู่การพิจารณาพุทธศิลป์ในฐานะ “ระบบสื่อความหมายทางวัฒนธรรม” กล่าวคือ พระอุโบสถมิได้เป็นเพียงสิ่งก่อสร้างที่สะท้อนรูปแบบศิลปกรรมในแต่ละยุค

สมัย แต่เป็นพื้นที่ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับศาสนา อำนาจรัฐ อัตลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างสังคมไทยกับโลกภายนอก ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของชาตรี ประกิตนนทการ ที่เสนอว่าศิลปกรรมมิได้ดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระจากโครงสร้างทางสังคมและการเมือง หากแต่มีบทบาทในการสื่อสารอุดมการณ์และสร้างความหมายร่วมของสังคม ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังเสนอเพิ่มเติมว่า การทำความเข้าใจพุทธศิลป์จำเป็นต้องพิจารณามิติทางจิตวิญญาณควบคู่ไปด้วย เนื่องจากพุทธศิลป์มิได้ทำหน้าที่เพียงสร้างความหมายทางสังคม แต่ยังมีบทบาทต่อการสร้างประสบการณ์ภายในของผู้เข้าถึงศิลปกรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย: AESR MODEL

จากการสังเคราะห์ข้อมูลด้านพุทธศิลป์ สุนทรียศาสตร์ และบริบททางประวัติศาสตร์ ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ AESR MODEL เพื่อใช้อธิบายบทบาทของพุทธศิลป์ในพระอุโบสถว่าเป็นระบบสุนทรียศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความงาม ความหมาย จิตวิญญาณ และบริบททางสังคม โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

A (Aesthetics as a Medium) การค้นพบว่าความงามคือสะพานเชื่อมโยงนามธรรมแห่งศรัทธาให้กลายเป็นรูปธรรมที่สัมผัสได้

E (Elevation of Spirit) การระบุว่าเป้าหมายสูงสุดของพุทธศิลป์ไม่ใช่ความเพลินตา แต่คือกระบวนการชำระล้างใจ (Catharsis) ให้เข้าถึงสภาวะธรรม

S (Symbolic Meaning of State) การมองพระอุโบสถเป็น "กระบอกเสียงของรัฐ" ในการประกาศความชอบธรรมผ่านสัญลักษณ์ทางศิลปกรรม

R (Reflection of National Strategy) นี่คือจุดที่ทันสมัยที่สุด โดยผู้วิจัยเสนอว่าทุกลวดลายและโครงสร้างคือ "บันทึกนโยบายการปรับตัวของชาติ" (National Strategy) เพื่อรักษาอธิปไตยในแต่ละก้าวเดินของประวัติศาสตร์

สรุป

การศึกษาครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทและความหมายของพุทธศิลป์ในฐานะปรากฏการณ์ทางสุนทรียศาสตร์ที่เชื่อมโยงมิติทางศาสนา สังคม วัฒนธรรม และอำนาจรัฐอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาพบว่า พุทธศิลป์มิได้มีสถานะเป็นเพียงวัตถุทางศาสนาหรือผลงานศิลปกรรมที่มุ่งสร้างความงดงามทางกายภาพเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงสัญลักษณ์ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดหลักธรรม สร้างประสบการณ์ทางจิตวิญญาณ และสะท้อนพลวัตทางสังคมและการเมืองในแต่ละบริบททางประวัติศาสตร์ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนำเสนอผ่านกรอบแนวคิด AESR Model ซึ่งอธิบายพุทธศิลป์ในฐานะยุทธศาสตร์เชิงสุนทรียภาพที่มีพลวัต ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ (1) สุนทรียะในฐานะสื่อกลาง (Aesthetics as a Medium) ที่อธิบายการใช้รูปแบบทางศิลปะเพื่อถ่ายทอดความเชื่อและหลักธรรมจากนามธรรมสู่รูปธรรม

(2) การยกระดับจิตวิญญาณ (Elevation of Spirit) ที่แสดงบทบาทของพื้นที่และองค์ประกอบทางศิลป์ในการส่งเสริมภาวะทางจิตและการเข้าถึงคุณค่าทางธรรม (3) นัยเชิงสัญลักษณ์ของรัฐ (Symbolic Meaning of State) ที่สะท้อนบทบาทของพุทธศิลป์ในฐานะภาษาทางวัฒนธรรมสำหรับสื่อสารอำนาจ ความชอบธรรม และอัตลักษณ์ของรัฐ และ (4) การปรับตัวเพื่อความสอดคล้องกับบริบทแห่งยุคสมัย (Re-adaptation for Relevance) ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของพุทธศิลป์ตามเงื่อนไขทางสังคมและยุทธศาสตร์ของรัฐในแต่ละช่วงเวลา ผลการศึกษายังยืนยันว่า ความงามของพุทธศิลป์มิใช่คุณค่าที่หยุดนิ่งหรือมีความหมายสากลตายตัว หากแต่เป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบทางศิลปะ ความเชื่อทางศาสนา บริบททางสังคม และเป้าหมายของผู้สร้างในแต่ละยุคสมัย อันสอดคล้องกับแนวคิดสัมพัทธนิยมทางสุนทรียศาสตร์ (Aesthetic Relativism) ที่มองว่าสุนทรียภาพเป็นกระบวนการสร้างความหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท

ในเชิงวิชาการ การวิจัยนี้มีส่วนสำคัญในการขยายกรอบการศึกษาพุทธศิลป์จากแนวทางประวัติศาสตร์ศิลป์และศาสนศิลป์ ไปสู่การวิเคราะห์แบบสหวิทยาการที่บูรณาการแนวคิดด้านสุนทรียศาสตร์ ศาสนา สังคมวัฒนธรรม และรัฐศาสตร์ ทำให้เกิดกรอบแนวคิดใหม่สำหรับการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างศิลปะ ศรัทธา และอำนาจในบริบทของสังคมไทย นอกจากนี้ AESR Model ยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาศิลปกรรมประเภทอื่น การอนุรักษ์และบริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรม ตลอดจนการออกแบบนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมที่มุ่งสร้างคุณค่าและความหมายร่วมของสังคมในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แนวทางการประยุกต์ใช้ AESR MODEL ไม่ได้เป็นเพียงทฤษฎีบนหน้ากระดาษ แต่สามารถนำไปปฏิบัติจริงในโลกยุคใหม่ได้อย่างกว้างขวาง

1. ด้านการออกแบบ ควรใช้หลักการ A และ E ในการสร้างพื้นที่สาธารณะหรืออาคารสมัยใหม่ที่ต้องการความสงบ (Modern Sappaya) โดยไม่จำเป็นต้องใช้ลวดลายประเพณีเสมอไป แต่ใช้แสงและระวางพื้นที่เป็นตัวขับเคลื่อนอารมณ์

2. ด้านเทคโนโลยีและสื่อ ควรใช้กราฟิกสมัยใหม่หรือ Virtual Reality (VR) มาเป็นสื่อกลาง (A) เพื่อสื่อสารธรรมะในรูปแบบที่คนรุ่นใหม่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น

3. ด้านยุทธศาสตร์ชาติ ควรนำหลักการ S และ R มาเป็นบทเรียนในการสร้าง นโยบายวัฒนธรรมดิจิทัลหรือเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อแสดงให้ชาวโลกเห็นว่าไทยเป็นชาติที่ลุ่มลึกและปรับตัวเก่งในทุกยุคสมัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. พุทธศิลป์ในพระอุโบสถกับการสื่อสารเชิงพุทธ การวิเคราะห์การรับรู้และความเข้าใจธรรมะของผู้เข้าชมกรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนรุ่นใหม่กับผู้สูงอายุ

2. สุนทรียศาสตร์เชิงพุทธของจิตรกรรมฝาผนัง การเปรียบเทียบการนำเสนอคติไตรภูมิระหว่างพระอุโบสถสมัยอยุธยาตอนปลายกับรัตนโกสินทร์ตอนต้น

3. การประยุกต์ใช้หลักการสุนทรียศาสตร์เชิงพุทธในการออกแบบสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้พุทธประวัติกรณีศึกษาจิตรกรรมฝาผนังวัด

4. พุทธศิลป์ในพระอุโบสถกับแนวคิดบำบัดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Therapy) การศึกษาผลกระทบของบรรยากาศและสุนทรียภาพในพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ต่อสภาวะจิตใจ

เอกสารอ้างอิง

ชาตรี ประกิตนนทการ. (2550). *ศิลปะ สถาปัตยกรรม และอำนาจทางการเมืองในสยาม.* กรุงเทพฯ: มติชน.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย).* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิริยะ ไกรฤกษ์. (2551). *ลักษณะไทย: พระพุทธปฏิมา อัตลักษณ์พื้นถิ่นไทย.* กรุงเทพหานคร อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ศักดิ์ชัย สายสิงห์. (2563). *พุทธศิลป์สมัยรัตนโกสินทร์: พัฒนาการของงานช่างและแนวคิดที่ปรับเปลี่ยน.* เมืองโบราณ. กรุงเทพหานคร

ศิลป์ พีระศรี. (2505). *สถาปัตยกรรมไทย (Thai Architecture). : กรมศิลปากร.* กรุงเทพหานคร

สันติ เล็กสุขุม. (2535). *จิตรกรรมแบบประเพณีและแบบสากล.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพหานคร

สมคิด จิระทัศนกุล. (2544). *วัด: พุทธศาสนสถานในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภัทรดิศ ดิศกุล, ม.จ. (2559). *ประวัติศาสตร์ศิลปะไทย.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

Burke, E. (1998). *A philosophical enquiry into the origin of our ideas of the sublime and beautiful (A. Phillips, Ed.).* Oxford University Press. (Original work published 1757).

Kant, I. (1987). *Critique of judgment (W. S. Pluhar, Trans.).* Hackett Publishing. (Original work published 1790).

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Influence of Theravada Buddhist Philosophy Embedded in the Nirat Literary Works of Sunthornphoo to Thai Society

พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

Thanyalak Arayatanon[1*]
ธัญลักษมณ์ อารยตานนท์[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Thanyalak Arayatanon*
ธัญลักษมณ์ อารยตานนท์
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: arayatanonthanyalak@gmail.com

คำสำคัญ :
พุทธปรัชญาเถรวาท, วรรณกรรม, สังคมไทย

Keywords:
Theravada Buddhist Philosophy, Literature, Thai Society

Article history:
Received: 18/05/2026
Revised: 25/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 04/08/2026

How to Cite:
Arayatanon, T. (2026). The Influence of Theravada Buddhist Philosophy Embedded in the Nirat Literary Works of Sunthornphoo to Thai Society. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 326-342.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine Sunthorn Phu's Nirat literature, (2) investigate the Theravāda Buddhist philosophy embodied in his Nirat works and its influence on Thai society, (3) analyze the philosophical concepts reflected in these literary works, and (4) propose a body of knowledge concerning the application of Theravāda Buddhist philosophy derived from Sunthorn Phu's Nirat literature for the sustainable development of Thai society. This qualitative study employed documentary research in conjunction with in-depth interviews. The key informants consisted of nine experts in Thai literature, Buddhist studies, and Buddhist philosophy. The research instruments included a document analysis form and a semi-structured interview protocol. Data credibility was ensured through triangulation, while the collected data were analyzed using content analysis and interpretive synthesis.

The findings reveal that Sunthorn Phu's Nirat works—Nirat Mueang Klaeng, Nirat Phra Bat, and Nirat I-nao—possess not only outstanding literary and aesthetic value but also serve as significant socio-cultural records that subtly integrate Theravāda Buddhist teachings. The most prominent philosophical concepts identified include the Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra 4), which promote compassion, loving-kindness, and harmonious social relationships; the Three Characteristics of Existence (Tilakkhaṇa), which emphasize impermanence, suffering, and non-self as foundations for detachment and wisdom; and the Five Sensual Pleasures (Kāmaguṇa 5), which encourage awareness of sensory attachment through the perspectives of gratification

(assāda), danger (ādīnava), and escape (nissaraṇa). Based on these findings, the study synthesizes a conceptual framework entitled the CDP Model, comprising three interrelated dimensions: Creating Society, Developing the Mind, and Promoting Education. The model represents the study's original contribution by providing an integrative framework for applying Theravāda Buddhist philosophy embedded in classical Thai literature to strengthen moral values, educational development, and sustainable social development in contemporary Thai society.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ (2) ศึกษาพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่และอิทธิพลที่มีต่อสังคมไทย (3) วิเคราะห์สารัตถะของพุทธปรัชญาเถรวาทที่สะท้อนผ่านวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ และ (4) นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้พุทธปรัชญาเถรวาทจากวรรณกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวรรณคดีไทย พระพุทธศาสนา และพุทธปรัชญา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสังเคราะห์เชิงตีความ

ผลการวิจัยพบว่า วรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ได้แก่ นิราศเมืองแกลง นิราศพระบาท และนิราศอิเหนา มิได้มีคุณค่าเพียงในฐานะวรรณศิลป์ หากยังทำหน้าที่เป็นบันทึกทางสังคมและวัฒนธรรมที่สะท้อนโลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาอย่างลุ่มลึก หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏเด่นชัด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ซึ่งส่งเสริมความเมตตา ความเอื้ออาทร และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ไตรลักษณ์ ซึ่งชี้ให้เห็นความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่มีตัวตนอันนำไปสู่การปล่อยวาง และกามคุณ 5 ซึ่งสะท้อนการรู้เท่าทันความยึดติดในอารมณ์และประสาทสัมผัส โดยอธิบายผ่านมิติของอัสสาทะ อาทีนพ และนิสสรณะ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนา “CDP Model” ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ (การสร้างสังคมคุณธรรม) (การพัฒนาจิตใจตามหลักพุทธปรัชญา) และ (การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านวรรณกรรม) โดยเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบูรณาการวรรณกรรมกับหลักพุทธปรัชญาเพื่อพัฒนาคุณธรรม การศึกษา และความเข้มแข็งของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

บทนำ

วรรณกรรมเป็นมรดกทางปัญญาที่สะท้อนอัตลักษณ์ ความคิด ความเชื่อ และพัฒนาการของสังคมในแต่ละยุคสมัย โดยทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ค่านิยม และจินตนาการผ่านทั้งร้อยแก้วและร้อยกรอง ตลอดจนเป็นหลักฐานสำคัญในการศึกษาประวัติศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจของชาติ (นิพนธ์ สุขสวัสดิ์, 2526) สำหรับวรรณกรรมไทย พระพุทธศาสนามีบทบาทเป็นรากฐานทางความคิดของผู้ประพันธ์และเป็นกรอบคุณค่าที่สอดแทรกอยู่ในเนื้อหาอย่างแนบแน่น ส่งผลให้วรรณกรรมมิได้มีคุณค่าเพียงด้านสุนทรียศาสตร์ หากยังเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมจริยธรรมและวิถีชีวิตของสังคมไทย วรรณกรรมไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัยสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างภาษา วัฒนธรรม และพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน ทั้งในด้านรูปแบบคำประพันธ์และเนื้อหา ดังปรากฏในศิลาจารึก หลักฐานทางประวัติศาสตร์ ตลอดจนวรรณกรรมคำสอน เช่น สุภาษิตพระร่วง และ ไตรภูมิพระร่วง ซึ่งมุ่งถ่ายทอดหลักธรรมและแนวทางการดำเนินชีวิต (ฉ่ำ ทองคำวรรณ, 2514; สุวนีย์ มกราพันธุ์, 2525) สะท้อนให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาเป็นฐานคิดสำคัญของวรรณกรรมไทยมาอย่างต่อเนื่อง

ในบรรดาวรรณกรรมไทย นิราศของสุนทรภู่ นับเป็นวรรณกรรมชั้นครูที่มีคุณค่าโดดเด่นทั้งด้านศิลปะการประพันธ์และสารัตถะทางสังคม วรรณกรรมประเภทนี้มิได้เป็นเพียงบันทึกการเดินทาง หากยังบันทึกสภาพภูมิประเทศ วิถีชีวิต ความเชื่อ ประเพณี ตลอดจนสภาพสังคมและการเมืองในแต่ละพื้นที่ ควบคู่กับการถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก และมุมมองต่อชีวิตของผู้ประพันธ์ ทำให้นิราศเป็นทั้งหลักฐานทางประวัติศาสตร์และเอกสารทางวัฒนธรรมที่สะท้อนโลกทัศน์ของสังคมไทยในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ได้อย่างลึกซึ้ง แม้ว่างานศึกษาที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับนิราศของสุนทรภู่ในมิติด้านวรรณศิลป์ ภาษา ประวัติศาสตร์ และคุณค่าทางวรรณกรรมเป็นจำนวนมาก แต่การศึกษาที่วิเคราะห์ พุทธปรัชญาเถรวาท ที่แฝงอยู่ในนิราศอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับอิทธิพลที่มีต่อโครงสร้างความคิด ค่านิยม และวิถีชีวิตของสังคมไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งอธิบายหลักธรรมหรือคุณค่าทางศีลธรรมเป็นรายประเด็น โดยขาดการวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพุทธปรัชญา วรรณกรรม และบริบททางสังคมในภาพรวม อันเป็นช่องว่างสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากการวิจัยเรื่อง “พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย” จึงมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในนิราศของสุนทรภู่ และอธิบายบทบาทของแนวคิดดังกล่าวต่อการหล่อหลอมค่านิยม วิถีชีวิต และมิติทางสังคมของคนไทย ทั้งด้านการศึกษา การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความเชื่อ ผลการวิจัยจะช่วยขยายองค์ความรู้ด้านวรรณกรรมไทยและพุทธปรัชญา ตลอดจนเสนอกรอบการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมกับพัฒนาการทางสังคมไทยในมิติที่ครอบคลุมและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับวรรณกรรมประเภทนิราศ

นักวิชาการด้านวรรณกรรมไทยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วรรณกรรมมิใช่เพียงงานศิลปะที่เกิดจากการประดิษฐ์ถ้อยคำเพื่อความงดงามทางภาษาเท่านั้น หากยังเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สะท้อนโลกทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างทางสังคมและประวัติศาสตร์ของแต่ละยุคสมัยได้อย่างลึกซึ้ง วรรณกรรมจึงทำหน้าที่เป็นทั้งหลักฐานทางประวัติศาสตร์และเครื่องมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ วิถีชีวิต และอุดมการณ์ของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบัน (กระแสร์ มาลยาภรณ์ และชุดา จิตพิทักษ์, 2528; กุหลาบ มัลลิกมาส, 2517) วรรณกรรมประเภทนิราศถือเป็นวรรณกรรมคำประพันธ์ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากวรรณกรรมประเภทอื่น กล่าวคือ มีการดำเนินเรื่องผ่านการเดินทางของผู้ประพันธ์หรือผู้เล่าเรื่อง พร้อมทั้งบันทึกเหตุการณ์ระหว่างการเดินทาง การพรรณนาภูมิประเทศ ธรรมชาติ เมือง ผู้คน ขนบธรรมเนียม ประเพณี และสภาพสังคมที่ได้พบเห็น ควบคู่ไปกับการแสดงอารมณ์อาลัยรักต่อบุคคลอันเป็นที่รักซึ่งต้องพลัดพรากจากกัน อารมณ์อาลัยดังกล่าวจึงกลายเป็นแก่นสำคัญของวรรณกรรมนิราศ และเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้นิราศแตกต่างจากบันทึกการเดินทางทั่วไป อย่างไรก็ตาม นักวรรณคดีจำนวนมากเห็นว่า นิราศมิได้จำกัดอยู่เพียงการพรรณนาความรักหรือการจากลาเท่านั้น หากยังเป็นพื้นที่สำหรับการสะท้อนความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ชีวิตของกวีอย่างกว้างขวาง ผู้ประพันธ์มักใช้เหตุการณ์ระหว่างการเดินทางเป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่การพิจารณาสัจธรรมของชีวิต การวิพากษ์สังคม การกล่าวถึงคุณธรรม จริยธรรม และการอ้างอิงหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ทั้งในรูปของคติสอนใจ การเปรียบเทียบเชิงอุปมา และการพิจารณาความไม่เที่ยงของสรรพสิ่ง ส่งผลให้นิราศมีคุณค่าในฐานะวรรณกรรมที่ผสมผสานทั้งมิติทางวรรณศิลป์ มิติทางสังคม และมิติทางปรัชญาไว้ในผลงานเดียวกัน

ในบริบทของวรรณกรรมไทยสมัยรัตนโกสินทร์ ผลงานนิราศของสุนทรภู่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างสำคัญของวรรณกรรมประเภทนี้ ทั้งในด้านความงดงามของภาษา เทคนิคการประพันธ์ และความสามารถในการสะท้อนภาพสังคมไทยช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์อย่างรอบด้าน ผลงานของสุนทรภู่มิได้บันทึกเพียงเส้นทางการเดินทางหรือความรู้สึกส่วนตัวของกวี หากยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันทางสังคม ผ่านการพรรณนาสถานที่สำคัญ วัดวาอาราม ประเพณี และวิถีชีวิตของผู้คนในแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ สิ่งที่โดดเด่นในนิราศของสุนทรภู่คือการสอดแทรกหลักคิดทางพระพุทธศาสนาไว้ตลอดทั้งเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเรื่องอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ความไม่จีรังของลาภ ยศ ชื่อเสียง ความไม่แน่นอนของชีวิต ตลอดจนหลักกรรมและผลของกรรมที่ปรากฏผ่านการครุ่นคิดของผู้ประพันธ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ระหว่างการเดินทาง ความสูญเสีย ความพลัดพราก และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้กวีหวนระลึกถึงสัจธรรมของชีวิตตามหลักพุทธปรัชญา ดังนั้น วรรณกรรมประเภทนิราศจึงมิใช่เพียงงานประพันธ์เพื่อความบันเทิงหรือการถ่ายทอดอารมณ์ส่วนบุคคลเท่านั้น หากยังเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการศึกษาประวัติศาสตร์

สังคม วัฒนธรรม และพัฒนาการทางความคิดของคนไทย อีกทั้งสามารถใช้เป็นเอกสารสำคัญในการวิเคราะห์แนวคิดทางพุทธปรัชญาที่แฝงอยู่ในงานวรรณกรรมได้อย่างเป็นระบบ

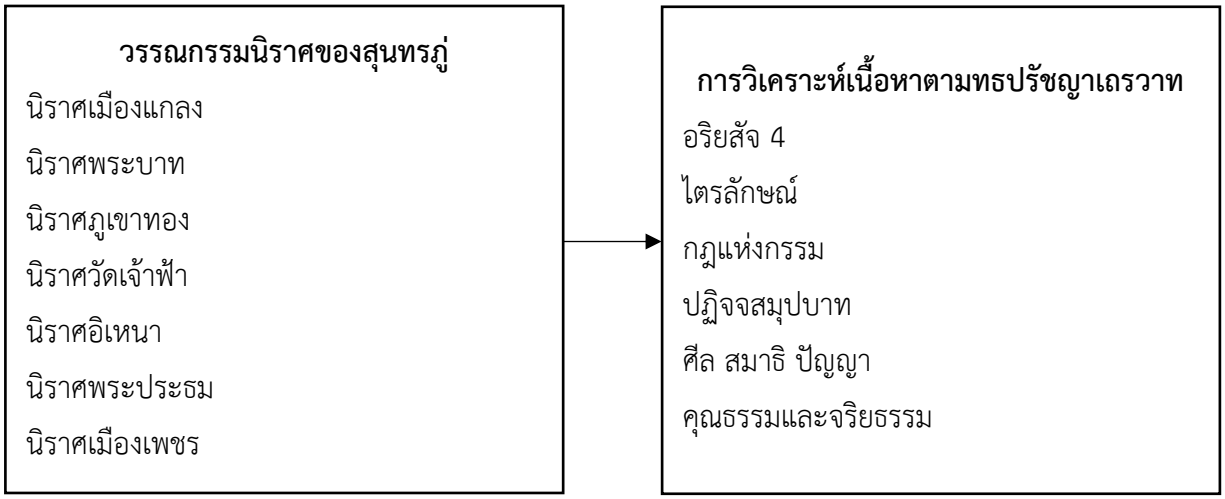
แนวคิดเกี่ยวกับพุทธปรัชญาเถรวาท

พุทธปรัชญาเถรวาทเป็นระบบความคิดที่มีรากฐานมาจากพระไตรปิฎกและอรรถกถา โดยมุ่งอธิบายธรรมชาติของชีวิต ความเป็นจริงของโลก และแนวทางการหลุดพ้นจากความทุกข์ผ่านกระบวนการพัฒนาปัญญา ศีล และสมาธิ หลักธรรมสำคัญของพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ อริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ ปฏิจจสมุปบาท หลักกรรมและวิบากกรรม ตลอดจนมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการดับทุกข์และการบรรลุนิพพาน (บุญมี แท่นแก้ว, 2543; จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, 2562) หลักอริยสัจ 4 ถือเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค ซึ่งอธิบายธรรมชาติของความทุกข์ สาเหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์ และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้พ้นจากทุกข์ ส่วนหลักไตรลักษณ์ประกอบด้วย อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา เป็นหลักที่อธิบายว่าสรรพสิ่งทั้งหลายล้วนอยู่ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ไม่มีสิ่งใดดำรงอยู่โดยถาวร และไม่มีตัวตนที่แท้จริง ความเข้าใจในหลักไตรลักษณ์จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาปัญญาเพื่อให้มนุษย์สามารถยอมรับความจริงของชีวิตและลดความยึดมั่นถือมั่น ขณะเดียวกัน หลักปฏิจจสมุปบาทอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของสรรพสิ่ง โดยชี้ให้เห็นว่าปรากฏการณ์ทั้งหลายเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัย มิได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวหรือปราศจากเหตุ ส่วนหลักกรรมอธิบายว่าการกระทำทั้งทางกาย วาจา และใจย่อมส่งผลตอบสนองต่อผู้กระทำตามเหตุปัจจัย หลักการดังกล่าวจึงเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ในบริบทของสังคมไทย พุทธปรัชญาเถรวาทมิได้มีบทบาทจำกัดอยู่ในฐานะหลักคำสอนทางศาสนาเท่านั้น หากยังเป็นรากฐานสำคัญของระบบคุณค่า ค่านิยม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนมาอย่างยาวนาน ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การปกครอง การศึกษา และการสร้างบรรทัดฐานทางสังคม วรรณกรรมไทยจำนวนมากจึงได้รับอิทธิพลจากหลักพุทธปรัชญาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะวรรณกรรมที่มุ่งสะท้อนประสบการณ์ชีวิตและการพิจารณาสัจธรรมของมนุษย์ สำหรับวรรณกรรมประเภทนิราศ การเดินทางของผู้ประพันธ์มิได้เป็นเพียงการเคลื่อนย้ายจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง หากยังเปรียบเสมือนการเดินทางทางจิตวิญญาณที่ก่อให้เกิดการใคร่ครวญถึงความไม่เที่ยงของชีวิต ความพลัดพราก ความสูญเสีย และผลแห่งกรรมที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ แนวคิดเหล่านี้มีความสอดคล้องกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างใกล้ชิด จึงสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เนื้อหา แนวคิด และคุณค่าของวรรณกรรมประเภทนิราศได้อย่างเหมาะสม

งานวิจัยเกี่ยวกับพุทธปรัชญาในวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมไทยกับหลักพุทธปรัชญา โดยมีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่า วรรณกรรมไทยมิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นสื่อเพื่อความบันเทิง หากยังเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดหลักธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของสังคมไทยผ่านการสร้างเรื่องราว ตัวละคร และเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในงานประพันธ์ พระสมพงษ์ วชิรเมธี (ฝั้นแต๋) (2556) ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมค่าวซอล้านนา ผลการวิจัยพบว่า วรรณกรรมพื้นบ้านล้านนาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชน โดยผู้ประพันธ์ได้นำหลักธรรมมาผูกโยงเข้ากับบริบททางวัฒนธรรม ความเชื่อ และวิถีชีวิตของชุมชน ทำให้ผู้อ่านสามารถเรียนรู้หลักธรรมผ่านเรื่องเล่าและประสบการณ์ของตัวละคร ส่งผลให้วรรณกรรมมีบทบาทในการหล่อหลอมคุณธรรมและค่านิยมของสังคมอย่างต่อเนื่อง พระอธิการสำอางค์ สุภาจารโร (พันดา) (2550) ได้ศึกษาความเชื่อเรื่องเปรตที่ปรากฏในวรรณกรรมไทย ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อดังกล่าวมีรากฐานมาจากหลักกรรมและผลของกรรมตามแนวคิดพุทธปรัชญาเถรวาท โดยวรรณกรรมใช้ภาพของเปรตเป็นสัญลักษณ์เพื่อเตือนใจให้ประชาชนตระหนักถึงผลของการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับหลักศีลธรรม อันสะท้อนบทบาทของวรรณกรรมในการปลูกฝังคุณธรรมและสร้างจิตสำนึกทางศาสนาแก่สังคม นอกจากนี้ (สุภามาศ โพธิ์ทอง, 2553) ได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องบุพเพสันนิวาสในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าวส่งอิทธิพลต่อวิธีคิด ความเชื่อ และค่านิยมของสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านกรอบแนวคิดเรื่องกรรมและเหตุปัจจัย ซึ่งปรากฏทั้งในวรรณกรรมคลาสสิกและวรรณกรรมร่วมสมัย เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวม พบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หลักธรรมในวรรณกรรมพื้นบ้าน วรรณกรรมคำสอน และวรรณกรรมศาสนา ขณะที่การศึกษาพุทธปรัชญาที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศ โดยเฉพาะการวิเคราะห์เชิงลึกในผลงานของสุนทรภู่ ยังมีจำนวนไม่มากนัก ทั้งที่นิราศของสุนทรภู่สะท้อนทั้งสภาพสังคม ความเชื่อ วิถีชีวิต และการพิจารณาสัจธรรมของชีวิตผ่านประสบการณ์การเดินทางอย่างเด่นชัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่
2. เพื่อศึกษาพุทธปรัชญาเถรวาทในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย
3. เพื่อวิเคราะห์พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย
4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประเภทการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นแนวทางหลัก ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ การวิจัยเอกสารมุ่งวิเคราะห์เนื้อหา แนวคิด และปรัชญาที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ขณะที่การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้เพื่อสนับสนุนการตีความและยืนยันความหมายของหลักพุทธปรัชญาที่ปรากฏในวรรณกรรมจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ เอกสารวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ และบุคคลผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวรรณคดีไทย พระพุทธศาสนา และพุทธปรัชญา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูป/คน ได้รับการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านวรรณคดีไทย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธปรัชญา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุมประเด็นการศึกษา

เทคนิคการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ (1) เป็นผู้มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับวรรณคดีไทย พระพุทธศาสนา หรือพุทธปรัชญา (2) มีผลงานทางวิชาการหรือประสบการณ์วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย และ (3) สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาทได้อย่างมีนัยสำคัญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

แบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Form) สำหรับศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา แนวคิด สัญลักษณ์ และหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ได้แก่ นิราศเมืองแกลง นิราศพระบาท และนิราศอิเหนา

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับการตีความหลักพุทธปรัชญา คุณค่าของวรรณกรรม และแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสังคมไทย

เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 2 ส่วน ได้แก่

1) การศึกษาข้อมูลเอกสาร โดยวิเคราะห์วรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ ตำรา งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวรรณคดีไทยและพุทธปรัชญาเถรวาท

2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยดำเนินการตามแนวคำถามที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงตีความ

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล การวิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสารกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการตรวจสอบการตีความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการจำแนกประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท แนวคิดทางสังคม และคุณค่าทางวรรณศิลป์ จากนั้นใช้การสังเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Synthesis) เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่กับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด “CDP Model” ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

Creating Society (การสร้างสังคมคุณธรรม) มุ่งส่งเสริมการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของเมตตา ความเอื้อเฟื้อ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

Developing the Mind (การพัฒนาจิตใจตามหลักพุทธปรัชญา) มุ่งพัฒนาการตระหนักรู้ การลดความยึดมั่นถือมั่น และการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Promoting Education (การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านวรรณกรรม) มุ่งใช้วรรณกรรมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดดังกล่าวสะท้อนศักยภาพของวรรณกรรมไทยในการเป็นฐานความรู้สำหรับการบูรณาการระหว่างวรรณศิลป์ พุทธปรัชญา และการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่

ผลการศึกษาวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่นำมาเป็นกรณีศึกษา ได้แก่ นิราศเมืองแกลง นิราศพระบาท และนิราศอิเหนา พบว่า วรรณกรรมเหล่านี้มิได้มีสถานะเป็นเพียงงานประพันธ์ที่มุ่งถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกของกวีจากประสบการณ์การเดินทางเท่านั้น หากแต่เป็นเอกสารทางวัฒนธรรมที่สะท้อนโครงสร้างความคิด วิถีชีวิต ระบบคุณค่า และโลกทัศน์ของสังคมไทยในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นได้อย่างลุ่มลึก การเดินทางในนิราศของสุนทรภู่จึงมิใช่เพียงการเคลื่อนย้ายทางกายภาพจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง แต่เป็นการเดินทางภายในจิตใจของมนุษย์ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างตัวตน ธรรมชาติ สังคม และหลักความจริงของชีวิต ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะเด่นของนิราศสุนทรภู่คือการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ส่วน

บุคคลกับบริบททางสังคม กล่าวคือ ผู้ประพันธ์มิได้กล่าวถึงความอาลัย ความรัก หรือความพลัดพรากในฐานะประสบการณ์เฉพาะตัวเท่านั้น แต่ได้เชื่อมโยงอารมณ์เหล่านั้นเข้ากับการพิจารณาสภาวะชีวิตของมนุษย์ อันเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับกรอบคิดทางพระพุทธศาสนาเถรวาทซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อสังคมไทยในยุคนั้น ความรู้สึกเศร้าโศกจากการจากลา ความไม่แน่นอนของชีวิต ความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง และความปรารถนาของมนุษย์ ล้วนถูกนำเสนอผ่านกระบวนการทางวรรณศิลป์ที่ทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าถึงหลักธรรมได้โดยไม่รู้สึกว่าเป็นการสั่งสอนโดยตรง ในนิราศเมืองแกลง สุนทรภู่ถ่ายทอดภาพการเดินทาง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ตลอดจนความรู้สึกอาลัยต่อบุคคลอันเป็นที่รัก โดยใช้ธรรมชาติและเหตุการณ์ระหว่างทางเป็นสัญลักษณ์สะท้อนความเปลี่ยนแปลงของชีวิต การพรรณนาสถานที่ ผู้คน และสภาพสังคมในระหว่างการเดินทางยังแสดงให้เห็นวิถีชีวิตของประชาชนในสมัยนั้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ ความเชื่อทางศาสนา และความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ขณะที่นิราศพระบาทสะท้อนให้เห็นมิติของความศรัทธาทางพระพุทธศาสนาผ่านการเดินทางไปยังสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องบุญกุศล การแสวงหาความหมายของชีวิต และการยกระดับจิตใจของมนุษย์ ส่วนในนิราศอิเหนา แม้จะมีพื้นฐานจากเรื่องราวทางวรรณคดี แต่การนำเสนอของสุนทรภู่ยังคงสะท้อนความเข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ ความปรารถนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้อจำกัดของมนุษย์ภายใต้กฎแห่งธรรมชาติ

ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยืนยันว่า นิราศของสุนทรภู่เป็นวรรณกรรมที่มีความซับซ้อนทางความหมาย สามารถอ่านได้ทั้งในระดับวรรณศิลป์ ระดับสังคมวัฒนธรรม และระดับปรัชญาชีวิต โดยเฉพาะการสะท้อนแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเถรวาทที่แทรกซึมอยู่ในโครงสร้างความคิดของผู้ประพันธ์ ซึ่งทำให้วรรณกรรมดังกล่าวยังคงมีความสำคัญต่อการศึกษาสังคมไทยและการทำความเข้าใจรากฐานทางคุณธรรมของวัฒนธรรมไทยจนถึงปัจจุบัน

ผลการศึกษาพุทธปรัชญาเถรวาทในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการวิจัยพบว่า วรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่มีการนำเสนอแนวคิดทางพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างมีนัยสำคัญ โดยมิได้ปรากฏเฉพาะในรูปแบบของถ้อยคำหรือหลักธรรมที่กล่าวโดยตรง แต่ปรากฏผ่านโครงสร้างความคิด การดำเนินเรื่อง การสะท้อนอารมณ์ และการตีความประสบการณ์ชีวิตของตัวละ ครและผู้ประพันธ์ หลักธรรมสำคัญที่ปรากฏอย่างเด่นชัด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ และกามคุณ 5 ซึ่งล้วนมีบทบาทในการกำหนดมุมมองต่อมนุษย์ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวคิดเรื่องพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ปรากฏผ่านทัศนะของผู้ประพันธ์ที่มีต่อผู้คน สรรพชีวิต และสังคมโดยรอบ การพรรณนาถึงบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างการเดินทางมิได้เป็นเพียงการบันทึกภาพชีวิต แต่สะท้อนความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ การมองโลกด้วยความเมตตาและความกรุณาทำให้วรรณกรรมเกิดมิติแห่งความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือ ผู้อ่านสามารถเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นผ่านการเข้าใจความทุกข์ ความสุข และข้อจำกัดของมนุษย์แต่ละคน หลักพรหมวิหารจึงมิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นหลักปฏิบัติทางศาสนา แต่เป็นฐานคิดใน

การสร้างสังคมที่มีความเอื้อเฟื้อและเกื้อกูลกัน สำหรับหลักไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา ถือเป็นแกนสำคัญที่ปรากฏในนิราศของสุนทรภู่ เนื่องจากแก่นของวรรณกรรมนิราศเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสบการณ์ของความพลัดพราก ความเปลี่ยนแปลง และความไม่สมหวัง ความรู้สึกอาลัยต่อบุคคล สถานที่ หรือช่วงเวลาที่ผ่านไป ล้วนสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของชีวิตที่ไม่สามารถดำรงอยู่ในสภาพเดิมได้ตลอดเวลา แนวคิดดังกล่าวช่วยให้ผู้อ่านตระหนักถึงความจริงของชีวิต เกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาทัศนคติในการเผชิญกับความสูญเสียหรือความไม่แน่นอนได้อย่างมีสติ นอกจากนี้ หลักกามคุณ 5 ยังเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ปรากฏผ่านการนำเสนอเรื่องความรัก ความปรารถนา และความยึดมั่นในอารมณ์ของมนุษย์ สุนทรภู่มิได้ปฏิเสธประสบการณ์ทางโลกของมนุษย์ แต่แสดงให้เห็นทั้งด้านที่น่าพึงพอใจ (อัสสาทะ) ด้านที่เป็นโทษหรือก่อให้เกิดความทุกข์ (อาทีนพ) และแนวทางแห่งการหลุดพ้นจากความยึดติด (นิสสรณะ) การนำเสนอในลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้อ่านสามารถพิจารณาความรักและความปรารถนาอย่างมีเหตุผล ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของอารมณ์เพียงด้านเดียว ผลการศึกษาจึงสะท้อนว่า พุทธปรัชญาเถรวาทในนิราศของสุนทรภู่ไม่ได้เป็นเพียงองค์ประกอบทางศาสนาที่แทรกอยู่ในวรรณกรรม แต่เป็นระบบความคิดที่ช่วยกำหนดมุมมองต่อชีวิต ส่งเสริมคุณธรรม และสร้างแนวทางในการดำรงชีวิตของสมาชิกในสังคมไทย

ผลการวิเคราะห์พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการวิเคราะห์เชิงลึกพบว่า สุนทรภู่มีวิธีการนำเสนอพุทธปรัชญาที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ ไม่ได้ใช้รูปแบบการอธิบายหลักธรรมในเชิงคัมภีร์หรือการเทศนาสั่งสอน แต่เลือกใช้วรรณศิลป์เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดแนวคิดทางธรรมผ่านประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ วิธีการดังกล่าวทำให้หลักธรรมสามารถเข้าถึงผู้อ่านได้อย่างเป็นธรรมชาติ เนื่องจากผู้อ่านไม่ได้รับรู้หลักธรรมในฐานะข้อความเชิงนามธรรม แต่รับรู้ผ่านอารมณ์ความรู้สึก เหตุการณ์ และความสัมพันธ์ที่มีความใกล้เคียงกับชีวิตจริง กระบวนการสร้างความหมายในนิราศของสุนทรภู่แสดงให้เห็นว่า การเดินทางภายนอกของผู้ประพันธ์สัมพันธ์กับการเดินทางภายในของจิตใจ การพบเห็นสถานที่ต่าง ๆ กลายเป็นโอกาสในการสะท้อนความจริงของชีวิต ความงดงามของธรรมชาติทำให้ตระหนักถึงความไม่เที่ยง ขณะที่ความพลัดพรากนำไปสู่การพิจารณาความทุกข์และการปล่อยวาง ความรักซึ่งเป็นประสบการณ์พื้นฐานของมนุษย์ถูกนำเสนอในฐานะพื้นที่แห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับความยึดมั่นและความเปลี่ยนแปลง ผลจากการวิเคราะห์ยังพบว่า วรรณกรรมนิราศของสุนทรภู่มีบทบาทสำคัญในการเป็นสื่อกลางระหว่างหลักพุทธปรัชญากับวิถีชีวิตของประชาชน เนื่องจากวรรณกรรมสามารถถ่ายทอดแนวคิดทางศาสนาในรูปแบบที่เข้าถึงง่าย มีความงดงามทางภาษา และสัมพันธ์กับประสบการณ์จริงของมนุษย์ ส่งผลให้หลักธรรมสามารถดำรงอยู่ในพื้นที่ทางวัฒนธรรมและมีอิทธิพลต่อการสร้างกรอบคิดของสังคมไทย

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้จากการศึกษานำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิด CDP Model ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย โดยเป็นแนวทางบูรณาการระหว่างวรรณกรรม พุทธปรัชญา และการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ Creating Society, Developing the Mind และ Promoting Education

มิติแรก คือ Creating Society (การสร้างสังคมคุณธรรม) สะท้อนบทบาทของพุทธปรัชญาในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีหลักพรหมวิหาร 4 เป็นฐานคิดสำคัญ การพัฒนาสังคมตามแนวคิดนี้มิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดระเบียบทางสังคม แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพภายในของบุคคล เพื่อให้สมาชิกในสังคมมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม

มิติที่สอง คือ Developing the Mind (การพัฒนาจิตใจตามหลักพุทธปรัชญา) มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจความจริงของชีวิตผ่านหลักไตรลักษณ์ การตระหนักถึงความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่มีตัวตน ช่วยให้มนุษย์ลดความยึดมั่นถือมั่น เกิดปัญญาในการดำรงชีวิต และสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง

มิติที่สาม คือ Promoting Education (การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านวรรณกรรม) เป็นการเสนอแนวทางใช้วรรณกรรมเป็นเครื่องมือทางการศึกษา โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และปรัชญาชีวิต วรรณกรรมมิได้เป็นเพียงเนื้อหาสำหรับการเรียนรู้ด้านภาษาและวรรณศิลป์เท่านั้น แต่สามารถเป็นพื้นที่สำหรับการพัฒนาความคิด วิเคราะห์คุณค่า และสร้างความตระหนักด้านจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

โดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่เป็นมากกว่ามรดกทางวรรณกรรม หากเป็นคลังความรู้ทางปรัชญาและวัฒนธรรมที่สะท้อนภูมิปัญญาของสังคมไทย หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในนิราศสามารถทำหน้าที่เป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม ผ่านการสร้างคุณธรรม การพัฒนาจิตใจ และการส่งเสริมการศึกษา กรอบแนวคิด CDP Model จึงเป็นองค์ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบูรณาการวรรณกรรมกับหลักพุทธปรัชญา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมไทยอย่างยั่งยืนในบริบทของโลกปัจจุบัน

อภิปรายผล

การศึกษาวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่

ผลการศึกษาพบว่า วรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่มีลักษณะสำคัญคือการผสมผสานระหว่างการบันทึกประสบการณ์การเดินทาง การถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกส่วนบุคคล และการสะท้อนสภาพสังคม วัฒนธรรม และความเชื่อของผู้คนในยุครัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยเฉพาะนิราศเมืองแกลง นิราศพระบาท และนิราศภูเขาทอง ซึ่งมิได้เป็นเพียงงานประพันธ์ที่มุ่งบรรยายสถานที่หรือเหตุการณ์ระหว่างการเดินทางเท่านั้น

แต่ยังเป็นพื้นที่ทางวรรณศิลป์ที่ผู้ประพันธ์ใช้สะท้อนความคิด ความรู้สึก และมุมมองต่อชีวิตมนุษย์ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านวรรณกรรมศึกษาที่มองว่าวรรณกรรมเป็นผลผลิตทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับบริบททางประวัติศาสตร์และความคิดของสังคมในแต่ละยุคสมัย (กระแสร์ มาลยาภรณ์ และชุดา จิตพิทักษ์, 2528) เช่นเดียวกับแนวคิดของ (กุหลาบ มัลลิกมาส, 2517) ที่อธิบายว่าวรรณกรรมไทยมีบทบาทมากกว่าความบันเทิง แต่เป็นเครื่องมือถ่ายทอดแนวคิด ค่านิยม และอุดมการณ์ของสังคม ดังนั้น นิราศของสุนทรภู่จึงมีสถานะเป็นวรรณกรรมที่มีคุณค่าทั้งในเชิงสุนทรียศาสตร์และเชิงสังคม กล่าวคือ ความงดงามของภาษา การพรรณนาอารมณ์ และการสร้างภาพชีวิต มิได้แยกขาดจากการสะท้อนโลกทัศน์ของผู้ประพันธ์ หากแต่เป็นกระบวนการสื่อสารแนวคิดเกี่ยวกับชีวิต ความทุกข์ ความเปลี่ยนแปลง และการแสวงหาความเข้าใจต่อสัจธรรมของมนุษย์

การศึกษาพุทธปรัชญาเถรวาทในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการศึกษาพบว่า พุทธปรัชญาเถรวาทเป็นแนวคิดสำคัญที่ปรากฏแทรกอยู่ในนิราศของสุนทรภู่ ทั้งในลักษณะของการกล่าวถึงหลักธรรมโดยตรง และการสะท้อนผ่านพฤติกรรม ความรู้สึก และประสบการณ์ของตัวละครหรือผู้เล่าเรื่อง หลักธรรมที่ปรากฏอย่างเด่นชัด ได้แก่ หลักกรรม หลักไตรลักษณ์ พรหมวิหารธรรม และแนวคิดเรื่องความไม่เที่ยงของชีวิต การปรากฏของหลักพุทธธรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทมิได้ดำรงอยู่เฉพาะในพื้นที่ทางศาสนาเท่านั้น แต่มีบทบาทเป็นรากฐานทางความคิดของสังคมไทย โดยเฉพาะการกำหนดมุมมองต่อความสุข ความทุกข์ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, 2562) ที่เสนอว่าพุทธปรัชญาทางสังคมมีบทบาทในการสร้างระบบคุณค่าและแนวทางการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ (นิพนธ์ สุขสวัสดิ์, 2526) ที่ชี้ให้เห็นว่าวรรณกรรมเกี่ยวกับพระพุทธศาสนามักทำหน้าที่ถ่ายทอดหลักธรรมผ่านรูปแบบทางวรรณศิลป์ ทำให้หลักคำสอนสามารถเข้าถึงประชาชนได้ง่ายขึ้น วรรณกรรมของสุนทรภู่จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้แนวคิดทางพุทธศาสนาเข้าสู่การรับรู้ของสังคมผ่านภาษาที่มีความงดงามและมีพลังทางอารมณ์

การวิเคราะห์พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในนิราศของสุนทรภู่ซึ่งมีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการวิเคราะห์พบว่า พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในนิราศของสุนทรภู่สามารถจำแนกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การเข้าใจความจริงของชีวิตผ่านหลักไตรลักษณ์ (2) การตระหนักถึงผลของการกระทำตามหลักกรรม และ (3) การพัฒนาจิตใจผ่านหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ประเด็นเรื่องไตรลักษณ์ปรากฏผ่านการนำเสนอความพลัดพราก ความผิดหวัง และความเปลี่ยนแปลงของชีวิต ผู้ประพันธ์ไม่ได้เสนอความทุกข์ในฐานะสิ่งที่ไร้ความหมาย แต่ใช้ความทุกข์เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธปรัชญาที่มองว่าการตระหนักรู้ถึงความไม่เที่ยงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาปัญญา ขณะเดียวกันแนวคิดเรื่องกรรมที่ปรากฏในนิราศสะท้อนความเชื่อของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างการ

กระทำและผลของการกระทำ (บุญมี แท่นแก้ว, 2543) อธิบายว่าพุทธปรัชญามีลักษณะเป็นระบบความคิดที่เชื่อมโยงหลักเหตุและผลกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ดังนั้น นิราศของสุนทรภู่จึงมิใช่เพียงการถ่ายทอดอารมณ์ส่วนบุคคล แต่เป็นพื้นที่สำหรับการตีความชีวิตผ่านกรอบคิดทางพระพุทธศาสนา ทำให้ผู้อ่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ในวรรณกรรมกับการดำรงชีวิตจริงได้

การนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย

ผลการศึกษาสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ว่า นิราศของสุนทรภู่เป็นวรรณกรรมที่ทำหน้าที่เป็น “พื้นที่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับวิถีชีวิต” โดยนำเสนอพุทธปรัชญาเถรวาทผ่านประสบการณ์ของมนุษย์ มิใช่ผ่านการอธิบายหลักธรรมในลักษณะตำรา แต่ผ่านเรื่องราว ความรู้สึก และเหตุการณ์ที่ผู้อ่านสามารถเข้าถึงได้ องค์ความรู้ที่ค้นพบสะท้อนว่า วรรณกรรมมีบทบาทเป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมในการถ่ายทอดคุณค่าทางศีลธรรมและสร้างแบบแผนทางความคิดของสังคมไทย กล่าวคือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้รับการปรับให้เข้ากับบริบทชีวิตประจำวันผ่านภาษาและศิลปะการประพันธ์ ส่งผลให้เกิดการสืบทอดแนวคิดเรื่องความเมตตา การยอมรับความเปลี่ยนแปลง การรับผิดชอบต่อการกระทำ และการพัฒนาจิตใจ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (ฉวีวรรณ คูหาภินันทน์, 2545) ที่เห็นว่าวรรณกรรมมีบทบาทในการปลูกฝังความคิด คุณธรรม และค่านิยมแก่ผู้อ่าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานศึกษาด้านพระพุทธศาสนาในวรรณกรรมไทยที่พบว่า วรรณกรรมสามารถเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดหลักธรรมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวพุทธปรัชญา โดยสรุป พุทธปรัชญาเถรวาทในนิราศของสุนทรภู่มิได้เป็นเพียงองค์ประกอบทางความเชื่อที่ปรากฏในวรรณกรรม หากแต่เป็นโครงสร้างทางความคิดที่หล่อหลอมความหมายของชีวิต สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และศาสนา วรรณกรรมดังกล่าวจึงมีคุณค่าในฐานะมรดกทางปัญญาที่ช่วยธำรงและเผยแพร่หลักคุณธรรมของสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ พบว่า วรรณกรรมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสังคมไทยทั้งด้านภาษา สังคม วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิต โดยใช้ภาษาที่เรียบง่าย เข้าถึงประชาชนทุกระดับ ช่วยสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ ประเพณี และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้คนในสังคม

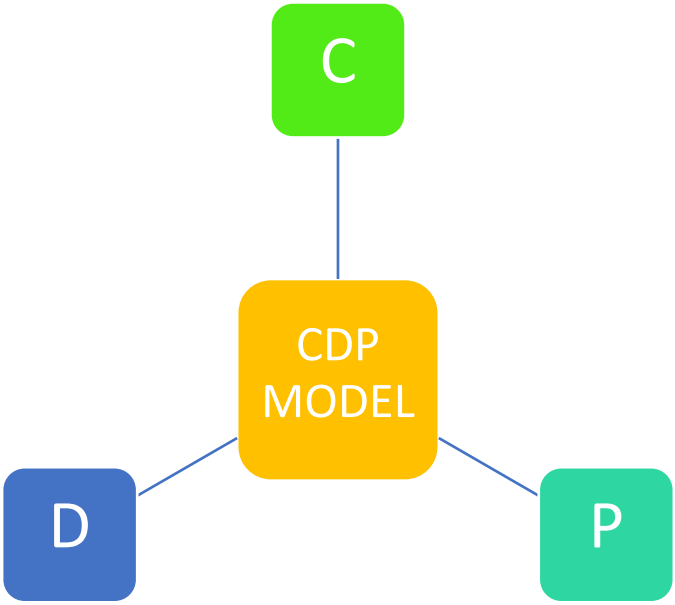
จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปองค์ความรู้ได้ 3 ประเด็น ได้แก่

การสร้างสรรค์สังคม (Creative Society: C) วรรณกรรมของสุนทรภู่สะท้อนภาพสังคม วิถีชีวิต เศรษฐกิจ ภูมิประเทศ และความสัมพันธ์ของผู้คนในแต่ละยุคสมัย ทำให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

การพัฒนาจิตใจ (Develop the Mind: D) หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรม ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศีล สมาธิ และปัญญา เกิดข้อคิดในการดำเนินชีวิต และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

การส่งเสริมการศึกษา (Promote Education: P) วรรณกรรมของสุนทรภู่เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านภาษา ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของสังคมไทย จึงได้รับการนำไปใช้ในการศึกษาและเผยแพร่คุณค่าทางวรรณกรรมอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถสรุปเป็น “CDP MODEL” ประกอบด้วย สร้างสรรค์สังคม (C) พัฒนาจิตใจ (D) และส่งเสริมการศึกษา (P) ซึ่งสะท้อนบทบาทของวรรณกรรมสุนทรภู่ที่มีต่อการพัฒนาสังคมไทยทั้งด้านความคิด คุณธรรม และการเรียนรู้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของ “CDP” MODEL

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า วรรณกรรมนิราศของสุนทรภู่มีคุณค่าในฐานะวรรณกรรมที่ผสานความงดงามทางสุนทรียศาสตร์เข้ากับแนวคิดทางพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างลึกซึ้ง โดยมิได้ทำหน้าที่เพียงบันทึกเรื่องราวการเดินทางหรือถ่ายทอดอารมณ์ความโศกเศร้าจากความพลัดพรากเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่สะท้อนการเรียนรู้ชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และการแสวงหาความเข้าใจต่อความจริงของโลกผ่านมุมมองทางธรรม ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยพบว่า นิราศของสุนทรภู่มีการนำเสนอแนวคิด

สำคัญทางพุทธปรัชญา ได้แก่ หลักไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) ซึ่งสะท้อนผ่านการพรรณนาความเปลี่ยนแปลงของชีวิต ความรัก และสรรพสิ่งรอบตัว ตลอดจนแนวคิดเรื่องความไม่ยึดมั่นถือมั่นอันเป็นสาเหตุของความทุกข์ นอกจากนี้ยังพบการสอดแทรกหลักธรรมด้านจริยธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 การมีเมตตา กรุณา และการวางใจเป็นกลาง เพื่อเสนอแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและสมดุล ในด้านสุนทรียภาพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สุนทรภู่ใช้กลวิธีทางวรรณศิลป์ ได้แก่ การพรรณนา การเปรียบเทียบ การสร้างภาพธรรมชาติ และการถ่ายทอดอารมณ์อย่างละเอียดอ่อน เพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคลกับหลักคิดเชิงปรัชญา ทำให้นิราศเกิดความงดงามทั้งในระดับภาษา อารมณ์ และความหมาย ส่งผลให้ผู้อ่านมิได้รับเพียงความเพลิดเพลินทางวรรณกรรม แต่ยังได้รับการกระตุ้นให้เกิดการใคร่ครวญเกี่ยวกับชีวิตและสัจธรรม

ในเชิงวิชาการ การศึกษานี้ช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของวรรณกรรมไทยในฐานะแหล่งผลิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยแสดงให้เห็นว่าวรรณกรรมนิราศมิใช่เพียงงานสร้างสรรค์ทางภาษา แต่เป็นพื้นที่เชิงปัญญาที่สะท้อนกระบวนการคิดของสังคมไทยเกี่ยวกับความทุกข์ ความสุข ความสัมพันธ์ และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า องค์ความรู้จากการศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาด้านวรรณคดีศึกษา พุทธปรัชญา สุนทรียศาสตร์ และการเรียนการสอนด้านมนุษยศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการวิเคราะห์วรรณกรรมในมิติที่เชื่อมโยงระหว่างศิลปะ ความคิด และการพัฒนาจิตใจของมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

วรรณกรรมของไทยเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ทั้งวรรณกรรมร้อยแก้ว วรรณกรรมร้อยกรองวรรณกรรมที่เป็นบทเพลง วรรณกรรมที่เป็นภาษาถิ่นของแต่ละภูมิภาค ที่เป็นคติธรรม แนวคิดคำสอน มุมมองเหตุการณ์แต่ละยุสมัย มีความงดงามด้านการใช้ภาษา การนำเสนอให้ประชาชนได้รับรู้อย่างดีเยี่ยม สามารถที่จะเป็น Soft Power ของประเทศไทยได้ ทางภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดตั้งเป็นสถาบันวรรณกรรมแห่งประเทศไทย ให้เป็นแหล่งศูนย์การเรียนรู้ทางวรรณกรรมเฉพาะทาง ทั้งภาคภาษาไทยและภาษาสากล ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประชาชนคนไทยเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนี้มาก หลายท่านได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ จึงควรส่งเสริมสนับสนุนยกย่องให้เป็นแบบอย่างของอนุชนสืบไป การวิจัยนี้พุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏในวรรณกรรมประเภทนิราศของสุนทรภู่ที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย หากมีผู้ประสงค์จะทำวิจัยในครั้งต่อไปมีประเด็นที่น่าจะศึกษาวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิเคราะห์คุณค่าวรรณกรรมที่ปรากฏใน(วรรณกรรมขุนช้างขุนแผน)ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท
2. วิเคราะห์บทบาทวรรณกรรมไทยร่วมสมัยในการจรรโลงสังคมด้านการดำเนินชีวิต
3. วิเคราะห์คติธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมร่วมสมัยตามหลักภาษาของประชาชนภาคกลาง (ภาคเหนือ. ภาคใต้. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

เอกสารอ้างอิง

กระแสร์ มาลยาภรณ์, และชุดา จิตพิทักษ์. (2528). *มนุษย์กับวรรณกรรม*. โอเดียนสโตร์.

กุหลาบ มัลลิกมาส. (2517). *วรรณกรรมไทย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. (2562). *ปรัชญาทางสังคมแห่งพระพุทธศาสนา*. หจก.นิติธรรมการพิมพ์.

ฉวีวรรณ คูหาภินันทน์. (2545). *วรรณกรรมสำหรับเด็ก* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บูรพาสาส์น.

ฉ่ำ ทองคำวรรณ. (2514). *คำอ่านศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงมหาราช: ศิลาจารึกสุโขทัยหลักที่ 1*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉ่ำ ทองคำวรรณ. (2514). *วรรณคดีไทยสมัยสุโขทัย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

นิพนธ์ สุขสวัสดิ์. (2526). *วรรณกรรมกับสังคมไทย*. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นิพนธ์ สุขสวัสดิ์. (2526). *วรรณคดีเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา*. โครงการตำรา มศว. พิษณุโลก.

บุญมี แท่นแก้ว. (2543). *ปรัชญากับศาสนา*. โอเดียนสโตร์.

พระสมพงษ์ วชิรเมธี (ฝั้นแต๋). (2556). *ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมค่าวซอล้านนาเรื่องจั๋นต๊ะฆา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการสำอางค์ สุภาจารโร (พันดา). (2550). *ศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในวรรณกรรมไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภามาศ โพธิ์ทอง. (2553). *การศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลและคุณค่าของบุพเพสันนิวาสที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทและสังคมไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวนีย์ มกราพันธุ์. (2525). *วรรณกรรมไทยกับพระพุทธศาสนา*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Buddhism Propagation in a Multicultural Society Based on the Four Iddhipāda Principles in Sadao District, Songkhla Province

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมด้วยหลักอิทธิบาท 4 ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

Phra Promsan Apiwattano Pittayawiwatkul[1*], & Phrakhrubowonchaiwat Wanchai Methigo[2]

พระพรมสรร อภิวฑฺฒโน พิทยาวิวัฒน์กุล[1*], & พระครูบวรชัยวัฒน์ วันชัย เมธิโก[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Promsan Apiwattano Pittayawiwatkul*
พระพรมสรร อภิวฑฺฒโน พิทยาวิวัฒน์กุล
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkarat Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
Email: phrasamupromsan.pit@student.mbu.ac.th

2. Phrakhrubowonchaiwat Wanchai Methigo
พระครูบวรชัยวัฒน์ วันชัย เมธิโก
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkarat Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
Email: wanchaimateego@gmail.com

คำสำคัญ :
การเผยแผ่พระพุทธศาสนา, พหุวัฒนธรรม, อิทธิบาท 4

Keywords:
Buddhist Propagation, Multicultural Society, Iddhipada 4

Article history:
Received: 17/05/2026
Revised: 25/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 04/08/2026

How to Cite:
Pittayawiwatkul, P. & Methigo, P. (2026). Buddhism Propagation in a Multicultural Society Based on the Four Iddhipāda Principles in Sadao District, Songkhla Province. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 343-357.

ABSTRACT

This research aims to: 1) Study the concepts and theories of Buddhist propagation in a multicultural society; 2) Examine the Four Paths of Accomplishment (Iddhipada IV) in Theravada Buddhism; and 3) Analyze the application of Iddhipada IV in Buddhist propagation within the multicultural context of Sadao District, Songkhla Province. This study employs a qualitative research methodology, utilizing documentary analysis and field research to gather in-depth data.

The findings reveal that Buddhist propagation in a multicultural society necessitates an attitude of mutual acceptance and the creation of common ground for peaceful coexistence. Iddhipada 4 serves as a vital ethical driver: Chanda (Aspiration) represents the love and faith in propagation work focused on peace; Viriya (Effort) is the perseverance in adapting to and learning complex social contexts; Citta (Thoughtfulness) involves attentiveness and understanding the diverse lifestyles of local residents; and Vimamsa (Investigation) is the use of wisdom to reflect on and evaluate situations to find appropriate practical guidelines that do not conflict with the beliefs of other religions. The analysis of Iddhipada 4 in Sadao District a border area characterized by diverse Thai, Chinese, and Malay ethnicities, as well as the coexistence of Buddhists and Muslims shows that the local Buddhist community applies these principles through social activities and public welfare. These efforts prioritize "humanitarianism" over "doctrinal differences." By employing Chanda to foster friendships and Viriya to

communicate effectively within a multicultural framework, Buddhist propagation in Sadao District transcends mere proselytization. Instead, it emphasizes the dissemination of "virtue" to promote sustainable, peaceful coexistence and mutual support in a diverse society.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท และ 3) วิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการศึกษาเอกสารและการลงพื้นที่เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึก

ผลการศึกษาพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยทัศนคติแห่งการยอมรับความแตกต่างและการสร้างพื้นที่กลางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยมี หลักอิทธิบาท 4 เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญทางจริยธรรม ประกอบด้วย ฉันทะ คือความรักและศรัทธาในงานเผยแผ่ที่มุ่งเน้นสันติภาพ วิริยะ คือความพากเพียรในการปรับตัวและเรียนรู้บริบททางสังคมที่ซับซ้อน จิตตะ คือความเอาใจใส่และเข้าใจในวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นที่มีความหลากหลาย และ วิมังสา คือการใช้ปัญญาไตร่ตรองและประเมินสถานการณ์เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมโดยไม่ขัดต่อหลักความเชื่อของศาสนาอื่น จากการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติไทย จีน และมลายู รวมถึงการอยู่ร่วมกันระหว่างพุทธศาสนิกชนและมุสลิม พบว่าพุทธบริษัทในพื้นที่ได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวผ่านกิจกรรมทางสังคมและงานสงเคราะห์ที่เน้น "มนุษยธรรม" นำหน้า "หลักความเชื่อ" การมีฉันทะในการสร้างมิตรภาพและความเพียรในการสื่อสารทำความเข้าใจภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรม ส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอำเภอสะเดาไม่ใช่เพียงการขยายจำนวนพุทธบริษัท แต่เป็นการเผยแผ่ "คุณธรรม" เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและเกื้อกูลกันในสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างยั่งยืน

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ได้ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านพฤติกรรมการสื่อสาร การเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ในสังคม แม้ว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะเอื้อประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง แต่ในอีกด้านหนึ่งกลับก่อให้เกิดปัญหาความเครียด ความโดดเดี่ยว การลดลงของปฏิสัมพันธ์เชิงคุณค่า และการเสื่อมถอยของหลักจริยธรรมในสังคม (พุทธทาสภิกขุ, 2533) สถานการณ์ดังกล่าวทำให้บทบาทของพระพุทธศาสนาในฐานะสถาบันทางจิตวิญญาณและแหล่งหล่อหลอมคุณธรรมมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุกับการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) ตลอดประวัติศาสตร์กว่า 2,600 ปี การเผยแผ่

พระพุทธศาสนาได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในแต่ละยุคสมัย ตั้งแต่การถ่ายทอดแบบมุขปาฐะ การจารึกพระธรรมวินัย การจัดพิมพ์พระไตรปิฎก จนถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแผ่ธรรมะ (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) ปัจจุบัน การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มวิดีโอ และสื่อดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ ช่วยให้การเข้าถึงพระธรรมคำสอนมีความสะดวกและไร้ข้อจำกัดด้านพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลยังเผชิญความท้าทายหลายประการ ทั้งด้านความน่าเชื่อถือของข้อมูล การแข่งขันกับสื่อบันเทิง ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของผู้รับสาร และการรักษาหลักพระธรรมวินัยให้เหมาะสมกับบริบทของการสื่อสารสมัยใหม่ (พระเมธีวชิราภิรัต, 2566) นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีแล้ว สังคมไทยยังมีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา และวิถีชีวิตเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้คนต่างศาสนาอยู่ร่วมกันภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่ซับซ้อน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทดังกล่าวจึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดหลักธรรมเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยความเข้าใจต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการเคารพในความหลากหลายของผู้รับสาร (พระเมธาวินัยรส, 2562) หลักธรรมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางแห่งความสำเร็จในการดำเนินกิจการทุกประเภท ได้แก่ อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อันเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในพระไตรปิฎกว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติและการดำเนินงาน (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาหลายท่านอธิบายว่า อิทธิบาท 4 เป็นกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความรับผิดชอบ และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล การปรับตัวของพระสงฆ์ การสื่อสารระหว่างศาสนา และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการเผยแผ่ในหลายบริบท (Jareonsak, 2022; โภคา, 2024) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังมีทางวิชาการ ที่สำคัญอย่างน้อยสามประการ ได้แก่ (1) งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในภาพรวมโดยยังขาดการอธิบายบทบาทของหลักอิทธิบาท 4 ในฐานะกลไกเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการเผยแผ่ (2) ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในพื้นที่พหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยในจำนวนจำกัด และ (3) ยังขาดองค์ความรู้ที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับบริบทการสื่อสารยุคดิจิทัลและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับการศึกษาประเด็นดังกล่าว เนื่องจากเป็นเมืองชายแดนที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม มีการเคลื่อนย้ายประชากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องอาศัยทั้งความเข้าใจในบริบททางสังคมและการประยุกต์ใช้หลักธรรมควบคู่กับทักษะการสื่อสารร่วมสมัย การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมและ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนายุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับพื้นที่และระดับนโยบายต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าไปสู่บุคคลและสังคม โดยมุ่งให้เกิดความเข้าใจ ความศรัทธา และการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ การเผยแผ่ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในความแตกต่างทางศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของประชาชน เพื่อสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน (พระเมธาวินัยรส, 2562) พระพุทธศาสนาเถรวาทให้ความสำคัญกับหลักการเผยแผ่ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้ฟัง โดยพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก "อนุปุพพิกถา" และ "อุปายโกศล" ในการสั่งสอนที่เหมาะสมกับภูมิธรรมและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเน้นการเคารพความแตกต่าง การสร้างความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างมีเมตตา (Dalai Lama, 2022) ในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดหลักธรรม หากยังรวมถึงการสร้างความเข้าใจอันดี การส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศาสนา (Jareonsak, 2022) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาปรับเปลี่ยนจากการสื่อสารแบบดั้งเดิมไปสู่การใช้สื่อออนไลน์และเครือข่ายสังคม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม ((โภคา, 2024).; สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566)

แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท

หลักอิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ว่าเป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานทุกประเภท ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ฉันทะ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการกระทำ (2) วิริยะ ความเพียรพยายาม (3) จิตตะ ความเอาใจใส่และความตั้งมั่น และ (4) วิมังสา การใคร่ครวญ วิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) อธิบายว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเชื่อมโยงแรงจูงใจภายใน ความเพียร ความรับผิดชอบ และการประเมินผลเข้าด้วยกัน ส่วนพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ, 2520) อธิบายว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานทุกด้านมิได้เกิดจากความสามารถเพียงอย่างเดียว หากเกิดจากการมีฉันทะเป็นแรงผลักดันและการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อิทธิบาท 4 สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางศาสนาและการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ขณะที่พระธรรม

โกศาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2563) อธิบายว่า การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจภายในและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 งานวิจัยร่วมสมัยยังสนับสนุนว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การสื่อสารทางพระพุทธศาสนา ความเพียรในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของการเผยแผ่ในบริบทสมัยใหม่ (Piyobhaso et al., 2023; ประเสริฐ และ ภูมิชัย, 2023; โภคา, 2024)

การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม

จากการทบทวนเอกสารพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ทักษะการสื่อสาร และความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถอธิบายผ่านกรอบอิทธิบาท 4 ได้อย่างเป็นระบบ ฉันทะ เป็นแรงจูงใจให้พระสงฆ์และพระธรรมทูตมีความตั้งใจในการเผยแผ่โดยมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนทุกศาสนาอย่างเท่าเทียม วิริยะ เป็นความเพียรในการพัฒนาความรู้ วิธีการ และรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบท จิตตะ หมายถึงการเอาใจใส่ต่อความต้องการของประชาชน การสร้างสัมพันธภาพ และการสื่อสารอย่างเคารพความแตกต่าง ส่วนวิมังสา เป็นการประเมินผลและพัฒนาวิธีการเผยแผ่อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554) ชี้ว่าการใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบและอุปายโกศลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารทางพระพุทธศาสนา ขณะที่ (Jareonsak, 2022) และ Tepsing et al. (2025) พบว่า ความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยอมรับการเผยแผ่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท
3. เพื่อวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอสะเดาจังหวัดสงขลา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคม พหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. การศึกษาทบทวนเอกสาร ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยศึกษาข้อมูลจากคัมภีร์ และแหล่งข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) ขั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ พระไตรปิฎกอรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา หรือ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลมาเทียบเคียงกับหลักธรรมที่เกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา 2) ขั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ ตีความ และเรียบเรียงโดยนักวิชาการ หรือผู้ศึกษาอื่น ๆ มาก่อน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประกอบการศึกษาวิจัยได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารบทความทางวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คัดเลือกโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มพระสังฆาธิการ (2) กลุ่มพระวิทยากร (3) กลุ่มพระธรรมทูต และ (4) กลุ่มประชาชนในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 รูป/คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกกลุ่มต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัยโดยตรง มีประสบการณ์หรือปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ศึกษา และมีความสมัครใจในการให้ข้อมูล ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีจำนวนทั้งสิ้น 20 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคม

พหุวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาปรับใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำถามในการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาจากตำราและทฤษฎีต่าง ๆ เป็นคำถามที่มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยและนำแบบสัมภาษณ์ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ไปตรวจสอบคุณภาพของ

เครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CVI : Content Validity Index) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยที่ค่า CVI ตั้งแต่ 0.8 และมากกว่าหรือเท่ากับ 0.00–1.00 ทุกข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / นิยามศัพท์หรือไม่ โดยพิจารณามาตรประเมินความสอดคล้องจะมี 4 ระดับ เพื่อนำผลการประเมินมาคำนวณหาค่า CVI ของเครื่องมือวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบข้อมูล แยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยเรียงลำดับเป็นประเด็นสำคัญประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ และสรุปออกมาเป็นเรียงความในด้านต่าง ๆ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับการสื่อสารหลักธรรมบนพื้นฐานของความเคารพในความแตกต่างทางศาสนา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ โดยมุ่งสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มากกว่าการมุ่งเปลี่ยนแปลงความเชื่อของบุคคล การเผยแผ่ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมด้านสาธารณประโยชน์และการพัฒนาชุมชน ในบริบทของอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และศาสนา ทั้งชาวไทย ชาวไทยเชื้อสายจีน และชาวไทยเชื้อสายมลายู การเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะเป็นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับวิถีชีวิตของประชาชน โดยเน้นการสร้างสันติสุข การอยู่ร่วมกัน และการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ผลการศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการศึกษาพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทแตกต่างกันแต่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ ฉันทะ เป็นแรงจูงใจภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ วิริยะ เป็นความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญข้อจำกัดหรืออุปสรรค จิตตะ เป็นการเอาใจใส่และมีสมาธิต่อภารกิจ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ วิมังสา เป็นการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ องค์ประกอบทั้งสี่ประการมีความสัมพันธ์เชิงบูรณาการ และสามารถประยุกต์ใช้เป็น

กรอบแนวคิดในการดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย

ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 รูป/คน ประกอบด้วยพระสังฆาธิการ พระวิทยากร พระธรรมทูต และประชาชนในพื้นที่ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาสามารถดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์รายองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 มีดังนี้ 1) ฉันทะ ผู้เผยแผ่มีแรงจูงใจภายในและศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนต่างศาสนาและต่างวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่าง และดำเนินงานบนพื้นฐานของความเมตตาและการไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ 2) วิริยะ ผู้เผยแผ่แสดงความเพียรในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับบริบทของชุมชน ศึกษาภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์ม เช่น Facebook, YouTube และ TikTok เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงประชาชนทุกช่วงวัย 3) จิตตะ ผู้เผยแผ่มีความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อบทบาทของตน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนผ่านกิจกรรมด้านสาธารณสงเคราะห์ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรทางพระพุทธศาสนาและชุมชนในพื้นที่ แม้จะมีความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม 4) วิมังสา ผู้เผยแผ่ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ก่อนกำหนดแนวทางการเผยแผ่ โดยคำนึงถึงบริบททางศาสนา วัฒนธรรม และความอ่อนไหวของพื้นที่ชายแดน การเลือกใช้วิธีการสื่อสารและกิจกรรมจึงมีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ผลการวิจัยยังพบว่า การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ทำให้รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอำเภอสะเดามีลักษณะเป็นการเผยแผ่เชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างคุณธรรม และการเสริมสร้างสันติสุขของชุมชน มากกว่าการถ่ายทอดหลักธรรมในเชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การเผยแผ่ผ่านกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การสื่อสารที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลมีส่วนสนับสนุนให้พระพุทธศาสนาสามารถดำรงบทบาทในการส่งเสริมความเข้าใจอันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม

ผลการศึกษาพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมมิได้หมายถึงเพียงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนเพื่อให้บุคคลเกิดความเข้าใจในพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงกระบวนการสื่อสารคุณค่าทางศีลธรรม การสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มคน และการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางความแตกต่างด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการเผยแผ่ในพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญกับการปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร โดยพระพุทธเจ้าทรงใช้หลักการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ความเชื่อ และบริบททางสังคม ดังปรากฏในพระไตรปิฎกที่กล่าวถึงการเผยแผ่ธรรมะด้วยความเหมาะสมแก่บุคคลและกาลเทศะ (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) ในบริบทสังคมปัจจุบัน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนจากรูปแบบการสื่อสารแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในพื้นที่พหุวัฒนธรรม เช่น อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งมีความหลากหลายของประชากรทั้งด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้เผยแผ่จึงต้องมีความเข้าใจบริบทของพื้นที่ และสามารถประยุกต์หลักธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ (พระเมธาวินัยรส, 2562) ที่เสนอว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในพื้นที่พหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนมากกว่าการมุ่งเน้นการแข่งขันทางศาสนา โดยใช้หลักเมตตา ความเคารพ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ (พระเมธีวชิราภิรัต, 2566) ยังชี้ให้เห็นว่า ในยุคดิจิทัล การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจำเป็นต้องปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมจึงควรอยู่บนพื้นฐานของการสร้างพื้นที่ร่วมทางสังคม โดยมุ่งเน้นคุณค่าที่มนุษย์ทุกกลุ่มสามารถยอมรับร่วมกัน เช่น ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อ และการเคารพซึ่งกันและกัน

หลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการศึกษาพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสม โดยหลักธรรมดังกล่าวมิได้เป็นเพียงแนวทางสำหรับการพัฒนาความสำเร็จของบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นหลักการบริหารจัดการงานที่สามารถประยุกต์ใช้กับงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมร่วมสมัย ฉันทะ หมายถึง ความรัก ความพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้ผู้เผยแผ่มีความศรัทธาต่อภารกิจและพร้อมทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความอดทน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

เพราะผู้เผยแผ่อาจต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านภาษา ความเข้าใจ และรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชน จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ และความตั้งใจต่อสิ่งที่ปฏิบัติ หลักธรรมข้อนี้ช่วยให้ผู้เผยแผ่สามารถเข้าถึงประชาชนด้วยความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ วิมังสา หมายถึง การพิจารณา ไตร่ตรอง วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้เผยแผ่สามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารและพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ (ประเสริฐ และ ภูมิชัย, 2023) ที่พบว่า ศรัทธาภายในและแรงจูงใจทางคุณธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ (โภคา, 2024) ซึ่งเสนอว่าการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานชุมชนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน กล่าวได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นทั้งหลักธรรมเพื่อพัฒนาตนเองและเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการบริหารงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรม อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 สามารถช่วยพัฒนากระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่พหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ประการแรก ด้าน ฉันทะ พบว่า ผู้เผยแผ่ที่มีความรักและศรัทธาต่อภารกิจสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ทำให้การเผยแผ่ไม่ได้อยู่ในลักษณะของการถ่ายทอดคำสอนเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ประการที่สอง ด้าน วิริยะ พบว่า การทำงานในพื้นที่พหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยความอดทนและความต่อเนื่อง เนื่องจากความแตกต่างด้านภาษา ความเชื่อ และวิถีชีวิตอาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารธรรมะ ประการที่สาม ด้าน จิตตะ พบว่า การเผยแผ่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเอาใจใส่และความเมตตาช่วยส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้สนับสนุนการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ (โภคา, 2024) ที่เห็นว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนายุคใหม่ควรเชื่อมโยงกับการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน ประการที่สี่ ด้าน วิมังสา พบว่า ผู้เผยแผ่จำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัล เช่น Facebook, TikTok และ Podcast เพื่อเข้าถึงกลุ่มคนรุ่นใหม่ สอดคล้องกับ (Nipko, 2023) ที่พบว่า พระสงฆ์จำเป็นต้องปรับตัวด้านรูปแบบการเผยแผ่ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การสื่อสารทางพระพุทธศาสนาควรใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของผู้รับสาร นอกจากนี้ Tepsing et al. (2025) ยังชี้ให้เห็นว่า การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ซึ่งสะท้อนว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในพื้นที่ดังกล่าวควรดำเนินไปบนฐานของความเข้าใจและการเคารพความหลากหลาย

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ไม่ควรวัดจากจำนวนผู้เข้ามายอมรับนับถือพระพุทธศาสนาเพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ควรพิจารณาจากศักยภาพของพระพุทธศาสนาในการสร้างความเข้าใจร่วม (Mutual Understanding) ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์เชิงสันติระหว่างผู้คนต่างวัฒนธรรม หลักอิทธิบาท 4 จึงทำหน้าที่เป็นทั้ง “หลักธรรมเพื่อพัฒนาผู้เผยแผ่” และ “กรอบแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการเผยแผ่ในสังคมพหุวัฒนธรรม” โดยช่วยส่งเสริมให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสามารถทำหน้าที่เป็นพลังทางสังคมในการส่งเสริมสันติสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมด้วยหลักอิทธิบาท 4 ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา” นำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดหลักคำสอน แต่ควรเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย

ฉันทะ (Chanda) การสร้างเจตนารมณ์และแรงจูงใจของผู้เผยแผ่ให้มุ่งเน้นการส่งเสริมสันติสุขและความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนต่างวัฒนธรรม

วิริยะ (Viriya) การพัฒนาความมุ่งมั่น อดทน และความสามารถในการปรับตัวต่อความแตกต่างด้านศาสนา ภาษา และวิถีชีวิตของชุมชน

จิตตะ (Citta) การเผยแผ่บนฐานมนุษยธรรม โดยใช้ความเอาใจใส่ การสงเคราะห์ และกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นเครื่องมือสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชน

วิมังสา (Vimamsa) การใช้ปัญญาวิเคราะห์บริบทและประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ให้เหมาะสมกับยุคสมัย

จากองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็น “โมเดลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมด้วยหลักอิทธิบาท 4” ซึ่งเสนอว่า ความสำเร็จของการเผยแผ่ไม่ได้วัดจากจำนวนผู้เปลี่ยนมานับถือศาสนา แต่พิจารณาจากความสามารถในการสร้าง ความเข้าใจร่วม (Mutual Understanding) ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์เชิงสันติระหว่างผู้คนต่างวัฒนธรรม ทั้งนี้ หลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นทั้งหลักพัฒนาผู้เผยแผ่และกรอบยุทธศาสตร์สำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนในสังคมพหุวัฒนธรรม

สรุป

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมพหุวัฒนธรรมด้วยหลักอิทธิบาท 4 ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา” สะท้อนให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในบริบทสังคมที่มีความหลากหลายทางศาสนาวัฒนธรรม และวิถีชีวิต โดยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ประการแรก หลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกพื้นฐานในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม โดย ฉันทะ ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความศรัทธา และความปรารถนาดีต่อการเผยแผ่ธรรมะ วิริยะ สนับสนุนความเพียร ความอดทน และความต่อเนื่องในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จิตตะ ช่วยพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกต่อบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของประชาชน และ วิมังสา ทำหน้าที่เป็นกระบวนการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ วางแผน และปรับรูปแบบการเผยแผ่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มศาสนาและวัฒนธรรม ประการที่สอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าการถ่ายทอดหลักธรรมเพียงมิติเดียว โดยเน้นการปฏิบัติผ่านเมตตาธรรม การสงเคราะห์ชุมชน และการดำรงบทบาทของผู้เผยแผ่ในฐานะ “กัลยาณมิตร” ที่พร้อมรับฟัง เข้าใจ และเคารพความแตกต่างของผู้คน ส่งผลให้พระพุทธศาสนามีบทบาทในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม และเป็นกลไกหนึ่งในการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสมานฉันท์ภายในชุมชน ประการที่สาม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบการสื่อสารสมัยใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยมีหลักวิมังสาเป็นแนวทางกำกับ ช่วยให้ผู้เผยแผ่สามารถเลือกวิธีการและช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเยาวชนและประชาชนรุ่นใหม่ ทำให้การเผยแผ่ธรรมะสามารถเข้าถึงผู้คนได้กว้างขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซึ่งมีประโยชน์เชิงวิชาการในการพัฒนากรอบแนวคิดด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและวัฒนธรรม และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมที่มีความหลากหลาย นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานทางพระพุทธศาสนาและองค์กรชุมชนในการออกแบบรูปแบบการเผยแผ่ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมร่วมสมัยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การส่งเสริมการศึกษาพหุวัฒนธรรม คณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหลักสูตรอบรมพระธรรมทูตและพระวิทยากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนาอื่นและบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อให้การเผย

แผ่เป็นไปอย่างสมเกียรติและสร้างสรรค์ การสนับสนุนสื่อดิจิทัลเพื่อธรรมะ ควรมีนโยบายสนับสนุนการสร้าง "ศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัล" ในระดับอำเภอ เพื่อเป็นพื้นที่ผลิตสื่อธรรมะที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนชายแดน โดยมุ่งเน้นเนื้อหาที่สร้างความรักความสามัคคี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การใช้โมเดล "ธรรมสงเคราะห์เชิงรุก" ผู้เผยแผ่ควรใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการสร้างโครงการช่วยเหลือสังคมที่ไม่มีพรมแดนศาสนา เช่น การลงพื้นที่ดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ยากไร้ร่วมกับผู้นำศาสนาอื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในระดับรากหญ้า การพัฒนาทักษะการสื่อสารสมัยใหม่ พระสงฆ์และพุทธบริษัทควรได้รับการพัฒนาทักษะการใช้สื่อ social media (เช่น TikTok, Podcast) ในการถ่ายทอดธรรมะสั้น ๆ ที่เข้าใจง่ายและใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยเน้นความถี่และความต่อเนื่อง (วิริยะ) ในการนำเสนอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงประเมินผลกระทบ (Impact Assessment) ของการใช้สื่อออนไลน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางจริยธรรมของเยาวชนในสังคมพหุวัฒนธรรม ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเผยแผ่ศาสนาของศาสนาอื่นในพื้นที่ เพื่อหาแนวทาง "การอยู่ร่วมกันโดยใช้จุดร่วมและสงวนจุดต่าง" ในเชิงบูรณาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ประเสริฐ และ ภูมิชัย. (2023). ศรัทธาภายในและการเผยแพร่พระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน. *Mahamakut Graduate Review*, 5(2), 99–118.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2520). *หลักแห่งความสำเร็จในพระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

พระธรรมโกศาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2563). *ธรรมะกับความยั่งยืนของสังคม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *แนวคิดการพัฒนาในพระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *ธรรมะกับชีวิต.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเมธาวินัยรส. (2562). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในพื้นที่พหุวัฒนธรรม. *วารสารพุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 14(1), 65–79.

พระเมธีวชิราภิรัต (คมวัฒน์ วชิรปญโญ). (2566). *การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2533). *คู่มือมนุษย์.* สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิ.

พระทศพล นิปุโก. (2023). การวิเคราะห์การปรับตัวของพระภิกษุสงฆ์ต่อการแพร่กระจายในช่วง COVID-19 วารสารพุทธศาสนาศึกษา, 31(2), 45–60.

โภคา. (2024). การประยุกต์ใช้คุณธรรมทางพุทธศาสนาในการเผยแพร่ในชุมชน วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 21(2), 88–106.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2539). *พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 10 ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). *รายงานสถิติพระธรรมทูตและกิจกรรมเผยแผ่.* https://www.onab.go.th

Dalai Lama. (2022). *The power of compassion in multi-faith societies.* London: Wisdom Press.

Jareonsak, P. (2022). Interfaith communication and Buddhist missionary adaptation in Southern Thailand. *Mahamakut Journal of Buddhist Studies*, 30(2), 115–132.

Nipko, N. (2023). An analysis of Buddhist monks' adaptation to propagation during COVID-19. *Journal of Buddhist Studies*, 31(2), 45–60.

Piyobhaso, P. (2023). Mindful leadership and propagation in modern Buddhism. *Mahachula Academic Journal*, 9(2), 55–73.

Piyobhaso, P., Chantarangkul, S., & Ratchaphol, N. (2023). Buddhist motivation and persistence among Thai missionary monks. *Journal of Religious Studies*, 10(1), 56–78.

Tepsing, W., Toh, K. A., & Anusonadisai, P. (2025). Predicting cultural acceptance among students in Thailand's three southern border provinces. S*ocieties*, 15(4), Article 76. https://doi.org/10.3390/soc15040076

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Experiences And Coping of Family Caregivers in Caring for Elderly with Depression

ประสบการณ์และการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้า

Threehathai Sakulnattee[1], & Buranee Kanchanatawan[2*]
ตรีหทัย สกุลนัธที[1], & บุรณี กาญจนถวัลย์[2*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Threehathai Sakulnattee
ตรีหทัย สกุลนัธที
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Thailand.
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Email: threehathai33gmail.com

2. Buranee Kanchanatawan*
บุรณี กาญจนถวัลย์
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Thailand.
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Email: drburanee@gmail.com

คำสำคัญ :
ผู้สูงอายุ, โรคซึมเศร้า, ประสบการณ์ของผู้ดูแลในครอบครัว, การเผชิญปัญหา

Keywords:
Elderly, Depression, Family Caregiver, Coping

Article history:
Received: 06/04/2026
Revised: 11/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 27/08/2026

How to Cite:
Sakulnattee, T. & Kanchanatawan, B. (2026). Experiences And Coping of Family Caregivers in Caring for Elderly with Depression. *Journal Dhamma for Life,* 32(*4*), 358-371.

ABSTRACT

This study aimed to explore the coping strategies employed by family caregivers in providing care for older adults with depression. A qualitative study using a phenomenological approach was conducted to capture caregivers lived experiences. Fifteen primary family caregivers of older adults diagnosed with depression who attended the psychiatric outpatient department at King Chulalongkorn Memorial Hospital were purposively recruited. Data were collected through semi-structured, in-depth interviews and analyzed using systematic content and contextual analysis to identify recurring themes and meanings embedded in participants' experiences.

The findings revealed five major coping strategies adopted by family caregivers: (1) seeking knowledge and understanding about depression and its treatment; (2) adapting caregiving practices and communication to accommodate patients' emotional conditions and functional limitations; (3) managing personal emotions and psychological distress; (4) expressing emotions and seeking support from family members and significant others; and (5) maintaining positive perspectives while accepting the realities of the illness. Caregivers actively sought information regarding depressive symptoms, treatment options, and medication management to reduce uncertainty and improve caregiving confidence. They also modified communication styles, closely monitored patients' emotional changes, encouraged participation in meaningful and relaxing activities, and relied on emotional regulation strategies, social support networks, and cognitive reframing to sustain their caregiving role. The

findings suggest that family caregivers employ both problem-focused and emotion-focused coping strategies in response to the complex demands of caring for older adults with depression. These coping processes are dynamic and interconnected, integrating practical problem-solving, emotional regulation, social support, and positive adaptation. The findings provide valuable evidence for developing caregiver support programs, psychoeducational interventions, and mental health services that strengthen caregivers' resilience and promote sustainable, high-quality care for older adults with depression.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้า โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลคือผู้ดูแลหลักของผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้า จำนวน 15 ราย ซึ่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่แผนกจิตเวชผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและบริบทอย่างเป็นระบบ เพื่อสกัดประเด็นสำคัญจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การแสวงหาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการรักษา (2) การปรับรูปแบบการดูแลและการสื่อสารให้เหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วย (3) การจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง (4) การระบายความรู้สึกและการขอรับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด และ (5) การใช้มุมมองเชิงบวกและการยอมรับความเป็นจริงของโรค ผู้ดูแลใช้ทั้งกลยุทธ์การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และแบบมุ่งจัดการอารมณ์ ควบคู่กับการใช้เครือข่ายสนับสนุนทางสังคมเพื่อคงความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การเผชิญปัญหาของผู้ดูแลเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่ผสานการจัดการปัญหา การควบคุมอารมณ์ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการปรับกรอบความคิดเข้าด้วยกัน องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมศักยภาพผู้ดูแล การให้คำปรึกษา และระบบสนับสนุนทางจิตสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้าและคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลในระยะยาว

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 โดยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 12.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด ภายในระยะเวลาประมาณ 15 ปีข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวส่งผลให้ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุกลายเป็นประเด็นท้า

ทายที่สำคัญของระบบสุขภาพ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ครอบครัว และภาระของระบบบริการสุขภาพในระยะยาว ภาวะซึมเศร้าเป็นหนึ่งในปัญหาสุขภาพจิตที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ โดยรายงาน Global Health Estimates ปี 2019 ระบุว่าผู้สูงอายุทั่วโลกประมาณร้อยละ 14 ประสบปัญหาสุขภาพจิต และโรคซึมเศร้าเป็นความผิดปกติที่พบได้บ่อย (Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), 2019) สำหรับประเทศไทย มีรายงานความชุกของภาวะซึมเศร้าในประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณร้อยละ 9.3 (Aung et al., 2022) สะท้อนให้เห็นว่าโรคซึมเศร้าเป็นปัญหาสาธารณสุขที่มีความสำคัญในบริบทของสังคมไทย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของประชากรสูงอายุ การเข้าสู่วัยสูงอายุสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ผู้สูงอายุจำนวนมากเผชิญกับโรคเรื้อรังหลายโรคร่วมกัน (multimorbidity) ความสามารถในการดำรงชีวิตประจำวันลดลง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทในครอบครัวและสังคม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า (ปรียาพร และคณะ, 2541) แม้ว่าความชุกของโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุอาจต่ำกว่าบางช่วงวัย แต่ผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้ากลับมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น (Conejero et al., 2018) ขณะที่ข้อมูลในประเทศไทยยังพบว่าผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีอัตราการฆ่าตัวตายอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยสัมพันธ์สำคัญ ได้แก่ โรคซึมเศร้า โรคเรื้อรัง และปัญหาความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (กรมสุขภาพจิต, 2562) ดังนั้น โรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุจึงมิใช่เพียงปัญหาทางคลินิกของผู้ป่วยรายบุคคล หากแต่เป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตของครอบครัว ภาระการดูแล และประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพโดยรวม

ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้ดูแลในครอบครัว (Family Caregivers) นับเป็นกลไกสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า เนื่องจากมีบทบาทในการช่วยเหลือกิจวัตรประจำวัน กำกับการใช้ยา เฝ้าระวังการกำเริบของอาการและความเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเอง ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านอารมณ์และสังคมแก่ผู้ป่วย งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะจากสมาชิกในครอบครัวและบุคคลใกล้ชิด มีส่วนช่วยให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่า และสามารถปรับตัวต่อการเจ็บป่วยได้ดีขึ้น (Nasurdin, Ling, & Khan, 2018) อย่างไรก็ตาม บทบาทดังกล่าวต้องอาศัยการดูแลอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ส่งผลให้ผู้ดูแลเผชิญภาระในหลายมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ (World Federation for Mental Health (WFMH), 2010) หลักฐานเชิงประจักษ์ระบุว่าผู้ดูแลผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามักประสบกับความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ความเหนื่อยล้าจากการดูแล และภาวะหมดไฟ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย (ธิติพันธ์ ธานีรัตน์ และคณะ, 2559) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และการสนับสนุนทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับระดับภาระและความเครียดของผู้ดูแล โดยผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงมักสามารถปรับตัวต่อบทบาทการดูแลได้ดีกว่า

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาระ ความเครียด และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดูแลผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณในการอธิบายระดับของปัญหาและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ขณะที่องค์ความรู้เกี่ยวกับ "ประสบการณ์การดูแล" "ความหมายของการเป็นผู้ดูแล" และ "กระบวนการเผชิญปัญหา ของผู้ดูแลในครอบครัว โดยเฉพาะในบริบทวัฒนธรรมไทย

ยังมีข้อจำกัด นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยเพียงจำนวนน้อยที่อธิบายพลวัตของการปรับตัว การตัดสินใจ และการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นระหว่างการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าอย่างลุ่มลึก ส่งผลให้การพัฒนาแนวทางสนับสนุนผู้ดูแลยังขาดข้อมูลเชิงประสบการณ์ที่สะท้อนบริบทจริงของครอบครัวไทย จากองค์ความรู้ดังกล่าว การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาประสบการณ์และวิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ และกระบวนการปรับตัวของผู้ดูแลในบริบทชีวิตจริง องค์ความรู้ที่ได้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างของงานวิจัยเดิม และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาแนวทางสนับสนุนผู้ดูแล การออกแบบบริการสุขภาพจิต และการกำหนดนโยบายการดูแลผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

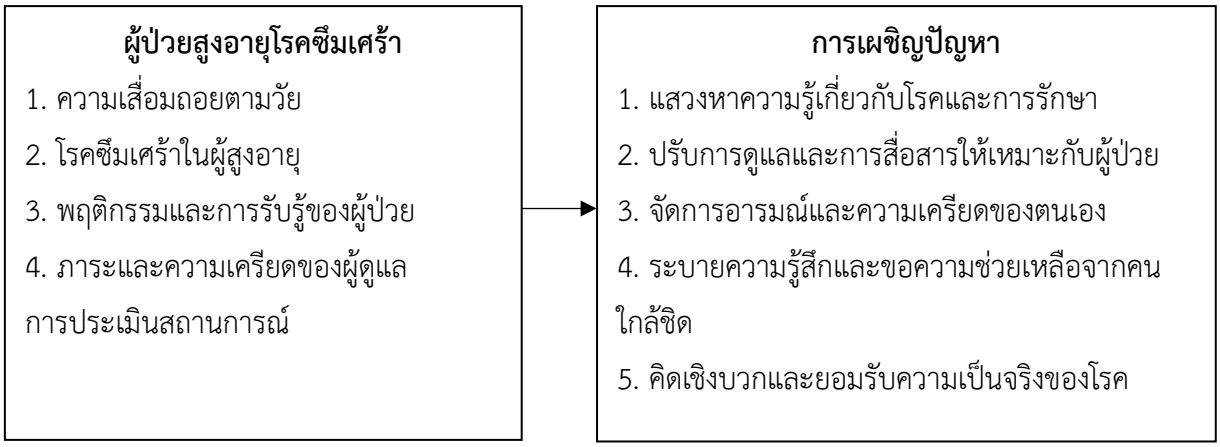
แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งอธิบายว่าผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่เผชิญความเสื่อมถอยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง ภาวะพึ่งพิง และปัญหาสุขภาพจิต โดยเฉพาะโรคซึมเศร้า (Bektas et al., 2018) โรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากวัยอื่น เนื่องจากมักแสดงออกผ่านอาการทางกาย การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวันมากกว่าการแสดงอารมณ์เศร้าอย่างชัดเจน (Evans & Mottram, 2000) อีกทั้งยังเกิดจากปัจจัยที่ซับซ้อนทั้งด้านชีวภาพ จิตใจ และสังคม (Delgado, 2000; เรณุการ์ ทองคำรอด, 2550) ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนมากจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องจากสมาชิกในครอบครัว ในบริบทดังกล่าว ผู้ดูแลในครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า ทั้งในด้านการดูแลกิจวัตรประจำวัน การสนับสนุนทางอารมณ์ การเฝ้าระวังอาการ และการประสานการรักษา อย่างไรก็ตาม ภาระการดูแลที่ต่อเนื่องอาจก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบต่อสุขภาวะของผู้ดูแลเอง (Horowitz, 1985; ยุพาพิน ศิรโพธิ์งาม, 2539; ยาใจ สิทธิมงคล, 2543) ดังนั้น การทำความเข้าใจประสบการณ์ของผู้ดูแลจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งลักษณะของโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ และกระบวนการที่ผู้ดูแลใช้ในการรับรู้ ตีความ และจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าว

ทฤษฎีความคิดทางปัญญาของ (Beck, 1967) ช่วยอธิบายว่า ผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามักมีรูปแบบความคิดเชิงลบต่อตนเอง โลก และอนาคต (cognitive triad) ส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่บิดเบือน ความรู้สึกสิ้นหวัง และการหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหา ลักษณะดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อผู้ป่วยเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้ดูแล เนื่องจากผู้ดูแลต้องเผชิญกับพฤติกรรม อารมณ์ และการตอบสนองของผู้ป่วยที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงลบ ทำให้การดูแลมีความซับซ้อนและอาจเพิ่มภาระทางอารมณ์ของผู้ดูแล เมื่อผู้ดูแลต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว ทฤษฎีการเผชิญปัญหาของ (Lazarus & Folkman, 1984) สามารถอธิบายกระบวนการที่ผู้ดูแลใช้ในการประเมินสถานการณ์ (cognitive appraisal) และประเมินทรัพยากรที่ตนมี ก่อนเลือกวิธีการเผชิญปัญหาที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการมุ่งจัดการกับปัญหา เช่น การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับโรค การวางแผนการดูแล และการขอความช่วยเหลือ หรือการมุ่งจัดการกับอารมณ์ เช่น การควบคุมความเครียด การปรับมุมมอง และการ

ยอมรับสถานการณ์ ทั้งนี้ วิธีการเผชิญปัญหาที่ผู้ดูแลเลือกใช้ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการดูแลผู้ป่วยและการคงไว้ซึ่งสุขภาวะทางจิตของตนเอง อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการเผชิญปัญหาไม่ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้ดูแลเพียงลำพัง แต่ยังได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้ผู้ดูแลสามารถรับมือกับภาระการดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร วัตถุสิ่งของ การยอมรับคุณค่า และเครือข่ายทางสังคม (Cutrona & Suhr, 1992; Albrecht & Adelman, 1987; Barnes & Duck, 1994) โดยการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจะช่วยลดความเครียด เพิ่มความเชื่อมั่นในการดูแล และส่งเสริมให้ผู้ดูแลเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมมากขึ้น

ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ความเสื่อมถอยตามวัยนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ ซึ่งมีลักษณะของกระบวนการคิดเชิงลบตามทฤษฎีของ Beck และส่งผลให้ผู้ดูแลต้องเผชิญกับภาระและความเครียดในการดูแล ผู้ดูแลจะประเมินสถานการณ์และเลือกวิธีการเผชิญปัญหาตามแนวคิดของ Lazarus & Folkman ขณะที่การสนับสนุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพในการเผชิญปัญหา ลดผลกระทบจากความเครียด และส่งเสริมประสิทธิภาพในการดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้า กรอบแนวคิดดังกล่าวจึงสามารถอธิบายประสบการณ์ของผู้ดูแลได้อย่างครอบคลุม ทั้งในมิติของการรับรู้ การตอบสนองต่อความเครียด และบทบาทของทรัพยากรทางสังคมที่มีต่อการดำรงบทบาทผู้ดูแลอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการให้การดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้า
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การดูแลกับการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้า
3. ศึกษาความสำคัญกับการจัดการอารมณ์ของตนเองควบคู่กับการดูแลผู้ป่วย การดูแลและการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัว

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประเภทการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ที่มีชีวิต (Lived Experiences) และการให้ความหมายต่อประสบการณ์การเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวที่ให้การดูแลผู้สูงอายุที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคซึมเศร้า แนวทางดังกล่าวเหมาะสมสำหรับการศึกษาประสบการณ์เชิงลึก ความรู้สึก การรับรู้ และความหมายที่ผู้ดูแลสร้างขึ้นจากการปฏิบัติบทบาทการดูแล (Creswell, 2013)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ดูแลในครอบครัวของผู้สูงอายุที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคซึมเศร้าและเข้ารับการรักษาที่แผนกจิตเวชผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลในครอบครัว จำนวน 15 ราย ซึ่งได้รับการคัดเลือกด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion Criteria) และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรง สามารถถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลอาศัยหลักการอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) ซึ่งพิจารณาจากการที่ข้อมูลใหม่ไม่ก่อให้เกิดประเด็นหรือสาระสำคัญเพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ดูแล ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะเวลาในการดูแลผู้ป่วย

2. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยสูงอายุ ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัวที่มีร่วม และระยะเวลาการเจ็บป่วยด้วยโรคซึมเศร้า

3. แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview Guide) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคซึมเศร้า การดูแลผู้ป่วยที่บ้าน ภาระการดูแล การเผชิญปัญหา และคุณภาพชีวิตของผู้ดูแล ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายประสบการณ์ได้อย่างอิสระ ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) ประสบการณ์และบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้า (2) ความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับการเจ็บป่วย (3) อุปสรรคและความท้าทายในการดูแล (4) วิธีการเผชิญปัญหาและการปรับตัว (5) ผลกระทบจากการเป็นผู้ดูแล และ (6) แหล่งสนับสนุนและความต้องการความช่วยเหลือ

4. เครื่องบันทึกเสียงดิจิทัล ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ โดยได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยก่อนการบันทึกเสียงทุกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (COA No. 1338/2024) ก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เป็นพื้นที่ศึกษา และประสานงานกับบุคลากรของแผนกจิตเวชผู้ป่วยนอกเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย สิทธิของผู้เข้าร่วม รวมถึงการรักษาความลับของข้อมูลแก่ผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือก ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมก่อนเข้าร่วมการศึกษา

การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยเพียงผู้เดียวผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้างในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม LINE หรือ Zoom ตามความสะดวกของผู้เข้าร่วมวิจัย ใช้ระยะเวลาประมาณ 30–45 นาทีต่อราย โดยบันทึกเฉพาะเสียงสนทนาและไม่บันทึกภาพ เพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วม

ภายหลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดความคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim Transcription) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ที่เข้ารหัส โดยจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงเฉพาะผู้วิจัย ทั้งนี้ หากผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดความไม่สบายใจหรือมีภาวะสะเทือนใจระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะยุติการสัมภาษณ์ทันทีและให้การช่วยเหลือเบื้องต้นตามความเหมาะสม เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ไฟล์เสียงและข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้จะถูกทำลายตามหลักจริยธรรมการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพได้รับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) ตามแนวทางของ (Braun and Clarke, 2006) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความคุ้นเคยกับข้อมูล (Familiarization with the Data) โดยอ่านทบทวนบทถอดความหลายรอบ (2) การกำหนดรหัสข้อมูลเบื้องต้น (Generating Initial Codes) (3) การค้นหาประเด็นหลัก (Searching for Themes) (4) การทบทวนและตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็น (Reviewing Themes) (5) การกำหนดชื่อและนิยามของแต่ละประเด็น (Defining and Naming Themes) และ (6) การสังเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ (Producing the Report)

เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเข้มงวดของงานวิจัยตามเกณฑ์ของ (Lincoln and Guba, 1985) ประกอบด้วย (1) Credibility โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการอภิปรายผลการวิเคราะห์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา (Peer Debriefing) (2) Dependability โดยจัดทำบันทึกขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (Audit Trail) (3) Confirmability โดยทบทวนกระบวนการวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องเพื่อลดอคติของผู้วิจัย และ (4) Transferability โดยนำเสนอรายละเอียดของบริบท กลุ่มตัวอย่าง และกระบวนการวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถพิจารณาความเหมาะสมในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้ามีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์การดูแล โดยสามารถจำแนกได้ 5 วิธี ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการรักษา 2) การปรับวิธีการดูแลและการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ป่วย 3) การจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง 4) การระบายความรู้สึกและขอความช่วยเหลือจากบุคคลใกล้ชิด และ 5) การใช้มุมมองเชิงบวกและการยอมรับความเป็นจริงของโรค วิธีการเหล่านี้สะท้อนความพยายามของผู้ดูแลในการประคับประคองทั้งผู้ป่วย ความสัมพันธ์ในครอบครัว และสุขภาวะทางจิตใจของตนเองภายใต้บริบทการดูแลที่ยืดเยื้อและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1. การแสวงหาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการรักษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลจำนวนหนึ่งลดความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับโรคซึมเศร้า แนวทางการรักษา การใช้ยา และการสังเกตอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง โดยค้นหาข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งบุคคลใกล้ชิด ผู้มีประสบการณ์ แพทย์ผู้รักษา และแหล่งข้อมูลออนไลน์ ผู้ดูแลบางรายยังจดบันทึกอาการ รายการยา และการตอบสนองต่อการรักษา เพื่อนำไปสื่อสารกับแพทย์และสนับสนุนการตัดสินใจรักษา ดังคำกล่าวว่า “ในช่วงที่ยังคลำทางไม่ถูกก็พยายาม ถามคนรอบตัว แล้วก็พยายามจดอาการ ลิสต์ยา เอาไปคุยกับหมอจะได้คุยง่ายขึ้น” ในทางกลับกัน ผู้ดูแลที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโรคในระยะแรกมักเผชิญความเครียดและความไม่มั่นใจ ดังคำกล่าวว่า “เหมือนมันไม่

รู้จะไปทางไหน” และ “เราไม่เข้าใจอาการ...เหมือนมันต้องเดาตลอดเวลา” สะท้อนว่า ความรู้เป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเครียด และเสริมศักยภาพของผู้ดูแลในการมีส่วนร่วมกับกระบวนการรักษา

2. การปรับวิธีการดูแลและการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลไม่ได้ใช้วิธีการดูแลแบบตายตัว แต่ปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับอาการและสภาวะอารมณ์ของผู้ป่วย โดยยึดหลักความรัก ความเข้าใจ และความอดทน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ป่วย เช่น การหลีกเลี่ยงการซักถามตรง ๆ เรื่องการรับประทานยา แต่ใช้การสังเกตแทน ดังคำกล่าวว่า “เราก็ใช้การไปแอบดูเอานับเม็ดเอา” ผู้ดูแลบางรายยังรับมือกับพฤติกรรมเสี่ยงของผู้ป่วยด้วยความสงบ ไม่ตอกย้ำอารมณ์ของผู้ป่วย และส่งเสริมให้ผู้ป่วยทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การทำสวนหรือพบปะพี่น้อง ดังคำกล่าวว่า “เขาชอบทำสวน มันก็เพลิน” ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า ผู้ดูแลใช้การปรับความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ควบคู่กับการดูแลเชิงปฏิบัติ เพื่อประคับประคองผู้ป่วยและรักษาสัมพันธภาพในครอบครัว

3. การจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลจำเป็นต้องดูแลสภาพจิตใจของตนเองควบคู่กับการดูแลผู้ป่วย โดยใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การยอมรับสถานการณ์ ลดความคาดหวัง เบี่ยงเบนความสนใจจากปัญหา พูดคุยกับคนในครอบครัว และพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่า “ทำใจนี่ต้องอันดับ 1 เลย เราก็ต้องมีความสุขในโลกของเราด้วย” สะท้อนการวางระยะทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ขณะที่อีกรายกล่าวว่า “อย่าเอาอารมณ์เครียดไปอยู่ตรงนั้นอย่างเดียว หันความสนใจที่เรื่องอื่นชั่วระยะหนึ่ง” นอกจากนี้ ยังมีการพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูตนเอง เช่น “หาเวลานอนสักชั่วโมง 2 ชั่วโมง ตื่นขึ้นมาก็รู้สึกโอเคขึ้น” ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ดูแลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง

4. การระบายความรู้สึกและขอความช่วยเหลือจากบุคคลใกล้ชิด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลใช้สมาชิกในครอบครัวและผู้มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันเป็นแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์ การพูดคุยระบายความรู้สึกช่วยลดความอัดอั้น และทำให้ผู้ดูแลรู้สึกว่าไม่ได้เผชิญปัญหาเพียงลำพัง ดังคำกล่าวว่า “วิธีนี้เวิร์คที่สุดแล้วกับการโทรหาคนในบ้านที่เข้าใจ ” นอกจากนี้ ผู้ดูแลยังให้ความสำคัญกับการพูดคุยกับผู้ที่เคยมีประสบการณ์เดียวกัน เพราะได้รับทั้งความเข้าใจและคำแนะนำจากประสบการณ์จริง ดังคำกล่าวว่า “เราก็ไม่ได้รับมืออยู่คนเดียวนะ” และ “คนที่เคยเป็นมาแล้ว ให้คำปรึกษาจะดี” สะท้อนว่า การขอรับการสนับสนุนเป็นทั้งแหล่งพลังใจและแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเสริมความเข้มแข็งในการดูแล

5. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลจำนวนหนึ่งใช้การปรับกรอบความคิดเป็นกลไกสำคัญในการเผชิญปัญหา โดยยอมรับว่าการเจ็บป่วยเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และพยายามมองสถานการณ์ในแง่ที่สร้างกำลังใจมากกว่าซ้ำเติมตนเอง ดังคำกล่าวว่า “อย่าคิดว่ามันเป็นเรื่องที่แย่ เพราะมันเป็นครอบครัว” และ “อย่าไปมองว่ามันเป็นเรื่องทุกข์ยาก มันเป็นสิ่งที่เราต้องเรียนรู้จะอยู่กับมัน” ผู้ดูแลยังสะท้อนบทเรียนจากประสบการณ์ว่า จำเป็นต้อง “เข้าใจว่าเขาเปลี่ยนไป” “ไปด้วยกันทั้งครอบครัว” และ “เอื้ออาทรต่อตัวเองด้วย” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการ

ยอมรับความเป็นจริงและการมองสถานการณ์ในเชิงบวกช่วยลดความสิ้นหวัง ลดความขัดแย้งภายในใจ และสนับสนุนให้ผู้ดูแลสามารถดำรงบทบาทของตนได้อย่างสมดุล

โดยสรุป วิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวครอบคลุมทั้งการเสริมสร้างความรู้ การปรับวิธีดูแล การจัดการอารมณ์ การแสวงหาแรงสนับสนุนจากผู้อื่น และการปรับกรอบความคิดเพื่อยอมรับสถานการณ์ วิธีการทั้ง 5 ประการมีความเชื่อมโยงและหนุนเสริมกัน สะท้อนถึงความพยายามของผู้ดูแลในการรักษาสมดุลระหว่างการดูแลผู้ป่วย การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในครอบครัว และการดูแลสุขภาวะทางจิตใจของตนเองภายใต้บริบทของการดูแลระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลในครอบครัวใช้การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับโรค การปรับวิธีการดูแลและการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ป่วย ตลอดจนการจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเองเป็นกลยุทธ์หลักในการเผชิญปัญหา สะท้อนว่าการดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้าต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะการดูแล และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ควบคู่กัน ผู้ดูแลจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงตอบสนองความต้องการทางกายของผู้ป่วย แต่ยังต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับอาการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนของโรค ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (González, et al, 2010) ที่พบว่าผู้ดูแลแสวงหาความรู้เกี่ยวกับโรคและการรักษาเพื่อลดความไม่แน่นอนในการดูแล และสอดคล้องกับการศึกษาของ (ณัฏฐ์กฤตา, 2559) ที่ชี้ว่าการได้รับข้อมูลจากบุคลากรสุขภาพช่วยเพิ่มความมั่นใจและศักยภาพในการดูแล นอกจากนี้ ประสบการณ์การดูแลยังส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Schumacher, et al, 2000) ที่อธิบายว่าศักยภาพของผู้ดูแลพัฒนาขึ้นผ่านประสบการณ์ตรงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความรู้ไม่ได้เพิ่มเพียงความเข้าใจเกี่ยวกับโรค แต่ยังช่วยให้ผู้ดูแลสามารถสังเกตอาการ จัดการปัญหาเฉพาะหน้า สื่อสารกับทีมรักษา และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษายังพบว่า ผู้ดูแลให้ความสำคัญกับการจัดการอารมณ์ของตนเองควบคู่กับการดูแลผู้ป่วย โดยใช้วิธีการยอมรับสถานการณ์ ลดความคาดหวัง พักจากสถานการณ์ที่ตึงเครียด ทำกิจกรรมผ่อนคลาย และพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูพลังใจ สะท้อนว่าผู้ดูแลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง และเห็นว่าการดูแลสุขภาพจิตเป็นเงื่อนไขสำคัญของการดูแลระยะยาว การจัดการอารมณ์จึงไม่ใช่การหลีกเลี่ยงปัญหา แต่เป็นกลไกที่ช่วยรักษาสมดุลทางจิตใจ ลดผลกระทบจากความเครียด และคงความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเผชิญปัญหาของ (Lazarus & Folkman, 1984) ที่อธิบายว่าบุคคลใช้ทั้งการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาและแบบมุ่งจัดการอารมณ์ในการรับมือกับความเครียด นอกจากนี้ ผู้ดูแลจำนวนหนึ่งมีการปรับมุมมองต่อการดูแล โดยเปลี่ยนจากการคาดหวังให้ผู้ป่วยหายจากโรคไปสู่การมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกับโรคได้อย่างเหมาะสม สะท้อนว่าการปรับตัวไม่ได้เกิดจากการหมดไปของปัญหา แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะยอมรับข้อจำกัดของโรคและมุ่งจัดการสิ่งที่สามารถควบคุมได้ แม้ผู้ดูแลยังคงเผชิญความ

เหนื่อยล้าและความไม่แน่นอนเป็นระยะ การปรับกรอบความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการรู้คิดของ (Beck, 1967) ซึ่งอธิบายว่าการตีความเหตุการณ์มีอิทธิพลต่ออารมณ์และพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิด Positive Reappraisal ของ (Lazarus & Folkman, 1984) ที่ชี้ว่าการตีความสถานการณ์ใหม่อย่างเหมาะสมช่วยลดผลกระทบจากความเครียดและส่งเสริมการปรับตัว อย่างไรก็ตาม การปรับตัวไม่ได้หมายถึงการปราศจากความทุกข์ แต่เป็นความสามารถในการรักษาสมดุลทางจิตใจท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกประเด็นสำคัญคือ ผู้ดูแลใช้การระบายความรู้สึกและการขอความช่วยเหลือจากครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดเป็นส่วนหนึ่งของการเผชิญปัญหา สะท้อนว่าการดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้าไม่อาจอาศัยความพยายามของผู้ดูแลเพียงลำพัง แต่ต้องได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายรอบข้าง ทั้งในด้านกำลังใจ คำแนะนำ และการช่วยแบ่งเบาภาระ ซึ่งช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเสริมพลังในการดูแลอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (González, et al, 2010) และ (อุ่นจิตร คุณารักษ์, 2561) รวมทั้งแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ (Cutrona & Suhr, 1992) ที่อธิบายว่าการสนับสนุนด้านอารมณ์ ข้อมูล และการช่วยเหลือเชิงปฏิบัติเป็นทรัพยากรสำคัญในการลดความเครียดและส่งเสริมการปรับตัวของผู้ดูแล

โดยสรุป การเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวเป็นกระบวนการที่บูรณาการทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะ การจัดการปัญหา การปรับมุมมอง การดูแลอารมณ์ของตนเอง และการใช้เครือข่ายสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ การเผชิญปัญหาและการปรับตัวมีลักษณะเป็นพลวัต เปลี่ยนแปลงไปตามอาการของผู้ป่วย ภาระการดูแล และบริบทชีวิตของผู้ดูแล ซึ่งสอดคล้องกับ Caregiver Stress Process Model ของ Pearlin และคณะ (1990) ที่อธิบายว่าประสบการณ์ของผู้ดูแลเป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยก่อความเครียด ทรัพยากรในการเผชิญปัญหา และการสนับสนุนทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลาการดูแล

สรุป

การศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า วิธีการเผชิญปัญหาของผู้ดูแลในครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้าเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์ ภาระการดูแล และบริบทของครอบครัว ผู้ดูแลมีการปรับตัวผ่านการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย ได้แก่ การแสวงหาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการรักษา การปรับรูปแบบการดูแลและการสื่อสารให้เหมาะสมกับภาวะของผู้ป่วย การจัดการอารมณ์และความเครียดของตนเอง การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และการพัฒนามุมมองเชิงบวกต่อการเจ็บป่วย ซึ่งสะท้อนถึงการผสมผสานระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งจัดการอารมณ์ เพื่อให้สามารถดำรงบทบาทผู้ดูแลได้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้จากการศึกษานี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้าในบริบทครอบครัว โดยชี้ให้เห็นว่าการดูแลผู้ป่วยไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพกายและจิตใจแก่ผู้ป่วยเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการปรับตัวทางจิตสังคมของผู้ดูแลที่ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาจึงมีคุณค่าเชิงวิชาการในการขยายองค์ความรู้ด้านการดูแลผู้ป่วยโรคซึมเศร้า การเผชิญปัญหา และบทบาทของครอบครัวในระบบสุขภาพจิต

ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางส่งเสริมศักยภาพผู้ดูแล การออกแบบโปรแกรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษา และระบบสนับสนุนทางจิตสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ดูแลและบริบทครอบครัว อันจะช่วยเพิ่มความสามารถในการดูแลผู้ป่วย ลดผลกระทบจากภาระการดูแล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของทั้งผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้าและผู้ดูแลในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรพัฒนาแนวทางให้ความรู้แก่ผู้ดูแลในครอบครัวอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับอาการของโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ วิธีสังเกตอาการเปลี่ยนแปลง แนวทางการสื่อสารที่เหมาะสม การส่งเสริมการรับประทานยาอย่างต่อเนื่อง และวิธีรับมือกับภาวะวิกฤตทางอารมณ์ของผู้ป่วย เพื่อช่วยลดความล่าช้าในการเข้ารับการรักษา ลดความเครียดจากการดูแล และเพิ่มความมั่นใจของผู้ดูแลในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการพัฒนาระบบสนับสนุนผู้ดูแลในครอบครัวควบคู่ไปกับการดูแลผู้ป่วย เช่น การจัดกลุ่มให้คำปรึกษา การเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ดูแล การให้คำปรึกษาด้านจิตใจโดยบุคลากรวิชาชีพ และการเชื่อมโยงแหล่งช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจหรือสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อช่วยลดภาระทางอารมณ์ เสริมพลังใจ และเพิ่มเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ดูแล อันจะส่งผลให้การดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้ามีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้ดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้าจากบริบทที่หลากหลายมากขึ้น เช่น โรงพยาบาลต่างระดับ หน่วยบริการสุขภาพในชุมชน หรือพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้เข้าใจประสบการณ์ ปัญหา และความต้องการของผู้ดูแลในบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และระบบบริการสุขภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดในลักษณะการวิจัยเชิงพัฒนา หรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อออกแบบและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมหรือรูปแบบการช่วยเหลือผู้ดูแลในครอบครัว เช่น โปรแกรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับโรคซึมเศร้า โปรแกรมส่งเสริมทักษะการเผชิญปัญหา หรือโปรแกรมสนับสนุนทางจิตใจสำหรับผู้ดูแล เพื่อให้ได้แนวทางเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในระบบบริการจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2561). *สถิติผู้สูงอายุฆ่าตัวตายสูงอันดับ 2 อาชีพตำรวจก็ด้วย.* สืบค้นจาก https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27623

ณัฏฐ์กฤตา เอี่ยมสะอาด. (2559). ประสบการณ์ของผู้ดูแลวัยสูงอายุในการดูแลผู้ป่วยสูงอายุโรคซึมเศร้า. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 30(1), 13–28.

ธิติพันธ์ ธานีรัตน์ และคณะ. (2559). ความชุกของภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ดูแลหลักของผู้ป่วยจิตเวชสูงอายุ. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 61(4), 385–396.

ปรียาพร จ., สมลักษณ์ ก., จงดี ช., และอลิสา ก. (2541). ภาวะซึมเศร้าของผู้ป่วยผู้สูงอายุโรคเรื้อรัง. *วารสารพยาบาลราชวิถี*, 9(3), 57–59.

เรณุการ์ ทองคำรอด. (2550). *ภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ*. สืบค้นจากhttp://www.stou.ac.th/stoukc/elder/main1_8.html

ยาใจ สิทธิมงคล. (2543). ครอบครัวของผู้ป่วยจิตเวช: แนวคิดและการประยุกต์ในการปฏิบัติการพยาบาล. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 14(1), 1–9.

ยุพาพิน ศิรโพธิ์งาม. (2539). ญาติผู้ดูแลที่บ้าน: แนวคิดและปัญหาในการวิจัย. *รามาธิบดีพยาบาลสาร*, 2(1), 43–52.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553–2583 (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อุ่นจิตร คุณารักษ์. (2561). ความเครียด ภาระการดูแล และความต้องการการสนับสนุนของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคซึมเศร้า. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา*, 12(1), 1–15.

Albrecht, T. L., & Adelman, M. B. (1987). Communicating social support. *Newbury Park*, CA: Sage Publications.

Aung, T. N. N., Moolphate, S., Koyanagi, A., Suwannapong, N., & Pengpid, S. (2022). Depression and associated factors among community-dwelling Thai older adults in northern Thailand: The relationship between history of fall and geriatric depression. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10574. doi:10.3390/ijerph191710574

Barnes, M. K., & Duck, S. (1994). Everyday communicative contexts for social support. In B. R. Burleson, T. L. Albrecht, & I. G. Sarason (Eds.), Communication of social support. (175–194). *Thousand Oaks*, CA: Sage Publications.

Beck, A. T. (1967). Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects. New York, NY: Hoeber Medical Division.

Bektas, A., Schurman, S. H., Sen, R., & Ferrucci, L. (2018). Aging, inflammation and the environment. *Experimental Gerontology*, 105, 10–18. doi: 10.1016/j.exger.2017.12.015

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

Conejero, I., Olié, E., Courtet, P., & Calati, R. (2018). Suicide in older adults: Current perspectives. *Clinical Interventions in Aging*, 13, 691–699. doi:10.2147/CIA.S130670

Cutrona, C. E., & Suhr, J. A. (1992). Controllability of stressful events and satisfaction with spouse support behaviors. *Communication Research*, 19(2), 154–174. doi:10.1177/009365092019002002

Delgado, P. L. (2000). Depression: The case for a monoamine deficiency. *Journal of Clinical Psychiatry*, 61(Suppl. 6), 7–11.

Evans, M., & Mottram, P. (2000). Diagnosis of depression in elderly patients. *Advances in Psychiatric Treatment*, 6(1), 49–56.

González, L. A., Romero, Y. M., López, M. R., Ramírez, M., & Stefanelli, M. C. (2010). The experience of family caregivers of older people with depression. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 44(1), 32–39.

Horowitz, A. (1985). Family caregiving to the frail elderly. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 5, 194–246.

Institute for Health Metrics and Evaluation. (2019). Global Health Data Exchange (GHDx). *Retrieved from https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/*

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York*, NY: Springer Publishing Company.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. *Beverly Hills*, CA: Sage Publications.

Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.

Schumacher, K. L., Stewart, B. J., Archbold, P. G., Dodd, M. J., & Dibble, S. L. (2000). Family caregiving skill: Development of the concept. *Research in Nursing & Health*, 23(3), 191–203. doi:10.1002/(SICI)1098-240X (200006)23:3<191: AID-NUR3>3.0.CO;2-B

World Federation for Mental Health. (2010). *Caring for the caregiver: Why your mental health matters when you are caring for others.* Woodbridge, VA: World Federation for Mental Health.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

An Analystical Study of the 5 Gati Affecting the Way of Life of Thai People in the Modern Society

การศึกษาเชิงวิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

Phrakhrupalad Thawat Rakkhitasaththo Na Bangchang[1*], & Phrarajvinaivajiramedhi[2]

พระครูปลัด ธวัช รกฺขิตสทฺโธ ณ บางช้าง[1*], & พระราชวินัยวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phrakhrupalad Thawat Rakkhitasaththo Na Bangchang*
พระครูปลัด ธวัช รกฺขิตสทฺโธ ณ บางช้าง
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: thawat.rod@mbu.ac.th.com

2. Phrarajvinaivajiramedhi
พระราชวินัยวชิรเมธี
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: sairung.in@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
คติ 5, การดำเนินชีวิต, สังคมไทยในปัจจุบัน

Keywords:
The Five Destinies (Pañcagati), Ways of Life, Contemporary Thai Society

Article history:
Received: 17/05/2026
Revised: 25/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 27/08/2026

How to Cite:
Bangchang, P. & Phrarajvinaivajiramedhi. (2026). An Analystical Study of the 5 Gati Affecting the Way of Life of Thai People in the Modern Society. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 372-386.

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the Five Destinations according to Theravada Buddhist principles; (2) investigate the lifestyles of Thai people in contemporary society; and (3) analyze the influence of the Five Destinations on the lifestyles of Thai people in contemporary society. This study employed a qualitative research methodology based on documentary research and in-depth interviews. Primary sources included the Tipitaka, while secondary sources comprised commentaries, academic textbooks, scholarly documents, and relevant research studies. In addition, in-depth interviews were conducted with 12 key informants. The research instruments consisted of a documentary research framework and a semi-structured in-depth interview guide. Data were analyzed using content analysis and inductive analysis, and the findings were presented through descriptive and analytical approaches.

The findings revealed that the Five Destinations constitute a metaphysical framework explaining the systematic relationship between human actions, karmic consequences, and destinations of rebirth. The concept reflects causality, moral justice, and individual responsibility for one's actions and life circumstances. Although Thai society has undergone substantial transformation in response to globalization, the concept of the Five Destinations remains embedded in everyday life through beliefs concerning merit and demerit, mindfulness, non-negligence, and virtuous conduct. It functions as a fundamental value system shaping individual, family, and community life. Furthermore, the Five Destinations serve as a mechanism for establishing moral values and social norms by employing the concepts of

fortunate and unfortunate destinations as frameworks for evaluating human behavior. These principles encourage honesty, compassion, and personal responsibility, thereby contributing to peaceful coexistence and the improvement of quality of life in Thai society.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาคติ 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท (2) เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน และ (3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคติ 5 ที่มีต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก และเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ อรรถกถา ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงอุปนัย และนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า คติ 5 เป็นกรอบแนวคิดทางอภิปรัชญาที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลแห่งกรรมและภพภูมิอย่างเป็นระบบ สะท้อนหลักความเป็นเหตุเป็นผล ความยุติธรรมทางศีลธรรม และความรับผิดชอบของบุคคลต่อการกระทำของตน แม้สังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกาภิวัตน์ แต่คติ 5 ยังคงปรากฏผ่านความเชื่อเรื่องบุญ–บาป การไม่ประมาท และการทำความดี โดยทำหน้าที่เป็นฐานคุณค่าที่หล่อหลอมการดำเนินชีวิตทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ คติ 5 ยังทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำหนดค่านิยมและบรรทัดฐานทางศีลธรรม โดยใช้แนวคิดสุคติและทุคติเป็นกรอบในการประเมินพฤติกรรม ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความรับผิดชอบ ซึ่งเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและการยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมไทย

บทนำ

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมไทยร่วมสมัยเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว แม้ความเจริญดังกล่าวเอื้อประโยชน์ด้านความสะดวกสบาย แต่ก็ส่งผลให้คุณค่าทางศีลธรรมและความตระหนักในผลแห่งกรรมลดบทบาทลง ผู้คนจำนวนไม่น้อยมุ่งแสวงหาความสำเร็จเชิงวัตถุจนละเลยกรอบจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา อันเคยเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย ตามแนวคิดทางพุทธปรัชญามองว่าปัญหาดังกล่าวสัมพันธ์กับการไม่ตระหนักถึงหลัก “คติ 5” (pañcagati) ซึ่งเป็นกรอบอธิบายกระบวนการเวียนว่ายตายเกิดตามผลแห่งกรรม ได้แก่ นรก เดรัจฉาน เปรต มนุษย์ และเทวดา (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552; วิ.มหา (ไทย) 1/40/541) หลักธรรมนี้ยืนยันว่า การกระทำทางกาย วาจา และใจ เป็นปัจจัยกำหนดภพภูมิแห่งการเกิดใหม่ ดังพระพุทธพจน์ในจูฬกัมมวิภังค์สูตรที่ชี้ชัดว่า “ผู้ทำกรรมดีย่อมได้ผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้ผลชั่ว” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552; ม.อุ. (ไทย) 23/579/251) ตลอดจนหลักธรรมในธรรมบทที่ว่า “ธรรมทั้งหลายมี

ใจเป็นใหญ่” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552; ขุ.ธ. (ไทย) 40/12/137) ซึ่งสะท้อนบทบาทของจิตในฐานะต้นเหตุแห่งพฤติกรรมและผลกรรม การลดความสำคัญของความเชื่อในคติ 5 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคมทั้งในรูปของการเสื่อมถอยทางจริยธรรม การเบียดเบียน และความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ทั้งที่พระพุทธศาสนายกย่องการเกิดเป็นมนุษย์ว่าเป็นโอกาสอันประเสริฐในการพัฒนาตนเอง หากมนุษย์ไม่ใช้โอกาสนี้อย่างถูกต้อง ย่อมมีความเสี่ยงต่อการตกไปสู่ทุคติ ดังที่พระพุทธพจน์ในลักขณสังยุตพรรณนาถึงทุกข์ของเปรตไว้อย่างชัดเจน (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552; สำ.นิ.(ไทย) 26/636–638/701)

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง คติ 5 จึงมิใช่เพียงการอธิบายเชิงอภิปรัชญา แต่เป็นกรอบจริยธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์และสังคม งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์หลักคติ 5 ในฐานะแนวคิดเชิงพุทธที่ช่วยส่งเสริมการตระหนักรู้ในผลแห่งกรรม และชี้แนวทางการดำเนินชีวิตด้วยศรัทธา ศีล สมาธิ และปัญญา อันนำไปสู่ความสงบสุขทั้งในระดับปัจเจกและสังคมโดยรวม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์แนวคิด “คติ 5” ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้แก่ นรก ดิรัจฉาน เปรต มนุษย์ และเทวดา ซึ่งสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหลักกรรมและการเวียนว่ายตายเกิด แนวคิดดังกล่าวมิได้มีความหมายเพียงการจำแนกภพภูมิที่สัตว์จะไปเกิดหลังความตายเท่านั้น แต่ยังสะท้อนหลักความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ เจตนา และผลแห่งการกระทำ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของพุทธจริยศาสตร์ กล่าวคือ บุคคลย่อมได้รับผลที่สอดคล้องกับกรรมที่ตนได้กระทำไว้ ทั้งกรรมที่เป็นกุศลและอกุศล แนวคิดนี้จึงทำหน้าที่เป็นกรอบอธิบายความแตกต่างของชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการสร้างความตระหนักต่อคุณค่าของการประพฤติปฏิบัติในปัจจุบัน (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552; สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545; พระมหาพิเชษฐ์ ธีรวโส , 2534)

ในคัมภีร์และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา แนวคิดเรื่องภพภูมิได้รับการอธิบายควบคู่กับหลักกรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะ “ไตรภูมิพระร่วง” ซึ่งนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสภาวะของสัตว์ในภูมิต่าง ๆ และเชื่อมโยงสภาพชีวิตกับผลแห่งกรรมที่ได้กระทำไว้ในอดีต การนำเสนอเช่นนี้ทำให้เห็นว่าการเกิดในภพภูมิใดมิใช่เรื่องที่เกิดขึ้นโดยปราศจากเหตุ แต่มีเงื่อนไขจากการกระทำและเจตนาของบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ขณะเดียวกัน พระมหารบ ธมฺมธโร (2547) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการตายและการเกิด ซึ่งช่วยให้เข้าใจว่าความตายมิใช่จุดสิ้นสุดของกระบวนการดำรงอยู่ตามทัศนะของพระพุทธศาสนา หากเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเกิดขึ้นและดับไปตามเหตุปัจจัย ส่วนวศิน อินทสระ (2555) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความดีกับคุณภาพของชีวิต สะท้อนให้เห็นว่าความเชื่อเรื่องกรรมและผลหลังความตายสามารถมีบทบาทต่อการประเมินคุณค่าของการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาในมิติของพุทธจริยศาสตร์ คติ 5 สามารถเชื่อมโยงกับหลักธรรมหลายประการ โดยเฉพาะศีล 5 และกุศลกรรมบถ 10 ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานสำหรับการควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ นอกจากนี้

หลักหิริ–โอตตัปปะยังมีบทบาทในการสร้างความรู้สึกละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว ขณะที่สติช่วยให้บุคคลรู้เท่าทันความคิด อารมณ์ และแรงจูงใจของตนเอง ส่วนความไม่ประมาทช่วยส่งเสริมให้บุคคลพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใด ดังนั้น คติ 5 จึงอาจทำหน้าที่เป็นกรอบทางความคิดที่สนับสนุนการพัฒนาจริยธรรม โดยทำให้บุคคลมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการกระทำในปัจจุบันกับผลที่จะตามมาในอนาคต

อย่างไรก็ตาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคติ 5 กับการดำเนินชีวิตไม่ควรตีความในลักษณะที่ว่าความเชื่อเรื่องภพภูมิเป็นสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมทุกประการ แต่ควรพิจารณาผ่านกระบวนการภายในของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความหมายของกรรม การตีความผลของกรรม การเกิดความตระหนักรู้ทางจริยธรรม และการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เมื่อบุคคลเชื่อว่าการกระทำมีผลต่อตนเอง ความเชื่อนั้นอาจกระตุ้นให้เกิดการยับยั้งพฤติกรรมที่เห็นว่าเป็นอกุศล และส่งเสริมการกระทำที่เห็นว่าเป็นกุศล กระบวนการดังกล่าวจึงสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศาสนากับการกำกับตนเองมากกว่าความสัมพันธ์แบบเหตุและผลโดยตรง

สำหรับบริบทสังคมไทยร่วมสมัย การดำเนินชีวิตของประชาชนมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในด้านการประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน การบริโภค การใช้เทคโนโลยี การรับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาใช้จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทของชีวิตจริง งานของ สมฤดี จันทร์กล่ำ (2563) และอัจฉรา ไชยราช (2567) สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในบริบทปัจจุบัน โดยเน้นการนำหลักธรรมไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

ในแง่นี้ คติ 5 สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางความคิดที่ช่วยให้บุคคลตระหนักถึงผลของการกระทำ และนำไปสู่การพิจารณาความเหมาะสมของพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ในการประกอบอาชีพ บุคคลอาจนำหลักกรรมมาใช้เป็นแนวทางในการหลีกเลี่ยงการทุจริตหรือการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อาจส่งเสริมการพูดจาสุภาพ การเคารพสิทธิของผู้อื่น และการลดความขัดแย้ง ส่วนในด้านการบริโภคและการใช้ทรัพยากร อาจช่วยให้บุคคลพิจารณาผลกระทบของการกระทำที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ แนวคิดคติ 5 ยังสามารถนำมาพิจารณาในฐานะเครื่องมือในการสร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง กล่าวคือ เมื่อบุคคลตระหนักว่าการกระทำของตนมีผลตามเหตุปัจจัย ย่อมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาการตัดสินใจอย่างรอบคอบมากขึ้น การตระหนักเช่นนี้สอดคล้องกับหลักความไม่ประมาท ซึ่งมิได้หมายถึงเพียงการระมัดระวังอันตรายเท่านั้น แต่หมายถึงการดำรงชีวิตด้วยความรู้ตัวและไม่ปล่อยให้ตนเองดำเนินไปตามความโลภ ความโกรธ และความหลงโดยปราศจากการควบคุม การประยุกต์แนวคิดคติ 5 จึงสามารถขยายจากความเชื่อเรื่องชีวิตหลังความตายไปสู่การสร้างจริยธรรมในการดำรงชีวิตประจำวันได้

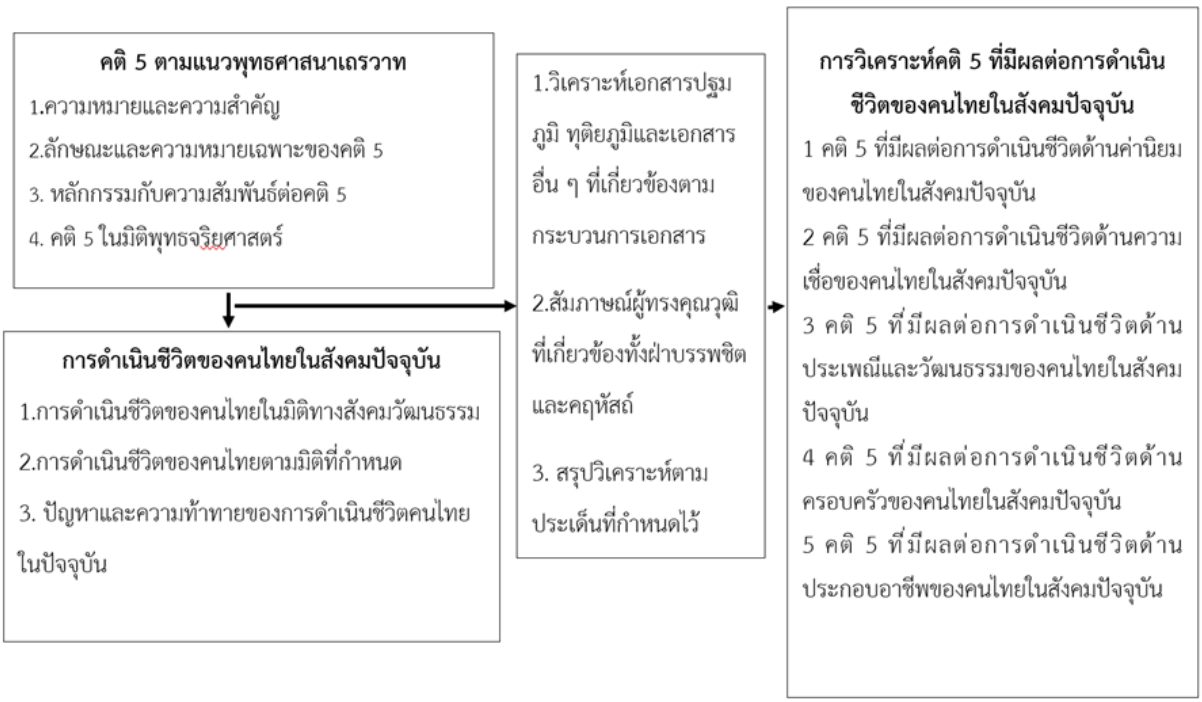
ทั้งนี้ บริบททางสังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญต่อระดับอิทธิพลของคติ 5 ที่มีต่อบุคคล เพราะความเชื่อทางศาสนาไม่ได้ดำรงอยู่โดยแยกขาดจากครอบครัว ชุมชน สถาบันการศึกษา สื่อ และสภาพแวดล้อมทางสังคม บุคคลที่ได้รับการปลูกฝังหลักธรรมอย่างต่อเนื่องอาจมีความเข้าใจเรื่องกรรมและผลของกรรมแตกต่างจากบุคคลที่รับรู้แนวคิดดังกล่าวเพียงในระดับความเชื่อหรือประเพณี ดังนั้น การศึกษาคติ 5 ในสังคมไทยจึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอด การตีความ และการประยุกต์ใช้ มากกว่าการพิจารณาเฉพาะเนื้อหาของความเชื่อ

จากการสังเคราะห์เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดว่า คติ 5 การรับรู้เรื่องกรรมและผลของกรรม การตระหนักรู้ทางจริยธรรม การตัดสินใจและกำกับพฤติกรรม การดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน โดยมีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นเงื่อนไขแวดล้อมที่อาจส่งเสริมหรือจำกัดอิทธิพลของแนวคิดดังกล่าว กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้การศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับความเชื่อไปจนถึงระดับพฤติกรรมอย่างเป็นลำดับ และเปิดโอกาสให้วิเคราะห์ได้ว่าคติ 5 ยังคงมีความหมายต่อการสร้างจิตสำนึกทางจริยธรรมและการดำเนินชีวิตของคนไทยร่วมสมัยอย่างไร ตลอดจนสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่เน้น หลักกรรมและสังสารวัฏ ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจผลของการกระทำ มีความรับผิดชอบต่อชีวิต และดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท (พระมหารบ ธมฺมธโร, 2547; พระมหาสมพงษ์ สุขุมาโล, 2538) ขณะเดียวกัน หลักพุทธจริยศาสตร์ เป็นแนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตที่ดีงาม มีคุณธรรม ความสุข และความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม (อัจฉรา ไชยราช, 2567) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นที่สัมพันธ์กับงานวิจัยนี้ได้ 2 ประเด็น คือ คติเรื่องกรรมและสังสารวัฏ ช่วยให้มนุษย์ตระหนักถึงผลของการกระทำทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาทและมุ่งพัฒนาตนเพื่อพ้นจากวัฏสงสาร การดำเนินชีวิตตามหลักพุทธจริยศาสตร์ เช่น เบญจธรรมและฆราวาสธรรม ช่วยพัฒนาคุณธรรม สติปัญญา การควบคุมตนเอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุข อันเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่ดีงามและมีคุณค่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคติ 5 ตามแนวพุทธศาสนาเถรวาท
2.เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน
3. เพื่อวิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาคติ 5 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท วิเคราะห์ความหมายและสาระสำคัญ ตลอดจนวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาคติ 5 จากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณวิเศษ และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ความหมาย หลักการ และความสำคัญของคติ 5 รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตของคนไทยใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่านิยม 2) ความเชื่อ 3) ประเพณีและวัฒนธรรม 4) ครอบครัว และ 5) การประกอบอาชีพ

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 รูป/คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 4 รูป/คน ได้แก่

นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา

นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ด้านความเชื่อทางพระพุทธศาสนาและผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) ซึ่งพัฒนาจากวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นความหมายของคติ 5 ความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และผลที่ปรากฏใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรม ครอบครัว และการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากพระไตรปิฎก และข้อมูลทุติยภูมิจากอรรถกถา ฎีกา ปกรณวิเศษ ตำรา หนังสือ งานวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคติ 5 และการดำเนินชีวิต

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 รูป/คน ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และจัดทำบันทึกข้อมูลภาคสนาม

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ตามประเด็นการวิจัย 5 ด้าน เพื่ออธิบายความเชื่อมโยงระหว่างคติ 5 กับการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ การวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) โดยดำเนินการตั้งแต่การจัดระบบข้อมูล การกำหนดรหัสข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การสังเคราะห์ประเด็นหลัก และการตีความข้อมูล จากนั้นเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสารกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาความสอดคล้องและความแตกต่าง และสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบตามกรอบการวิจัย 5 ด้าน

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธี การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งเอกสาร ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และข้อมูลจากวิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของการตีความกับข้อมูลต้นฉบับและให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อค้นพบที่สำคัญ

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญของคติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบันที่ส่งผลต่อการสร้างเงื่อนไขในการปฏิบัติตนตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท ทำให้ผู้วิจัยพบว่า

คติ 5 ตามแนวพุทธศาสนาเถรวาท

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคติ 5 ตามแนวพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า คติ 5 เป็นรูปแบบคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับการเวียนว่ายตายเกิดอย่างเป็นระบบ ดังพระพุทธจน์ทรงตรัสว่า“กรรมจำแนกสัตว์ให้เลวและประณีต” สำ.ส. (ไทย) 15/27/112) และ “บุคคลทำกรรมดีหรือชั่วย่อมเข้าถึงสุคติหรือทุคติ” องฺ.ปญฺจก. (ไทย) 22/152/234) ตลอดจนเน้นว่าเจตนาเป็นหัวใจของกรรม ส่วนอรรถกถาและฎีกาขยายความไปสู่มิติทางจิตวิทยา โดยเฉพาะบทบาทของจิตและการกำหนดคติ ทำให้คติ 5 เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับสภาพจิตอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงผลหลังความตาย สำ.ส.อ. 1/311/422) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2545, 112–118) อธิบายว่าหลักกรรมและคติเป็นกฎเหตุปัจจัยทางศีลธรรมที่ทำให้มนุษย์ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ชี้ว่าคติทำหน้าที่เป็นกรอบคุณค่าที่กำกับพฤติกรรมในชีวิตปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงความเชื่อเรื่องโลกหน้า นอกจากนี้ พบว่าแนวคิดคติ 5 ได้ฝังรากในวัฒนธรรมไทย ผ่านวรรณกรรมและประเพณี เช่น ไตรภูมิพระร่วง ซึ่งใช้แนวคิดเรื่องสุคติ ทุคติเป็นเครื่องปลูกฝังศีลธรรม (ไตรภูมิพระร่วง,2544, 56–60)

ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยในเรื่องของคติ 5 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า คติ 5 เป็นกรอบคำสอนที่เชื่อมโยงกรรม จิต และภพภูมิอย่างเป็นระบบ มีมิติทั้งเชิงอภิปรัชญา จริยศาสตร์ และวัฒนธรรม และยังคงมีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างคุณค่าของสังคมไทยในปัจจุบัน

การดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบันมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับหลักกรรมและคติ 5 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดพฤติกรรมและทิศทางชีวิตของบุคคล ดังพระพุทธพจน์ตรัสว่า “สัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของของตน” และบุคคลทำกรรมดีหรือชั่วย่อมเข้าถึงสุคติหรือทุคติ องฺ.ปญฺจก. (ไทย) 22/152/234) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตตั้งอยู่บนเหตุและผลทางศีลธรรม มิใช่เป็นไปโดยปราศจากหลักเกณฑ์ การจัดวางชีวิตให้ตั้งมั่นอยู่บนความประพฤติที่ถูกต้อง ความตั้งมั่นของจิต และความเข้าใจตามความเป็นจริง ถูกเสนอว่าเป็นกระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งด้านพฤติกรรมและจิตใจ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ปยุตฺโต, 2564, 112–118) ขณะเดียวกัน ความเชื่อในบุญบาปและผลแห่งกรรมทำให้มนุษย์ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน และกำหนดทิศทางชีวิตอย่างมีเป้าหมายและคุณค่า (วศิน อินทสระ, 2555, 45–47) อย่างไรก็ตาม กระแสโลกาภิวัตน์และวัตถุนิยมได้ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อระบบคุณค่าดั้งเดิม หากขาดการยึดโยงกับหลักธรรม ย่อมเกิดความไม่สมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางวัตถุกับความมั่นคงทางจิตใจ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์,ป.อ. ปยุตฺโต, 2545, 87–89) ดังนั้น การดำเนินชีวิตของคนไทยมีลักษณะผสมผสานระหว่างบริบทในสังคมปัจจุบันกับรากฐานพุทธศาสนา โดยมีคติ 5 ยังคงเป็นรูปแบบในทางคุณธรรมที่หล่อหลอมค่านิยม ความเชื่อ ครอบครัว วัฒนธรรม และการประกอบอาชีพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมไทยปัจจุบัน

วิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

การวิเคราะห์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นในการศึกษาวิเคราะห์ ซึ่งกล่าวอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านค่านิยมของคนไทยในสังคมปัจจุบัน แนวคิดคติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมของคนไทยในสังคมปัจจุบันยังช่วยปรับทัศนคติให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท และมุ่งพัฒนาตนในระยะยาว พร้อมทั้งส่งเสริมความเกื้อกูลและความสามัคคีในสังคม แม้รูปแบบการทำบุญและการช่วยเหลือจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แต่แก่นความเชื่อในการทำความดียังคงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ดังนั้น หลักคติดังกล่าวเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมค่านิยมร่วมสมัยของสังคมไทยให้ยึดมั่นในความดีงาม ความเอื้อเฟื้อ และความรับผิดชอบต่อชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความเชื่อของคนไทยในสังคมปัจจุบัน คติ 5 มีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างความเชื่อของคนไทยในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะความเข้าใจเรื่องบุญ–บาปที่เชื่อมโยงการกระทำกับผลแห่งชีวิตอย่างเป็นระบบ ความเชื่อดังกล่าวมิได้ตั้งอยู่บนความงมงาย หากเป็นกฎแห่งเหตุและผลทางศีลธรรมที่กำกับการดำเนินชีวิตของ

บุคคลและสังคม พร้อมทั้งยกระดับศรัทธาในพระพุทธศาสนาให้เป็นศรัทธาที่มีความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติจริง การทำบุญ การรักษาศีล และการพัฒนาจิตใจจึงมิใช่เพียงพิธีกรรม แต่เป็นกระบวนการสร้างคุณค่าและความมั่นคงทางจิตใจในชีวิตประจำวัน แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แต่ความเชื่อในคติ 5 ยังคงปรับตัวและดำรงบทบาทเป็นรากฐานสำคัญของศรัทธาและความหมายของชีวิตในสังคมไทยในปัจจุบัน

3. ด้านประเพณีและวัฒนธรรมของคนไทยในสังคมปัจจุบัน คติ 5 เป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมประเพณีและวัฒนธรรมไทยให้เชื่อมโยงกับหลักกรรมและผลแห่งสุคติ–ทุคติ ทำให้กิจกรรมทางวัฒนธรรมมิได้เป็นเพียงพิธีกรรมทางสังคม แต่เป็นกระบวนการสั่งสมบุญกุศลและปลูกฝังศีลธรรมในชีวิตประจำวัน ประเพณีไทยจึงทำหน้าที่ถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและความรับผิดชอบต่อการกระทำจากรุ่นสู่รุ่น ผ่านการมีส่วนร่วมของครอบครัว วัด และชุมชน ความเข้าใจดังกล่าวยังปรับทัศนคติของคนไทยให้เห็นคุณค่าของการสืบสานวัฒนธรรมในฐานะเครื่องหล่อหลอมความดีงาม ความสามัคคี และอัตลักษณ์ของสังคม แม้รูปแบบของประเพณีจะปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและเทคโนโลยี แต่สาระสำคัญเรื่องการทำบุญ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมยังคงดำรงอยู่อย่างมั่นคง ส่งผลให้วัฒนธรรม

4. ด้านครอบครัวของคนไทยในสังคมปัจจุบัน คติ 5 ทำหน้าที่เป็นกรอบศีลธรรมที่กำกับความสัมพันธ์ในครอบครัวไทย โดยเชื่อมโยงการกระทำของสมาชิกกับผลแห่งความเจริญและความเสื่อมตามหลักกรรม ทำให้ความสัมพันธ์มิได้ตั้งอยู่เพียงบนสายใยทางสายเลือด แต่ตั้งอยู่บนความรับผิดชอบ ความเมตตา และการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้วางกรอบบทบาทของพ่อแม่และบุตรให้ดูแลกันด้วยความเอื้ออาทรและคุณธรรม ส่งผลให้เกิดค่านิยมเรื่องความกตัญญู การเสียสละ และการให้อภัยในชีวิตครอบครัว ความเชื่อในสุคติและทุคติช่วยลดความขัดแย้งและความรุนแรงภายในครอบครัว โดยกระตุ้นให้สมาชิกใช้สติและเหตุผลในการแก้ไขปัญหาแทนอารมณ์ ความสัมพันธ์จึงมีความยืดหยุ่นและอบอุ่นมากขึ้น แม้ต้องเผชิญกับแรงกดดันของสังคมร่วมสมัย กิจกรรมทางศาสนาที่ทำร่วมกันยังเสริมสร้างความผูกพันและจิตสำนึกร่วมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ดังนั้น คติ 5 เป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมความสัมพันธ์ในครอบครัวไทยให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม ความเมตตา และความรับผิดชอบต่อกัน ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงอยู่ด้วยความมั่นคงและความสงบสุข แม้บริบทสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม

5. ด้านประกอบอาชีพของคนไทยในสังคมปัจจุบัน คติ 5 ทำหน้าที่เป็นกรอบความคิดทางศีลธรรมที่เชื่อมโยงการประกอบอาชีพของคนไทยเข้ากับผลแห่งกรรม ทำให้การทำงานมิได้ถูกมองเพียงเป็นกิจกรรมเพื่อเลี้ยงชีพ หากแต่เป็นกระบวนการสร้างความเจริญหรือความเสื่อมของชีวิตอย่างเป็นระบบ อาชีพสุจริตที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่นถูกยกย่องว่าเป็นเหตุแห่งความสุขและความมั่นคง ขณะที่การแสวงหาผลประโยชน์ด้วยวิธีผิดศีลธรรมถูกมองว่าเป็นเหตุแห่งความทุกข์และทุคติ ความเชื่อดังกล่าวยังปรับทัศนคติของคนทำงานให้ยึดถือความเพียร ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบเป็นคุณค่าหลัก ผู้คนจำนวนมากยอมอดทนต่ออุปสรรคและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมองว่าความลำบากเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเหตุแห่งความเจริญในอนาคต ทัศนคติเช่นนี้ช่วยลดแนวโน้มของการทุจริตและการแสวงหาความสำเร็จทางลัด ผลกระทบที่เกิดขึ้นในเชิงรูปธรรมสะท้อนผ่านวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ยังให้คุณค่ากับความสุจริต ความไว้วางใจ และความอดทน

ความเชื่อในผลแห่งกรรมมีส่วนเสริมสร้างมาตรฐานทางศีลธรรมในโลกการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และองค์กร ทำให้การประกอบอาชีพดำเนินไปภายใต้กรอบคุณธรรม แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามแรงกดดันทางเศรษฐกิจและการแข่งขันก็ตาม

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน” ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงประสำคัญที่ทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คติ 5 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการวิจัยพบว่า คติ 5 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้แก่ นรก เปรต อสุรกาย สัตว์เดรัจฉาน มนุษย์และเทวดา ในฐานะกรอบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับการเวียนว่ายตายเกิด มิได้มีความหมายเฉพาะในเชิงจักรวาลวิทยาหรือการอธิบายภพภูมิหลังความตายเท่านั้น แต่ยังมีนัยสำคัญในเชิงจริยธรรม เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลในปัจจุบันเข้ากับผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ ทั้งในระดับชีวิตปัจจุบันและตามคติการเวียนว่ายตายเกิด ดังนั้น คติ 5 จึงสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางความคิดที่กระตุ้นให้บุคคลตระหนักถึงผลของการกระทำและกำกับตนเองให้อยู่ภายใต้กรอบของศีลธรรม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหารบ ธมฺมธโร (หิรัญชาติ) (2547, 87–92) เรื่อง “มโนทัศน์เรื่องการตายและเกิด” ซึ่งพบว่า หลักกรรมและสังสารวัฏเป็นแนวคิดสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจความหมายของชีวิตและการตาย และเป็นพื้นฐานในการวางกรอบทางศีลธรรมสำหรับการดำเนินชีวิต โดยการตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิด การตาย และผลแห่งกรรม มีส่วนส่งเสริมให้บุคคลเกิดความมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองและประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบของคุณธรรม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คติ 5 มีสถานะเป็นมากกว่าความเชื่อเกี่ยวกับโลกหลังความตาย เพราะเป็นระบบความคิดที่ทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างพฤติกรรมกับผลที่ตามมา กล่าวอีกนัยหนึ่ง คติ 5 ทำหน้าที่เปลี่ยนแนวคิดเรื่องกรรมและสังสารวัฏจากหลักธรรมเชิงนามธรรมให้กลายเป็นกรอบสำหรับการประเมินและกำกับพฤติกรรมของบุคคลในชีวิตประจำวัน ข้อค้นพบนี้จึงชี้ให้เห็นว่า ในบริบทพระพุทธศาสนาเถรวาท คติ 5 มีความสำคัญทั้งในมิติของการอธิบายสภาวะการดำรงอยู่ของมนุษย์และในมิติของการสร้างแรงจูงใจทางจริยธรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

การดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า แม้สังคมไทยในปัจจุบันจะได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และค่านิยมบริโภคนิยม ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และวิธีคิดของคน

ไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง แต่หลักคิดที่มีรากฐานจากพระพุทธศาสนายังคงปรากฏอยู่ในวิถีชีวิตและระบบคุณค่าของคนไทย โดยเฉพาะความเชื่อเกี่ยวกับบุญ–บาป ความดี–ความชั่ว ผลของการกระทำ และความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่นและสังคม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมฤดี จันทร์กล่ำ 2563, 134–140) เรื่อง “การดำเนินชีวิตตามหลักทิศ 6 ในพุทธปรัชญาเถรวาท” ซึ่งพบว่า การดำเนินชีวิตที่นำหลักธรรมมาเป็นแนวทางสามารถช่วยให้บุคคลตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ขณะเดียวกันการดำเนินชีวิตโดยปราศจากหลักยึดเหนี่ยวทางศีลธรรมอาจนำไปสู่ความเสื่อมทางคุณค่าและความสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นสำคัญว่า การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการดำเนินชีวิตมิได้หมายความว่าระบบคุณค่าทางพุทธศาสนาจะสูญหายไป หากแต่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดงออกให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมร่วมสมัย กล่าวคือ แม้บริบทของการดำเนินชีวิตจะเปลี่ยนแปลงไป แต่แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการทำความดี การหลีกเลี่ยงการเบียดเบียน การรับผิดชอบต่อการกระทำ และการคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม ยังคงทำหน้าที่เป็นกรอบทางคุณธรรมในสังคมไทย ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาในสังคมไทยมิได้ดำรงอยู่เฉพาะในพื้นที่ของศาสนพิธีหรือความเชื่อแบบดั้งเดิม แต่ยังแทรกอยู่ในระบบคุณค่าและการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในระดับบุคคลและครอบครัว ดังนั้น การศึกษาคติ 5 จึงช่วยให้เห็นพลวัตของความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อทางศาสนา คุณค่าทางศีลธรรม และวิถีชีวิตของคนไทยในบริบทสังคมร่วมสมัย ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

วิเคราะห์คติ 5 ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า คติ 5 มีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตของคนไทยในอย่างน้อย 5 มิติ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี ครอบครัว และการประกอบอาชีพ โดยคติ 5 ทำหน้าที่เป็นกรอบความคิดที่เชื่อมโยงการกระทำของบุคคลเข้ากับผลของการกระทำ และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการควบคุมตนเองให้ประพฤติอยู่ในกรอบของศีลธรรม ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ความเชื่อเกี่ยวกับกรรมและคติภพภูมิสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีส่วนกำกับพฤติกรรมของบุคคล แม้บุคคลจะมิได้แสดงออกผ่านรูปแบบทางศาสนาโดยตรงก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาพิเชษฐ์ ธีรวโส (ดอกรัก) 2534, 156–162) เรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องกรรมและสังสารวัฏในพุทธเถรวาทที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชนไทยในปัจจุบัน” ซึ่งพบว่า แนวคิดเรื่องกรรมและสังสารวัฏมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของชาวพุทธ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคคลตระหนักถึงผลของการกระทำและมุ่งประพฤติสุจริตทั้งทางกาย วาจา และใจ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้ร่วมกับข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า คติ 5 ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อทางศาสนากับพฤติกรรมทางสังคม กล่าวคือ เมื่อบุคคลเชื่อว่าการกระทำมีผลต่อภพภูมิและความเป็นอยู่ของตน ความเชื่อนั้นย่อมมีศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเลือกกระทำสิ่งที่ตนเห็นว่าเป็นความดีและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ คติ 5 จึงมิได้มีบทบาทเฉพาะในการอธิบายจุดหมายหรือปลายทางของชีวิต แต่ยังมีบทบาทในการสร้างกระบวนการกำกับตนเองและ

การควบคุมพฤติกรรมในระดับบุคคล นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบอิทธิพลของคติ 5 ในมิติของค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี ครอบครัว และการประกอบอาชีพ ยังสะท้อนให้เห็นว่า อิทธิพลของคติ 5 มีลักษณะเป็นองค์รวมและฝังตัวอยู่ในโครงสร้างทางวัฒนธรรมของสังคมไทย กล่าวคือ ความเชื่อเรื่องผลของการกระทำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการตัดสินใจส่วนบุคคล แต่สามารถถ่ายทอดผ่านครอบครัว ประเพณี และแบบแผนการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนมีส่วนกำหนดทัศนคติต่อการประกอบอาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการไม่เบียดเบียนผู้อื่น ดังนั้น ข้อค้นพบสำคัญของการวิจัยครั้งนี้จึงอยู่ที่การทำให้เห็นว่า คติ 5 สามารถทำหน้าที่เป็นทุนทางจริยธรรมและวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมสมัย แม้บริบททางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่หลักคิดเรื่องเหตุและผลของการกระทำยังคงสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบในการกำกับพฤติกรรมและสร้างความตระหนักด้านคุณธรรมได้ โดยเฉพาะในประเด็นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น และการไม่เบียดเบียน



แผนภาพที่ 2 ผลการวิจัย

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก คติ 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ ผลแห่งกรรม และภพภูมิ โดยมีสุคติและทุคติเป็นกรอบในการอธิบายผลของการกระทำ อันสะท้อนหลักเหตุและผล ความรับผิดชอบทางศีลธรรม และการกำกับตนเองให้ละเว้นความชั่วและประกอบความดี ประการที่สอง การดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน แม้ได้รับอิทธิพลจากโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม แต่แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคติ 5 ยังคงปรากฏผ่านความเชื่อเรื่องบุญ–บาป กรรม การทำความดี การละเว้นความชั่ว และการไม่ประมาท ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยมีการปรับความหมายให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัย ประการที่สาม อิทธิพลของคติ 5 ต่อการดำเนินชีวิต พบว่า คติ 5 ทำหน้าที่เป็นกรอบคุณค่าและกลไกทางศีลธรรมในการกำกับความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรม ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความรับผิดชอบ และการไม่เบียดเบียน อันเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

โดยสรุป คติ 5 มีความสำคัญทั้งในฐานะกรอบอธิบายเชิงอภิปรัชญาและกรอบจริยศาสตร์ที่เชื่อมโยงความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับการดำเนินชีวิตจริง ข้อค้นพบนี้มีประโยชน์เชิงวิชาการในการขยายความเข้าใจบทบาทของพุทธจริยศาสตร์ต่อค่านิยมและพฤติกรรมของคนไทย และเป็นฐานสำหรับการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

หน่วยงานด้านการศึกษาและพระพุทธศาสนาควรนำสาระสำคัญของคติ 5 มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเน้นการอธิบายหลักกรรมในมิติของเหตุและผลและการพัฒนาพฤติกรรม มากกว่าการเน้นเพียงความเชื่อเรื่องผลของกรรม ทั้งนี้ ควรออกแบบกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหลักธรรมกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงประจักษ์ ควรเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในเขตเมืองและชนบท เพื่อสำรวจว่าคติ 5 ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและค่านิยมของคนไทยมากน้อยเพียงใด และแตกต่างกันในแต่ละบริบทอย่างไร

2. การศึกษาเปรียบเทียบ คือ ควรเปรียบเทียบการตีความและบทบาทของคติ 5 ระหว่างสังคมไทยกับประเทศพุทธศาสนาอื่น เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา หรือศรีลังกา เพื่อให้เห็นความเหมือนและความต่างที่สะท้อนบริบททางวัฒนธรรมและสังคม

3. การวิจัยเชิงสหวิทยาการ ควรเชื่อมโยงคติ 5 กับศาสตร์อื่น เช่น จิตวิทยา การศึกษา เศรษฐศาสตร์ และสังคมวิทยา เพื่อให้เข้าใจผลกระทบที่ครอบคลุมต่อทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัว และสังคมโดยรวม

4. การวิจัยเชิงอนาคต (Foresight Research) ควรศึกษาบทบาทของคติ 5 ในบริบทโลกดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ เพื่อสำรวจว่าคติ 5 จะปรับตัวอย่างไรให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตยุคใหม่ และยังคงมีพลังในการสร้างจิตสำนึกด้านศีลธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ไตรภูมิพระร่วง. (2544). *ไตรภูมิพระร่วง.* กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.

พระมหาพิเชษฐ์ ธีรวโส (ดอกรัก). (2534). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องกรรมและสังสารวัฏในพุทธเถรวาทที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชนไทยในปัจจุบัน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหารบ ธมฺมธโร (หิรัญชาติ). (2547). *มโนทัศน์เรื่องการตายและเกิด (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมพงษ์ สุขุมาโล (สิงห์สุพรรณ). (2538). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องสังสารวัฏในพุทธศาสนาเถรวาท.* วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2552). *พระไตรปิฎก ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

วศิน อินทสระ. (2555). *ความดีและอานุภาพแห่งความดี.* กรุงเทพฯ: ธรรมดา.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ).* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย (พิมพ์ครั้งที่ 56).* กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

สมฤดี จันทร์กล่ำ. (2563). *การดำเนินชีวิตตามหลักทิศ 6 ในพุทธปรัชญาเถรวาท (วิทยานิพนธ์).* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัจฉรา ไชยราช. (2567). *บูรณาการการดำเนินชีวิตที่ดีงามตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทของประชาชนจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์).* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Work Performance Motivation Affecting Effectiveness of Police Officers' Work Performance Under Don Mueang Police Station

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

Siraprapa Kuwenrat[1*], & Chanida Jittaruttha[2]
ศิรประภา กุเวฬรัตน์[1*], & ชนิดา จิตตรุทธะ[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Siraprapa Kuwenrat*
ศิรประภา กุเวฬรัตน์
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: kuwenratsiraprapa@gmail.com

2. Chanida Jittaruttha
ชนิดา จิตตรุทธะ
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: chanida-jit@dpu.ac.th

คำสำคัญ :
แรงจูงใจ, ประสิทธิผล, ข้าราชการตำรวจ

Keywords:
Motivation, Effectiveness, Police Officers

Article history:
Received: 19/05/2026
Revised: 20/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 27/08/2026

How to Cite:
Kuwenrat, S. & ittaruttha, C. (2026). Work Performance Motivation Affecting Effectiveness of Police Officers' Work Performance Under Don Mueang Police Station. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 387-402.

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of work motivation among police officers at Don Mueang Metropolitan Police Station 2) investigate the level of job performance and 3) analyze the motivational factors affecting job performance effectiveness among police officers at Don Mueang Metropolitan Police Station. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 146 police officers selected using Cochran's formula and stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of work motivation across the five factors was high ($\bar{X}$= 3.98, S.D. = 0.952). Among these factors, achievement had the highest mean score, followed by responsibility, job characteristics, recognition, and advancement, respectively. 2) The overall level of job performance effectiveness across the four dimensions was also high ($\bar{X}$= 3.95, S.D. = 0.712). Work quality had the highest mean score, followed by efficient use of resources, timeliness, and work quantity, respectively. 3) Three motivational factors significantly influenced job performance effectiveness at the 0.05 level of statistical significance. These factors explained 79.50% of the variance in job performance effectiveness (R^2 = 0.795), with a standard error of estimate of 0.32854. The findings suggest that police station administrators should emphasize strengthening work motivation, particularly by promoting achievement,

appropriately increasing responsibility, and creating opportunities for career advancement. Such efforts are likely to enhance job performance effectiveness in terms of quality, quantity, timeliness, and efficient resource utilization in a sustainable and effective manner.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง 2) ศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำนวน 146 คน โดยใช้สูตรของ Cochran และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ทั้ง 5 ปัจจัย ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = 0.952) โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = 0.712) โดยด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 79.50 (R2 = 0.795) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.32854 ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน การเพิ่มความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ย่อมมีแนวโน้มที่จะยกระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่าของทรัพยากร ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์การแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากรคือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช

แก้วจำนงค์, 2560) ดังนั้น องค์การจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิผลด้วยความเสมอภาค และมีจริยธรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (เจษฎา นกน้อย, 2560)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในทุกระดับองค์การทั่วโลก (Robbins & Judge, 2019) การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Deci & Ryan, 2000) ในระดับสากล องค์การต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารแรงจูงใจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Latham & Pinder, 2005) การขาดแรงจูงใจอาจนำไปสู่การลาออก อัตราการขาดงานสูง และผลงานลดลง ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์การ (Armstrong, 2020) ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การทั่วโลกให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงสุดและสร้างคุณค่าร่วมให้แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักขององค์การในศตวรรษที่ 21 การมีแรงจูงใจสูงช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Latham & Pinder, 2005) นอกจากนี้ ยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในระดับสากล หลายประเทศใช้แนวคิดแรงจูงใจเป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐและเอกชน ดังนั้น แรงจูงใจเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การทั่วโลกในระยะยาว

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกรูปแบบ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคม โดยมีการกำหนดนโยบายให้ส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานให้บรรลุผลและเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) จากสถิติของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองระหว่างปี 2564 – 2568 พบว่า คดีอาญา ปี 2564 จำนวน 850 คดี ปี 2565 จำนวน 1,060 คดี ปี 2566 จำนวน 1,230 คดี ปี 2567 จำนวน 1,830 คดี และปี 2568 จำนวน 824 คดี และคดีจราจร ในปี 2564 จำนวน 286 คดี ปี 2565 จำนวน 163 คดี ปี 2566 จำนวน 433 คดี ปี 2567 จำนวน 200 คดี และปี 2568 จำนวน 195 คดี (สำนักงานเขตดอนเมือง, 2568) แสดงให้เห็นว่าคดีอาญาและคดีจราจรมีแนวโน้มผันผวนและอยู่ในระดับสูง ตำรวจในพื้นที่จึงต้องรับภาระงานจำนวนมาก ทั้งการป้องกันอาชญากรรม การจัดการจราจร และการบริการประชาชนความกดดันจากภาระงานดังกล่าวอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1989) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) โดยไม่ได้นำปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในและการแสดงพฤติกรรมการ

ทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนตามแนวคิดของ Herzberg มีบทบาทหลักในการลดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในเชิงบวกโดยตรง อีกทั้งปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่ เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายที่ถูกกำหนดไว้ในระบบราชการตำรวจอย่างเป็นมาตรฐาน มีความค่อนข้างคงที่ และอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมหรือการปรับเปลี่ยนในระดับหน่วยงานสถานีตำรวจ นอกจากนี้ การรวมปัจจัยค้ำจุนไว้ในการศึกษาอาจทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกับตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ และอาจลดความชัดเจนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำกัดขอบเขตการศึกษาโดยมุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความ ลุ่มลึก ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในระดับหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและความรู้สึกภายในของบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สอดคล้องกับตัวแปรและข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่นำองค์ประกอบอื่นของทฤษฎีที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ เพื่อให้แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด และเครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกัน และลดความคลาดเคลื่อนในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงทางวิชาการ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเฉพาะองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาและสามารถวัดได้จากเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1989) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยคุณภาพของงานหมายถึงการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐาน ปริมาณงานหมายถึงการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายหรือปริมาณที่กำหนด เวลาเกี่ยวข้องกับความรวดเร็วและความตรงต่อระยะเวลาที่กำหนด ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวชี้วัดที่ปรากฏในเครื่องมือวิจัยจริง ส่วนองค์ประกอบอื่นที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวแปรหรือไม่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษามีความชัดเจนและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

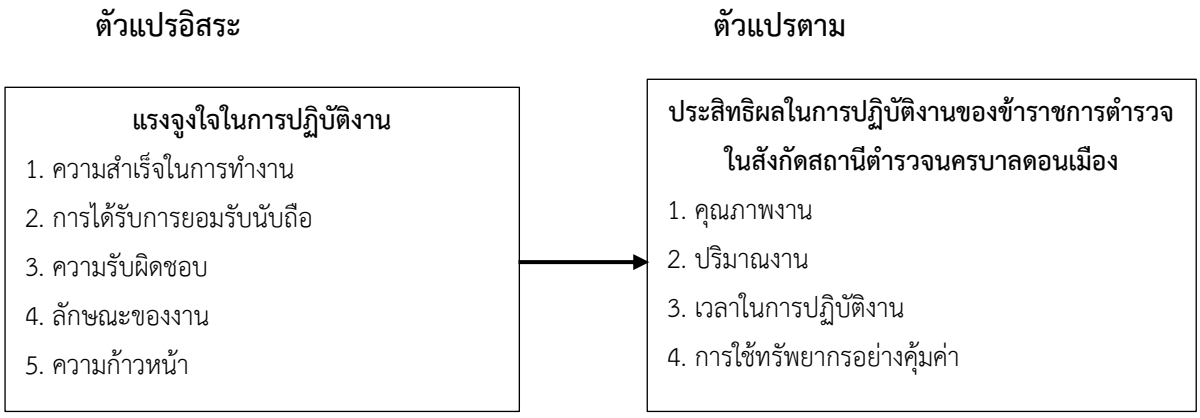
กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่กำหนดเป็นตัวแปรและมีการวัดจริงในการวิจัย เพื่อให้การนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และอ้างอิงทางวิชาการได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร โดยงานวิจัยในประเทศไทยพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ปริณดา ปันหล้า และคณะ, 2566; ธัญญารัตน์ สาลิกา, 2566; ปรีดา พรหมมายน และคณะ, 2567) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณธนัง, 2568; ศศิ เมธีคชเดช และกิติยา ทัศนะบรรจง, 2568) ขณะที่ จินต์วรา ศรีมูล และคณะ (2568) พบว่า แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ Herzberg, Mausner และ Synderman (1989) เสนอว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน ขณะที่ Deci และ Ryan (2000) และ Latham และ Pinder (2005) ชี้ว่าแรงจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน นอกจากนี้ Chemers และ Ayman (1985) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำ แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg และ แนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจ นครบาลดอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 233 คน (สำนักงานเขตดอนเมือง, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานี ตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาได้จากสูตรของ (Cochran, 1977) จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองออกเป็นชั้นตามสายงาน จำนวน 5 สายงาน ได้แก่ ฝ่ายป้องกันปราบปราม ฝ่ายจราจร ฝ่ายสืบสวน ฝ่ายสอบสวน และฝ่ายธุรการ จากนั้นจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นให้เป็นไปตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น แล้วดำเนินการ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อ ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สายงานที่สังกัด เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของปัจจัยจูงใจอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Streiner & Norman, 1995) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบลิงก์และคิวอาร์โค้ด ณ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้กับข้าราชการตำรวจ จำนวน 146 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ได้ดำเนินตาม 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้ศึกษา

2. กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ดังนั้น ผู้ศึกษาจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที ซึ่งมีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ หรือแบบทิ้งดิ่งจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบตามจำนวน จึงปิดรับการตอบแบบสอบถาม

3. ทำการตรวจสอบข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบของข้อมูลของแบบสอบถาม

4. จัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูล ในส่วนข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละประเด็นที่วัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง วิเคราะห์ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่ส่งผลต่อกัน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	$\bar{x}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.46	0.647	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.825	มาก	4
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.680	มากที่สุด	2
4. ด้านลักษณะของงาน	4.02	0.760	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.37	0.973	ปานกลาง	5
รวม	**3.98**	**0.952**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = 0.952) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.46, S.D. = 0.647) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.23, S.D. = 0.680) ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$= 4.02, S.D. = 0.760) และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$= 3.84, S.D. = 0.825) อยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.37, S.D. = 0.973)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงจากความภาคภูมิใจและการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.51) ด้านความรับผิดชอบเด่นที่การตระหนักในหน้าที่และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ($\overline{X}$= 4.42) ด้านลักษณะของงานเด่นที่การรับรู้ว่างานมีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์การ ($\overline{X}$= 4.23) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเด่นที่การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$= 4.10) ขณะที่ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นความก้าวหน้าเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาความรู้และศักยภาพ ($\overline{X}$= 3.69) แต่ยังอยู่ในระดับปานกลางโดยรวม

ผลการศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	$\bar{x}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.20	0.642	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.58	0.928	มาก	4
3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.94	0.804	มาก	3
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.09	0.753	มาก	2
รวม	**3.95**	**0.712**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = 0.712) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.20, S.D. = 0.642) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\overline{X}$= 4.09, S.D. = 0.753) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 3.94, S.D. = 0.804) และ ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$= 3.58, S.D. = 0.928) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$= 4.32, S.D. = 0.682) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการคำนึงถึงความประหยัดและความคุ้มค่า ($\overline{X}$= 4.24, S.D. = 0.764) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$= 4.02, S.D. = 0.883) และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$= 3.76, S.D. = 0.978) ขณะที่ประเด็นปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาและกำลังในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$= 3.30, S.D. = 1.129) และอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	ผลการทดสอบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y)		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.052	.198		-.266	.791
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.234	.065	.213	3.590	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.070	.060	-.081	-1.173	.243
ด้านความรับผิดชอบ	.476	.076	.455	6.277	.000*
ด้านลักษณะของงาน	.049	.062	.052	.787	.433
ด้านความก้าวหน้า	.304	.041	.415	7.366	.000*

R = 0.891, R^2 = 0.795, Adjusted R^2 = 0.787 Std. Error of the Estimate = 0.32854, F 108.364, Sig. = 0.000 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ราย พบว่า แบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าสูงสุด (Beta = 0.476) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (Beta = 0.304) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.234)

ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทิศทางบวก ทั้งนี้แบบจำลองมีค่า R = 0.891 และ R^2 = 0.795 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.32854

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

Y = -0.052 + 0.476(ด้านความรับผิดชอบ) + 0.304(ด้านความก้าวหน้า) + 0.234(ด้านความสำเร็จในการทำงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

Z = 0.455(ด้านความรับผิดชอบ) + 0.415(ด้านความก้าวหน้า) + 0.213(ด้านความสำเร็จในการทำงาน)

ผลการวิเคราะห์สะท้อนว่า เมื่อแรงจูงใจในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 24 คน (ร้อยละ 35.8) โดยเห็นว่าความสำเร็จช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 30.3) ซึ่งช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 28.8) ซึ่งส่งเสริมความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้า มีผู้แสดงความคิดเห็นเท่ากันด้านละ 18 คน (ร้อยละ 27.3) โดยลักษณะของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถช่วยเพิ่มความเต็มใจและคุณภาพในการทำงาน ขณะที่ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ขณะที่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างยังสะท้อนความสำคัญของการได้รับการยอมรับและลักษณะงานที่เหมาะสม ซึ่งควรนำมาพิจารณาประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะลักษณะงานตำรวจเป็นงานที่มีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ชัดเจน เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจึงเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1989) ที่ระบุว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับสูงที่สุด รวมถึงงานวิจัยของ จินต์วรา ศรีมูล, ศิริกานดา แหยมคง และชัชชัย สุจริต (2568) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากงานตำรวจเกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยและความเชื่อมั่นของประชาชน จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) ที่อธิบายว่า คุณภาพของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ที่พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณธนัง (2568) ที่พบว่า คุณภาพของงานเป็นด้านที่มีระดับสูงสุดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1989) และแนวคิดประสิทธิผลของ Peterson & Plowman (1989) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิษฐ์กิตติ์ธิตินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และพิชาภพ พันธุ์แพ (2567) ที่พบว่า ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 49.60 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ เมธีคชเดช และกิติยา ทัศนะบรรจง (2568) ที่พบว่า แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานเป็นมิติที่สะท้อนระดับแรงจูงใจที่โดดเด่น ขณะที่คุณภาพของงานเป็นมิติสำคัญของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความรับผิดชอบเป็นปัจจัย

ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด และปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในบริบทองค์กรตำรวจ นอกจากนี้ ผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณ โดยสะท้อนถึงความสำคัญของกำลังใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิได้เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กรตำรวจ โดยเฉพาะการชี้ให้เห็นความสำคัญของ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ในฐานะปัจจัยที่มีศักยภาพในการอธิบายความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับกลไกด้านแรงจูงใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประสิทธิผลของบุคลากรภาครัฐในบริบทองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย

โดยสรุป การศึกษาครั้งนี้ยืนยันให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิผลของข้าราชการตำรวจควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างระบบบริหารที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีทั้งคุณค่าเชิงวิชาการและศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กรตำรวจต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายกำหนดแนวทางการจัดสรรงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เช่น กำหนดแนวทาง “มอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ” เช่น ผู้มีทักษะด้านสืบสวนรับผิดชอบงานสืบสวนโดยตรง ผู้มีทักษะเทคโนโลยีดูแลงานระบบข้อมูล

2. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายกำหนดความรับผิดชอบเป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดตัวชี้วัดเรื่องความตรงต่อเวลาและความครบถ้วนของงาน เป็นเกณฑ์ประเมินผลประจำปี

3. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ระบุชัดเจนว่า ต้องมีคุณสมบัติ ผลงาน และการอบรมใดจึงจะมีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเชิงสาธารณะ

1. ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนด้านอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิผลในการให้บริการประชาชน

3. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และภาคประชาชน ในการสะท้อนความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของตำรวจ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจในสังคมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในสถานีตำรวจนครบาลอื่น หรือหน่วยงานตำรวจในสังกัดกองบัญชาการอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลในระดับที่กว้างขึ้น

2. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดจากการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างรอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณธนัง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 10(2), 69–81.

จินต์วรา ศรีมูล, ศิริกานดา แหยมคง และชัชชัย สุจริต. (2568). แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*, 5(3), 1337-1350.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.* รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143–156.

ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิษฐ์กิตติ์ธิตินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และพิชาภพ พันธุ์แพ. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทางานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.* 19(70), 80-91.

ศศิ เมธีคชเดช และกิติยา ทัศนะบรรจง. (2568). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฤผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.* 11(3), 177-194.

สำนักงานเขตดอนเมือง. (2568). *ฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่นพื้นที่เขตดอนเมือง.* สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2568 จาก https://webportal.bangkok.go.th/donmueang.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567.* กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: นำศิลป์โฆษณา.

Armstrong, M. (2020). *A handbook of human resource management practice (15th ed.).* Kogan Page.

Chemers, M.M., & Ayman. R. (1985). Leadership Orientation as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction of Mexican Managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 359-367.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.).* New York: John Wilay & Sons.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Herzberg, F., Mausner. B., & Synderman, B. B. (1989). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley and Sons, Inc.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management.* Homewood, llinois: Richard D. Irwin.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.).* Pearson.

Streiner, D., & Norman, G. (1995). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use (2nd ed.).* Oxford: Oxford University Press.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Digital Marketing Communication of Small and Medium-sized Enterprise Entrepreneurs in Film Event Organizing Businesses in Thailand

การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย

Xinxin Ye[1*], Sukanya Burnadechachai[2], & Prapas Nualnetr[3]
ซินซิน ยี่[1*], สุกัญญา บูรณเดชาชัย[2], & ประภาส นวลเนตร[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Xinxin Ye*
ซินซิน ยี่
Faculty of Communication Arts
Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: xinxin_ye123@gmail.com

2. Sukanya Burnadechachai
สุกัญญา บูรณเดชาชัย
Faculty of Communication Arts
Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: sukanya.bur@bkkthon.ac.th

3. Prapas Nualnetr
ประภาส นวลเนตร
Faculty of Communication Arts
Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: prapas_nual@bkkthon.ac.th

คำสำคัญ :
การสื่อสารการตลาดดิจิทัล, ธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์, ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Keywords:
Digital Marketing Communications, Film Event Business, Small and Medium Enterprises (SMEs)

Article history:
Received: 24/05/2026
Revised: 05/07/2026
Accepted: 30/07/2026
Available online: 27/08/2026

How to Cite:
Ye, X. et al. (2026). Digital Marketing Communication of SMEs Entrepreneurs among Film Event Organizers in Thailand. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 403-422.

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the current situation of digital marketing communication among small and medium-sized enterprises (SMEs) engaged in film event organization in Thailand; (2) investigate the components of digital marketing communication; and (3) propose effective digital marketing communication guidelines for such business operators.The study employed a mixed-methods research approach. Quantitative data were collected from 400 people residing in Bangkok, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with 17 key informants who possessed knowledge and experience in digital marketing communication for film event organization businesses in Thailand. The research instruments consisted of a questionnaire and an in-depth interview guide. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that SMEs in the film event management industry have increasingly shifted toward fully integrated digital marketing communication by adopting online platforms, streaming services, and social media platforms, particularly Facebook, Instagram, TikTok, and YouTube. These platforms were used in conjunction with trailer releases, special events, influencer marketing, reviews, and electronic word-of-mouth to generate awareness, engagement, and targeted reach. Generation Y and Generation Z constituted the primary target groups, with an increasing emphasis on creating shared experiences through

digital channels. Six key components of digital marketing communication were identified: (1) content communication ($\bar{x}$= 4.47), (2) platform communication ($\bar{x}$ = 4.45), (3) behavioral intention ($\bar{x}$ = 4.43), (4) public relations ($\bar{x}$= 4.35), (5) perceived communication quality ($\bar{x}$= 4.32), and (6) personal characteristics ($\bar{x}$= 4.29). The proposed guidelines emphasize storytelling-based content, appropriate platform selection, behavioral engagement strategies, digital public relations, clear and persuasive information, and demographic and generational segmentation. The findings provide a strategic framework for enhancing the effectiveness of digital marketing communication among SMEs in Thailand's film event management industry and for aligning marketing practices with contemporary consumer behavior in the digital era.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสถานการณ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย (2) ศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัล และ (3) เสนอแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีการปรับตัวสู่การสื่อสารการตลาดดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ระบบสตรีมมิ่ง และสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Instagram, TikTok และ YouTube ควบคู่กับการสร้างกระแสผ่านการเผยแพร่ตัวอย่างภาพยนตร์ การจัดกิจกรรมพิเศษ และการใช้อินฟลูเอนเซอร์เพื่อสร้างการรับรู้และการบอกต่อ โดยมุ่งเน้นกลุ่มผู้บริโภค Generation Y และ Generation Z ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้าง "ประสบการณ์ร่วม" ผ่านช่องทางออนไลน์ สำหรับองค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัลพบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสารเนื้อหา ($\bar{X}$= 4.47) (2) การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์ม ($\bar{X}$= 4.45) (3) พฤติกรรมความตั้งใจ ($\bar{X}$= 4.43) (4) การประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}$= 4.35) (5) การรับรู้คุณภาพการสื่อสาร ($\bar{X}$= 4.32) และ (6) ลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X}$= 4.29) ทั้งนี้ แนวทางสำคัญประกอบด้วยการพัฒนาเนื้อหาเชิงเรื่องเล่า การเลือกแพลตฟอร์มให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย การกระตุ้นพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ การนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และการแบ่งกลุ่ม

เป้าหมายตามลักษณะประชากรและ Generation ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

บทนำ

การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ทางสังคม และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในบริบทสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการรับสารและการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค จากเดิมที่ผู้รับสารมีบทบาทเป็นเพียงผู้รับข้อมูล ปัจจุบันสามารถเป็นทั้งผู้รับ ผู้ผลิต และผู้เผยแพร่เนื้อหาได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการสื่อสารจึงมีลักษณะเป็นพลวัตและเน้นการมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น ทั้งนี้ แบบจำลองการสื่อสารของ Berlo (SMCR) ประกอบด้วยแหล่งสาร (Source) สาร (Message) ช่องทาง (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายกระบวนการสื่อสารการตลาดดิจิทัลร่วมกับผลตอบสนองและข้อมูลย้อนกลับของผู้บริโภค (Nelmes, 1996) การสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้ประกอบการใช้ในการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ออกแบบเนื้อหา เลือกช่องทางดิจิทัล สร้างปฏิสัมพันธ์ และประเมินผลการสื่อสารเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้บริโภค ผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565 ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA) สะท้อนให้เห็นว่าคนไทย โดยเฉพาะกลุ่ม Gen Y และ Gen Z มีการใช้อินเทอร์เน็ตในระดับสูง และมีพฤติกรรมทั้งการบริโภคและสร้างเนื้อหาออนไลน์ โดยเฉพาะวิดีโอและการถ่ายทอดสด จึงทำให้สื่อดิจิทัลกลายเป็นช่องทางสำคัญในการเข้าถึงและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย Lobstein, et a. (2016) สถานการณ์ดังกล่าวมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์และธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และกำลังปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและการสร้าง Soft Power ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำเป็นต้องใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างการรับรู้ ดึงดูดผู้ชม สร้างชุมชนผู้สนใจภาพยนตร์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม (กิ่งกาญจน์ เกิดแก้ว, 2560)

อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการตลาดดิจิทัล พฤติกรรมผู้บริโภค และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในธุรกิจทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่การศึกษากระบวนการและองค์ประกอบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในบริบทของผู้ประกอบการ SMEs ด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทยยังมีจำกัด โดยเฉพาะการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง ผู้รับสาร ผลตอบสนอง และข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ช่องว่างดังกล่าวจึงนำไปสู่การศึกษาครั้งนี้ ซึ่งมุ่งศึกษาสถานการณ์และองค์ประกอบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการ SMEs ด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเสนอแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจในบริบทดิจิทัลต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ส่งข่าวสาร ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับข่าวสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อกันโดย (กุลรดา พุทธผล และระพีพร ศรีจำปา, 2564) ดังนั้น ความหมายของ “การสื่อสารการตลาด” พอสรุปเป็นความคิดรวบยอดไว้ว่า คือ กิจกรรมทั้งมวลที่นักการตลาดได้กระทำขึ้น เพื่อให้เป็นข่าวสารกระตุ้น จูงใจ เพื่อสื่อความหมายถ่ายทอดความคิดผ่านสื่อต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการหรือสิ่งอื่นได้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและตัดสินใจซื้อในที่สุด หรือแสดงพฤติกรรมตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งตามมุ่งหวังไว้ โดยสรุป แนวคิดการสื่อสารการตลาด มีบทบาทสำคัญการแจ้งข้อมูลข่าวสาร โน้มน้าวในผู้บริโภคคอยตอกย้ำเตือนความทรงจำ การสร้างทัศนคติที่ดี การสร้างความแตกต่างให้กับสินค้า และการบริการ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทำให้เกิดการรับรู้

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อดิจิทัล เนื้อหาที่อยู่ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) ซึ่งสร้าง ปรับแต่งและส่งผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายออนไลน์ มีแนวคิดหลักที่เน้นการโต้ตอบ (Interactive) การหลอมรวมสื่อ (Convergence) และการเข้าถึงได้ง่ายทุกที่ทุกเวลา ซึ่งส่งผลต่อการสื่อสาร วัฒนธรรม และพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคใหม่ แนวคิดเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์ โครงสร้างทางสังคมที่สร้างขึ้นจากกลุ่มของผู้กระทำ เช่น ปัจเจกบุคคลหรือองค์การ สุรัชฎา จิรสุจริตธรรม (2566) ได้ให้ความหมายสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) คือ สื่อหรือ ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ตที่ให้บริการในระบบของสังคมออนไลน์ โดยเปิดให้ผู้ใช้งาน สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ในรูปแบบ 2 ทาง ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมเสมือนที่ กลุ่มคนเหล่านี้ซึ่งในที่นี้คือ กลุ่มผู้สูงอายุ สามารถแบ่งปันประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองร่วมกันได้ นอกจากนี้ ยังนับได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารที่มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยจะเห็นได้ว่ามีรูปแบบการสื่อสารมากมาย ดังนั้น ถือว่าเป็นช่องทางการ ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารเพื่อให้ได้ใจความส่งผลให้เกิดประโยชน์มากมายที่ได้จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยสรุป แนวคิดการสื่อสารในสังคมออนไลน์ โดยมีองค์ประกอบสื่อสังคมออนไลน์ เป็นอิทธิพลจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และกระบวนการสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อทราบถึงประโยชน์ของ Social networks เครือข่ายสังคมออนไลน์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางการตลาดผ่านการสร้างเนื้อหา (Content Marketing)

การตลาดให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยยุคดิจิทัลส่งผลท าให้แบรนด์ธุรกิจต้องมีการปรับตัวของทุก ๆ แบรนด์ที่นำไปสู่การสื่อสารการการตลาดดิจิทัลเปลี่ยนผ่านไปสู่ช่องทาง Online Platform มากขึ้นการสื่อสารการตลาดดิจิทัลผ่านการทำการตลาดออนไลน์เพื่อสร้างความความสำเร็จหลายแบรนด์จึงต้องสร้างคอนเทนต์ (Content) หลากหลายรูปแบบทั้งบทความ การสร้างภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวที่ดึงดูดใจกลุ่มเป้าหมายและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเป็นสิ่งสำคัญมาก คอนเทนต์หนึ่งสามารถดึงดูดความสนใจของผู้ใช้ในช่องทางโซเชียลมีเดียได้ภายในเวลาเพียง 1 วินาที ก่อนที่จะถูกเลื่อนผ่านไป นิยามความหมายของกลยุทธ์ทางการตลาดผ่านการสร้างเนื้อหา (Content Marketing) (Koob, 2021) กล่าวว่า การตลาดเนื้อหาได้รับแรงผลักดันทั่วโลกและกำลังได้รับความสำคัญอย่างต่อเนื่องในการผสมผสานการตลาดขององค์กรแนวความคิดเกี่ยวกับการตลาดเนื้อหาว่าเป็นชุดของกิจกรรมที่ฝังตัวและขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร (Hollebeek & Macky, 2019) กล่าวว่า การตลาดเนื้อหา หมายถึง การสร้างและการเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแบรนด์ที่มีคุณค่าและเกี่ยวข้องให้กับลูกค้าปัจจุบันหรือผู้ที่คาดหวังหรือกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจ ซึ่ง (Agrawal, 2018) ยังกล่าวเสริมอีกว่าเนื้อหายังคงเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการขยายการเข้าถึง การมองเห็น และสร้างโอกาสในการขายจะเต็มไปด้วยเคล็ดลับ และคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีสร้างกลยุทธ์การตลาดเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพ โดยสรุป การตลาดเนื้อหานี้เป็นขั้นสูงของการตลาดแบบบอกต่อ เป็นช่วงเวลาของการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ โดยมีกลไกขับเคลื่อนหลักในการขยายการเข้าถึง ด้านการมองเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์

ธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์มีความสำคัญทั้งในมิติเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นการมุ่งแก้ไขความท้าทายด้านการสื่อสารที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นภายในระบบนิเวศการจัดงานอีเวนต์ภาพยนตร์ที่กำลังเติบโตในประเทศไทย แม้ว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาพยนตร์ อาทิ การจัดฉายภาพยนตร์ โปรแกรมไมโครซีเนมา (Micro-cinema) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และเทศกาลภาพยนตร์ชุมชน จะได้รับความสนใจและมีความต่อเนื่องมากขึ้นในกรุงเทพมหานคร หากผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่กลับเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพ (Start-ups) และทีมงานขนาดเล็กที่ต้องดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรในบริบทดังกล่าว การสื่อสารการตลาดดิจิทัลจึงมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์เท่านั้น หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความสนใจของสาธารณชน การสร้างความผูกพันกับชุมชน และการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ชมอย่างยั่งยืน ซึ่งคุณลักษณะของภาพยนตร์ (Hayword, 2000) ได้กล่าวถึงภาพยนตร์อิสระ คือ ภาพยนตร์ที่สร้างจากผู้สร้างภาพยนตร์ที่อิสระจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นภาพยนตร์กระแสหลัก เช่น ภาพยนตร์ทดลอง (Experimental film) และ ภาพยนตร์ศิลปะ (Art Film) หรือภาพยนตร์ที่ให้ทางเลือกนอกจากอุดมการณ์หลัก (Dominant Ideology) ภาพยนตร์ดังกล่าวส่วนใหญ่สร้างจาก

งบประมาณที่ต่ำมาจากเงินทุนส่วนบุคคล และ Nelmes (1996) สรุปว่าภาพยนตร์นอกกระแสมี 2 ประเภท ได้แก่ (1) ภาพยนตร์ที่อิสระจากกระแสหลักโดยมีจุดประสงค์ในการสร้างเพื่อแข่งขันกับภาพยนตร์จากสตูดิโอใหญ่ๆ ถึงแม้ว่ามันจะไม่มีเงินทุนจำนวนมาก (2) ภาพยนตร์ที่อยู่นอกเหนือจากภาพยนตร์กระแสหลักเช่น Film Workshops, Avant-garde Film (กิ่งกาญจน์ เกิดแก้ว, 2560) กล่าวว่า ภาพยนตร์อิสระในลักษณะการแสดงออกถึงทางเลือกในแง่มุมของศิลปะเป็นการพยายามทดลองสร้างภาพยนตร์ที่แตกต่างและหลากหลายไปจากภาพยนตร์ที่มีอยู่ทั่วไป โดยไม่ใช่การเล่าเรื่องแบบเดิม ๆ และเป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของผู้สร้าง โดยมิได้มุ่งหวังผลทางการค้า ซึ่งผู้สร้างภาพยนตร์กลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับภาพยนตร์ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสดงออกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสรุป ธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ที่กำลังเติบโตในประเทศไทย การฉายภาพยนตร์อิสระเป็นตัวแทนของกลุ่มวัฒนธรรม ในลักษณะการแสดงออกถึงทางเลือกในแง่มุมของศิลปะ โดยมีจุดประสงค์ในการสร้าง เพื่อแข่งขันกับภาพยนตร์จากสตูดิโอใหญ่ๆ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนกิจกรรมเหล่านี้ และทีมงานขนาดเล็กที่ต้องดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัด ในบริบทของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ (Perception Theory)

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญ ของบุคคลเพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อม ของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติเป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้านคือการรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ดังนั้นการรับรู้จึงมีความหมายแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีดังต่อไปนี้ 1) เพศ อิทธิพลของเพศต่อการรับรู้ 2) อายุ ความสามารถในการตัดสินใจแปลความหมายหรือให้เหตุผลได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และ3) การศึกษา อิทธิพลของการศึกษาที่ช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการคิดตัดสินใจวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างดีหรือมีเหตุผลถูกต้อง โดยสรุป แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้เป็นปัจจัยปรับเปลี่ยนที่มีผลต่อการรับรู้เฉพาะของแต่ละบุคคลและแนวโน้มของปัจจัยความรับรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้การบริการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) คือ ทฤษฎีที่ขยายออกมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of reasoned action)ตัวแปรส่วนกลางคือ ความตั้งใจ ของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีคาดว่าเจตนาต่าง ๆ จะเป็นตัวควบคุมตัวแปรเชิงกระตุ้นที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม (Ajzen, 1991; ชูชัย สมิทธิไกร, 2562) พฤติกรรมความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการกระทำนั้น หรือการรับรู้คุณค่าว่าการ

กระทำนั้นเป็นไปทางบวกหรือทางลบ รวมถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมาด้วย ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความตั้งใจสูงที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น แต่หากบุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็จะมีความตั้งใจสูงที่จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น และเจตนาเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดว่าผู้คนเต็มใจจะพยายามมากแค่ไหน และพวกเขามีความพยายามมากเท่าใดในการที่จะแสดงพฤติกรรม ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่าเจตนาเชิงพฤติกรรมจะสามารถแปรเปลี่ยนเป็นการแสดงพฤติกรรมได้ก็ต่อเมื่อพฤติกรรมนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมที่ตั้งใจ ประกอบด้วย 1) ทัศนคติ 2) บรรทัดฐานทางสังคม 3) การรับรู้ถึงความสามารถในการเข้าร่วม และ4) ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความตั้งใจ เป็นตัวบ่งชี้ โดยสรุป แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ได้แสดงถึง ทัศนคติ ที่มีความเชื่อในสิ่งที่เห็นจากคนกลุ่มใหญ่ แสดงถึง การรับรู้ ความตั้งใจ การโน้มน้าวทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการจัดงานอีเวนต์ภาพยนตร์ในประเทศไทย” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) รูปแบบ Exploratory Sequential Mixed Methods Design (QUAL QUAN) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ องค์ประกอบ และแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ด้านการจัดงานอีเวนต์ภาพยนตร์ในประเทศไทย การวิจัยประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจบริบทและประสบการณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการรับรู้และองค์ประกอบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารหรือมีความสนใจเกี่ยวกับงานอีเวนต์ภาพยนตร์ ทั้งนี้ เทคนิคการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายระดับกลยุทธ์ ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ กลยุทธ์การแข่งขัน กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการสื่อสาร (2) ผู้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลระดับปฏิบัติการ ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการผลิตเนื้อหา รูปแบบ ช่องทาง แพลตฟอร์ม และการประเมินผล (3) แฟนคลับหรือผู้เข้าร่วมงานอีเวนต์ภาพยนตร์ ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ช่องทาง เนื้อหา การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม และ (4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ซึ่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับ SMEs

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) และแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมประเด็นสถานการณ์และกลยุทธ์การสื่อสาร กระบวนการผลิตเนื้อหา พฤติกรรมและการรับรู้ของผู้เข้าร่วมงาน ตลอดจนองค์ประกอบและแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ส่วนแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป การสื่อสารการตลาดดิจิทัล การประชาสัมพันธ์และรูปแบบกิจกรรมงานอีเวนต์ภาพยนตร์ การรับรู้ และพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ได้แก่ ทัศนคติ บรรทัดฐานเชิงอัตวิสัย การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

เครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จากนั้นทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้กลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยระยะแรกเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน ข้อมูลถูกถอดความ ตรวจสอบ และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ประเด็น (Thematic Content Analysis) ผ่านกระบวนการกำหนดรหัส จัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ประเด็นหลัก พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ข้อค้นพบจากระยะนี้ถูกนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ระยะที่สองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คนผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและระดับการรับรู้ต่อองค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัล สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร ใช้สถิติอนุมานที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และระดับการวัดของข้อมูล

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยบูรณาการผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในขั้นตอนการตีความ โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อค้นพบจากทั้งสองระยะ เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์แนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของผู้ประกอบการ SMEs ด้านการจัดงานอีเวนต์ภาพยนตร์ในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย” แบ่งออกเป็นออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยบูรณาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มประชาชน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัล เพื่อแสดงภาพรวมและเชิงลึกของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและมีทั้ง 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	157	39.25
หญิง	224	56.00
LGBTQ+/เพศอื่น ๆ	19	4.75
รวม	**400**	**100.00**
อายุ		
14–24 ปี	258	64.50
25–34 ปี	131	32.75
35–45 ปี	5	1.25
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	6	1.50
รวม	**400**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.00
ปริญญาตรี	369	92.25
ปริญญาโท	21	5.25
ปริญญาเอก	2	0.50
รวม	**400**	**100.00**
อาชีพ		
นักเรียน/นักศึกษา	187	46.75
พนักงานบริษัทเอกชน	135	33.75

ลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	28	7.00
เจ้าของกิจการ/ธุรกิจส่วนตัว	25	6.25
Freelance/อาชีพอิสระ	19	4.75
อื่น ๆ	6	1.50
รวม	**400**	**100.00**
ความถี่ในการเข้าร่วมงานอีเวนต์ต่อปี		
1–2 ครั้ง/ปี	72	18.00
3–4 ครั้ง/ปี	146	36.50
5–6 ครั้ง/ปี	105	26.25
7–10 ครั้ง/ปี	54	13.50
มากกว่า 10 ครั้ง/ปี	23	5.75
รวม	**400**	**100.00**

จากผลการศึกษาลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 และ LGBTQ+/เพศอื่น ๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 14–24 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือช่วงอายุ 25–34 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ขณะที่กลุ่มอายุ 35–45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีสัดส่วนค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.25 และ 1.50 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.25 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 5.25 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.00 และปริญญาเอก ร้อยละ 0.50 ด้านอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่เป็น นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 รองลงมาคือพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 ส่วนอาชีพอื่น ๆ มีสัดส่วนต่ำกว่า 10% สำหรับความถี่ในการเข้าร่วมงานอีเวนต์ต่อปี พบว่าส่วนใหญ่เข้าร่วม 3–4 ครั้งต่อปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ 5–6 ครั้งต่อปี ร้อยละ 26.25 และ 1–2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 14–24 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพนักเรียน/นักศึกษา และเข้าร่วมงานอีเวนต์ประมาณ 3–4 ครั้งต่อปี ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างหลักของการศึกษาครั้งนี้เป็น คนรุ่นใหม่ในวัยเรียนและผู้เข้าร่วมงานอีเวนต์ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างบ่อย

ตารางที่ 2 ประเภทงานอีเวนต์เกี่ยวกับภาพยนตร์ที่สนใจ

ประเภทงานอีเวนต์เกี่ยวกับภาพยนตร์ที่สนใจ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านการฉายภาพยนตร์ / ไมโครซีเนม่า	4.64	0.833	มากที่สุด	1
2. ด้านเทศกาลภาพยนตร์	4.56	0.558	มากที่สุด	3
3. ด้านเสวนาภาพยนตร์ / ถาม-ตอบ (Q&A)	4.22	0.806	มากที่สุด	6
4. ด้านเวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาพยนตร์	4.64	0.794	มากที่สุด	2
5. ด้านนิทรรศการภาพยนตร์	4.42	0.606	มากที่สุด	4
6. ด้านงานกาล่าเปิดตัวภาพยนตร์	4.33	0.501	มากที่สุด	5
รวม	**4.47**	**0.683**	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การฉายภาพยนตร์ / ไมโครซีเนม่า จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 มากว่า เสวนาภาพยนตร์ / ถาม-ตอบ (Q&A) จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 ลองลงมา เทศกาลภาพยนตร์ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 ส่วน งานกาล่าเปิดตัวภาพยนตร์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และส่วน เวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาพยนตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และ นิทรรศการที่เกี่ยวข้องกับภาพยนตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ช่องทางการเปิดรับสื่อการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์

ช่องทางการเปิดรับสื่อการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์	$\bar{X}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ช่องทาง TikTok	4.45	0.750	มากที่สุด	6
2. ช่องทาง Instagram	4.46	0.763	มากที่สุด	3
3. ช่องทาง Facebook	4.46	0.750	มากที่สุด	2
4. ช่องทาง กลุ่ม LINE	4.49	0.741	มากที่สุด	1
5. ช่องทาง YouTube	4.43	0.704	มากที่สุด	7
6. ช่องทาง การค้นหาผ่าน Google	4.41	0.697	มากที่สุด	8
7. ช่องทาง ชุมชนออนไลน์	4.45	0.723	มากที่สุด	5
8. ช่องทาง การบอกต่อปากต่อปาก	4.45	0.766	มากที่สุด	4
รวม	**4.45**	**0.737**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า การศึกษาสถานการณ์การเปิดรับช่องทางสื่อฯ ผู้ตอบเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ ผลการวิจัย พบว่า Instagram จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 มากกว่า การบอกต่อปากต่อปาก / เพื่อนแนะนำ จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 รอลลงมา TikTok จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 และ

Facebook จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 ส่วน กลุ่ม LINE จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 ชุมชนออนไลน์ (Online communities) จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ด้าน YouTube จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 และการค้นหาผ่าน Google จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) “การรับรู้คุณภาพของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล”

การรับรู้คุณภาพของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านความชัดเจนของข้อมูล	4.42	0.706	มากที่สุด	2
2. ด้านการเล่าเรื่องและความรู้สึกที่ได้รับ	4.36	0.745	มากที่สุด	4
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการโต้ตอบ	4.42	0.690	มากที่สุด	1
4. ด้านหลักฐานทางสังคม	4.41	0.703	มากที่สุด	3
5. ด้านความสะดวกกระตุ้นให้ตัดสินใจ	4.00	1.047	มาก	5
รวม	**4.32**	**0.683**	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในประเภทงานอีเวนต์เกี่ยวกับภาพยนตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.683 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการโต้ตอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$= 4.42, SD = 0.690) อยู่ในระดับมากที่สุด และได้รับการจัดอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของข้อมูล ($\bar{X}$= 4.42, SD = 0.706) จัดอันดับที่ 2 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันแต่มีค่า SD สูงกว่าเล็กน้อย ส่วน ด้านหลักฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.41 (SD = 0.703) อยู่ในอันดับที่ 3 และ ด้านการเล่าเรื่องและความรู้สึกที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.36 (SD = 0.745) อยู่ในอันดับที่ 4 ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด สำหรับ ด้านความสะดวกกระตุ้นให้ตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.00, SD = 1.047) แต่ยังอยู่ในระดับ มาก และจัดอันดับที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) “พฤติกรรมตามแผน (TPB)”

พฤติกรรมตามแผน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านทัศนคติ	4.45	0.674	มากที่สุด	1
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.42	0.703	มากที่สุด	3
3. ด้านการรับรู้ในการเข้าร่วม	4.41	0.710	มากที่สุด	4
4. ด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม	4.45	0.681	มากที่สุด	2
รวม	**4.43**	**0.692**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมตามแผนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.692 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติและด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันที่ 4.45 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.42 และด้านการรับรู้ในการเข้าร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.41 ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ แนวโน้มเชิงพฤติกรรม การรับรู้ในการเข้าร่วม และการรับรู้ถึงบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูงมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) “องค์ประกอบการสื่อสารการสื่อสารการตลาดดิจิทัล”

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	จัดอันดับ
1. การสื่อสารเนื้อหา	4.472	0.683	มากที่สุด	1
2. พฤติกรรมตามแผน	4.439	0.692	มากที่สุด	2
3. การสื่อสารแพลตฟอร์ม	4.455	0.737	มากที่สุด	3
4. การประชาสัมพันธ์	4.350	0.772	มากที่สุด	4
5. การรับรู้คุณภาพการสื่อสาร	4.327	0.778	มากที่สุด	5
6. ลักษณะส่วนบุคคล	4.299	0.743	มากที่สุด	6
รวม	4.39	0.743	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ผลการประเมินองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$= 4.39, SD = 0.743) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสื่อสารเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.472, SD = 0.683) อยู่ในระดับมากที่สุด และจัดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การสื่อสารแพลตฟอร์ม ($\bar{X}$= = 4.455, SD = 0.737) อันดับที่ 3 และ พฤติกรรมตามแผน ($\bar{X}$= 4.439, SD = 0.692) อันดับที่ 2 ตามลำดับ ส่วน การประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.350, SD = 0.772) อันดับที่ 4, การรับรู้คุณภาพการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.327, SD = 0.778) อันดับที่ 5 และ ลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.299, SD = 0.743) แต่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. สถานการณ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมุ่งเน้นการสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้าง “ประสบการณ์ร่วม” บนแพลตฟอร์มออนไลน์และกระตุ้นการตัดสินใจซื้อบัตรเข้าร่วมงาน โดยบูรณาการกิจกรรมอีเว้นท์เข้ากับสื่อดิจิทัลเพื่อขยายฐานผู้ชมและสร้างกระแสการรับรู้ ผ่านการเล่าเรื่อง (Storytelling) คลิปตัวอย่างภาพยนตร์ กิจกรรมพิเศษและเวทีสนทนา ตลอดจนการใช้ Influencer และการรีวิวเพื่อกระตุ้นการ

บอกต่อ นอกจากนี้ ยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ฟิลเตอร์บนสื่อสังคมออนไลน์ การจัดงานเปิดตัวในรูปแบบเสมือนจริง และการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Marketing) โดยใช้เครื่องมือ Analytics เพื่อวิเคราะห์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้อย่างแม่นยำ

2. องค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ (1) รูปแบบเนื้อหา มุ่งสร้างกระแสและความสนใจผ่านการรีวิวของ Influencer ภาพเบื้องหลังการสัมภาษณ์นักแสดง ตัวอย่างภาพยนตร์ และการเล่าเรื่อง (2) แพลตฟอร์มการสื่อสาร ได้แก่ TikTok, Instagram, Facebook และ LINE เพื่อสร้างการรับรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และ (3) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) โดยพิจารณาจากการเข้าถึงเนื้อหา การรับรู้ การมีส่วนร่วม และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

3. แนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ ผลการศึกษาสังเคราะห์แนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication: DMC) ที่มีประสิทธิภาพออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้อหา (Content) ใช้การเล่าเรื่องเพื่อสร้างความสนใจและการจดจำ 2) แพลตฟอร์ม (Platform) เลือกช่องทางให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย 3) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เพื่ออธิบายทัศนคติ อิทธิพลทางสังคม และความตั้งใจในการมีส่วนร่วม 4) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital PR & Marketing Communication) เพื่อสร้างการรับรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 5) การรับรู้ (Perception Theory) โดยนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นการตัดสินใจและการมีส่วนร่วม และ 6) ลักษณะส่วนบุคคล (Generation) เพื่อจำแนกกลุ่มเป้าหมายตามช่วงวัยและความสนใจ อันนำไปสู่การออกแบบการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 สถานการณ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสถานการณ์ปัจจุบันการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย เน้นการสร้าง "ประสบการณ์ร่วม" (Immersive Experience) เชื่อมโยงกิจกรรมออฟไลน์เข้ากับแพลตฟอร์มดิจิทัล และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ และการรีวิวของอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer) มีอิทธิพลทางความคิด และสามารถโน้มน้าวพฤติกรรมการตัดสินใจ ทั้งนี้ ธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ที่กำลังเติบโตในประเทศไทย การฉายภาพยนตร์อิสระเป็นตัวแทนของกลุ่มวัฒนธรรม ในลักษณะการแสดงออกถึงทางเลือกในแง่มุมของศิลปะ โดยมีจุดประสงค์ของฉายภาพยนตร์อิสระ เพื่อแข่งขันกับภาพยนตร์จากสตูดิโอใหญ่ๆ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาด

ย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนกิจกรรม จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงคุณลักษณะของภาพยนตร์ ซึ่ง (Hayword, 2000) ได้กล่าวถึง ภาพยนตร์อิสระที่สร้างจากผู้สร้างภาพยนตร์ที่อิสระจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์อันเป็นภาพยนตร์กระแสหลัก เช่น ภาพยนตร์ทดลอง (Experimental film) และ ภาพยนตร์ศิลปะ (Art Film) หรือ ภาพยนตร์ที่ให้ทางเลือกนอกจากอุดมการณ์หลัก (Dominant Ideology) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (กิ่งกาญจน์ เกิดแก้ว, 2560) ได้กล่าวว่า ภาพยนตร์อิสระในลักษณะการแสดงออกถึงทางเลือกในแง่มุมของศิลปะที่แตกต่างและหลากหลายไปจากภาพยนตร์ที่มีอยู่ทั่วไป โดยไม่ใช่การเล่าเรื่องแบบเดิม ๆ และเป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของผู้สร้าง ซึ่งผู้สร้างภาพยนตร์กลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับภาพยนตร์ว่าเป็นรูปแบบเนื้อหาถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัล อันประกอบด้วย 1. การสื่อสารการตลาด (Digital Marketing Communication) ที่ความสนใจประเภทงานอีเวนต์ภาพยนตร์ ได้แก่ 1) รูปแบบเนื้อหา 2) ช่องทางแพลตฟอร์ม/ 2. การสื่อสารประชาสัมพันธ์การตลาดดิจิทัล (Digital PR & Marketing Communication) ที่ความสนใจ ได้แก่ 1) การโปรโมต ผ่าน “การฉายภาพยนตร์ / ไมโครซีเนม่า” 2) การโปรโมต ผ่าน “เทศกาลภาพยนตร์” 3) การโปรโมต “เสวนาภาพยนตร์ / ถาม-ตอบ (Q&A)” 4) การโปรโมต ผ่าน “เวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาพยนตร์” 5) การโปรโมต ผ่าน “นิทรรศการที่เกี่ยวข้องกับภาพยนตร์” และ 6) การโปรโมต ผ่าน “งานกาล่าเปิดตัวภาพยนตร์” 3. การรับรู้ (Perception Theory) ที่ผลต่อการรับรู้ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของข้อมูล 2) การเล่าเรื่องและความรู้สึกที่ได้รับ 3) การมีส่วนร่วมและการโต้ตอบ 4) หลักฐานทางสังคม และ 5) ความสะดวกและการกระตุ้นให้ตัดสินใจและ 4. พฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ได้แก่ 1) ทัศนคติ 2) บรรทัดฐานทางสังคม 3) การรับรู้ถึงความสามารถในการเข้าร่วม และ4) แนวโน้มเชิงพฤติกรรม/ สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ (Film Event Organizer) ที่ต้องบูรณาการร่วมกัน เพื่อสร้างพฤติกรรมการรับรู้ดึงดูดของกลุ่มเป้าหมาย และกระตุ้นการตัดสินใจเข้าร่วมงานในยุคดิจิทัล สิ่งสำคัญของการสื่อสารการตลาดสำหรับธุรกิจนี้ คือ การสร้างประสบการณ์ (Event Experience) ให้กลุ่มเป้าหมายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ ได้แก่ 1) ด้านการเลือกใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลให้เหมาะสมตรงกลุ่มเป้าหมาย 2) ด้านการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูดและมีส่วนร่วมการเล่าเรื่องราว แนวคิดจัดกิจกรรมกระตุ้นการมีส่วนร่วม 3) ด้านการตลาดโดยผู้มีอิทธิพลและชุมชนใช้ Influencer สร้างกระแสความน่าเชื่อถือกลุ่มแฟนคลับ 4) ด้านความสะดวกของระบบดิจิทัลและการบริการลดขั้นตอนความยุ่งยากให้ใช้ง่ายที่สุด เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในอีเว้นท์ออนไลน์ 5) ด้านการขับเคลื่อนด้วยข้อมูลใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลบนแต่ละแพลตฟอร์มมาใช้วัดผลการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และ 6) การบริหารต้นทุนและทรัพยากรการจัดสรรงบประมาณสำหรับการโปรโมท เมื่อพิจารณาผลการวิจัยผ่านกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication) เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ส่งข่าวสาร ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับ

ข่าวสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อกัน อีกทั้ง การสื่อสารการตลาดดิจิทัลเป็นรูปแบบการตลาดเนื้อหา การใช้เนื้อหาผสมผสานผ่านสื่อซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอหลักของ (Koob, 2021) ที่มองว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการตลาดเนื้อหาได้รับแรงผลักมีความสำคัญ และขึ้นอยู่กับบริบทของเครื่องมือการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจ(Hollebeek & Macky, 2019) ทั้งนี้ เมื่อได้มีการนำเสนอเนื้อหาการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงทำให้เกิด “พฤติกรรมการรับรู้” ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) ด้วยการตอบสนองพฤติกรรมการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการรับรู้จึงมีความหมายแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีดังต่อไปนี้ 1) เพศ อิทธิพลของเพศต่อการรับรู้ 2) อายุ ความสามารถในการตัดสินใจแปลความหมายหรือให้เหตุผลได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และ 3) การศึกษา อิทธิพลของการศึกษาที่ช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการคิดตัดสินใจวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอหลักของ Agrawal (2018) ยังกล่าวเสริมอีกว่า เนื้อหายังคงเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการขยายการเข้าถึง การมองเห็น และสร้างโอกาสในการขาย

ส่วนที่ 3 นำเสนอแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น 6 อันได้แก่ 1. รูปแบบเนื้อหา(Content)การนำเสนอการเล่าเรื่องเพื่อช่วยสร้างการจดจำดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย 2. ช่องทางแพลตฟอร์ม(Platform) ใช้สื่อสารกลุ่มเป้าหมาย Facebook Instagram TikTok YouTube อื่นๆ 3. พฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) อิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มเชิงพฤติกรรมทัศนคติที่แสดงออกมาสิ่งที่สังคมกระทำเป็นจำนวนมากสามารถทำให้มีส่วนร่วม 4.การสื่อสารประชาสัมพันธ์การตลาดดิจิทัล(Digital PR & Marketing Communication)เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนช่วยสร้างการรับรู้ข่าวสารต่างๆ 5. การรับรู้(Perception Theory)การตอบสนองพฤติกรรมความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้านความชัดเจนของข้อมูลการกระตุ้นให้ตัดสินใจในการมีส่วนร่วม และ 6.ลักษณะส่วนบุคคลด้วยการแบ่งกลุ่มประชากรเจเนอเรชั่น (Generation)เพื่อหากลุ่มเป้าหมายที่มีความสนใจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สุกานดา โอชะกลิ่น, 2566) ได้กล่าวว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลด้วยการตลาดเนื้อหาสำหรับการรับรู้ของลูกค้า ผลพบว่า วิดีโอสั้น Instagram Reels ที่มีเนื้อหาโน้มน้าวใจสามารถสร้างการรับรู้แบรนด์ได้สูงกว่า เมื่อเทียบกับเนื้อหาที่ให้ความรู้ อย่างไรก็ตาม วิดีโอสั้นที่ให้ความรู้กลับมียอดไลก์สูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ติดตาม

โดยสรุป อภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ปัจจุบันการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทยเน้นการสร้างมีประสบการณ์ร่วมของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ทั้งหมดหกด้านที่มีความสำคัญ รูปแบบเนื้อหา(Content) ช่องทางแพลตฟอร์ม(Platform) พฤติกรรมตามแผน (TPB) การสื่อสารประชาสัมพันธ์การตลาดดิจิทัล(PR) การรับรู้(Perception Theory) และลักษณะส่วนบุคคลด้วยการแบ่งกลุ่มประชากรเจเนอเรชั่น (Generation)ที่สามารถแสดงให้เห็นเด่นชัดมาเป็นเครื่องมือสื่อสารในครั้งนี้



แผนภาพที่ 2 ภาพแสดงผลการวิจัย

สรุป

การศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย โดยผู้ประกอบการมีการปรับตัวจากการสื่อสารรูปแบบเดิมไปสู่การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะ Facebook, Instagram, TikTok และ YouTube ร่วมกับการใช้ระบบสตรีมมิ่ง การเผยแพร่ตัวอย่างภาพยนตร์ การจัดกิจกรรมพิเศษ และการใช้ผู้มีอิทธิพลทางความคิด เพื่อสร้างการรับรู้ กระตุ้นความสนใจ การมีส่วนร่วม และการบอกต่อของผู้บริโภค ทั้งนี้ การสื่อสารมีแนวโน้มมุ่งเน้นการสร้าง “ประสบการณ์ร่วม” มากกว่าการนำเสนอข้อมูลเพียงด้านเดียว โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Y และ Generation Z ซึ่งมีพฤติกรรมการรับสารและการมีส่วนร่วมผ่านสื่อดิจิทัลในระดับสูง ในด้านองค์ประกอบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ผลการศึกษาพบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารเนื้อหา การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์ม พฤติกรรมความตั้งใจ การประชาสัมพันธ์ การรับรู้คุณภาพการสื่อสาร และลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ และการสื่อสารเนื้อหาเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.47) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์ม ($\bar{X}$= 4.45) และพฤติกรรมความตั้งใจ ($\bar{X}$= 4.43) ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลมิได้ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้เทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูร

ณาการระหว่างคุณภาพและความเหมาะสมของเนื้อหา ช่องทางการสื่อสาร การตอบสนองของผู้บริโภค ตลอดจนลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย จากการสังเคราะห์ผลการศึกษา สามารถเสนอแนวทางการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ได้ว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเนื้อหาเชิงเรื่องเล่าที่สามารถสร้างความสนใจและความผูกพันกับผู้บริโภค การเลือกแพลตฟอร์มให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมตอบสนอง การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และการบอกต่อ ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและมีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริโภค พร้อมทั้งแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามลักษณะประชากรและ Generation เพื่อให้สามารถออกแบบสารและกิจกรรมการสื่อสารได้อย่างเฉพาะเจาะจง

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัล โดยเสนอกรอบความเข้าใจที่เชื่อมโยงองค์ประกอบด้านเนื้อหา แพลตฟอร์ม พฤติกรรมของผู้บริโภค คุณภาพการสื่อสาร และลักษณะส่วนบุคคลเข้าด้วยกันภายใต้บริบทของธุรกิจการจัดงานอีเว้นท์ภาพยนตร์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นบริบทที่มีลักษณะเฉพาะและเกี่ยวข้องกับทั้งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ การตลาดดิจิทัล และพฤติกรรมผู้บริโภค ผลการศึกษาจึงสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาแนวคิดหรือกรอบการวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัลในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และธุรกิจสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสื่อสารดิจิทัล การมีส่วนร่วมของผู้บริโภค และผลลัพธ์ทางการตลาดในบริบทที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (Theoretical Implications) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการผสานประสบการณ์ อีเว้นท์จริงเข้ากับการสื่อสารการตลาดดิจิทัล โดยใช้ระบบจัดการข้อมูล (Data) มาวิเคราะห์ความสนใจของกลุ่มแฟนคลับ เพื่อสร้างความตื่นเต้นแบบเฉพาะบุคคล (Personalization) และกระตุ้นยอดผู้เข้าร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการประยุกต์ใช้การสื่อสารการตลาดดิจิทัล สามารถมีหลัก Customer Journey ควรมีเป้าหมายหลัก ด้วยการทำให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้การจัดงานและจดจำ ได้แก่ 1) ช่วงก่อนเริ่มงาน (Pre-Event) - สร้างการรับรู้ (Awareness) และความน่าตื่นเต้น 2) ช่วงระหว่างจัดงาน (During Event) - สร้างปฏิสัมพันธ์ (Engagement) ลุ้นรับของรางวัล 3) ช่วงหลังจบงาน (Post-Event) - สร้างความภักดีและการติดตาม (Loyalty) ควรใช้วิธีการตัดต่อคลิปวิดีโอไฮไลท์สั้นๆ ลงบนแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อตอกย้ำ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical and Industry Implications) ควรมีการเปรียบเทียบเชิงพื้นที่ (Cross-regional Study) ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มเป้าหมายในภูมิภาค หรือจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการตอบสนองต่อพฤติกรรมการรับรู้ของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเชิงลึกว่าการใช้ผู้ทรงอิทธิพล Influencer หรือนักวิจารณ์ภาพยนตร์บนแพลตฟอร์มอย่าง TikTok, X (Twitter) ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคในกลุ่มเฉพาะ (Niche Market) แตกต่างจากบุคคลสาธารณะที่มีชื่อเสียงโดดดังอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ เกิดแก้ว. (2560). *กลยุทธ์การสื่อสารภาพยนตร์นอกกระแสผ่านสื่อออนไลน์: กรณีศึกษาเฟซบุ๊กเพจ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลรดา พุทธผล, & ระพีพร ศรีจำปา. (2564). กลยุทธ์การตลาดแฟรนไชส์สมัยใหม่ที่มีผลต่อความผูกพันหมั้นหมายในตราสินค้าธุรกิจแฟรนไชส์ท้องถิ่นในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13*(3), 30–43.

ชูชัย สิทธิไกร. (2563). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกานดา โอชะกลิ่น. (2566). *การสื่อสารการตลาดดิจิทัลด้วยการตลาดเนื้อหาสำหรับการรับรู้ของลูกค้า: กรณีศึกษาภายใต้ร้าน Lifelab.bkk กับผลิตภัณฑ์เสริมอาหารโปรแทนดิม*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรัชฎา จิรสุจริตธรรม. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2569, จาก https://digital.

Agrawal, A. (2018). *Arun's pyramid theory of content marketing*. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/aruns-pyramid-theory-content-marketingarun agarwal/

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Hayward, S. (2000). *Cinema studies: The key concepts*. Routledge.

Hollebeek, L. D., & Macky, K. (2019). Digital content marketing's role in fostering consumer engagement, trust, and value: Framework, fundamental propositions, and implications. *Journal of Interactive Marketing, 45*, 27–41.

Koob, C. (2021). Determinants of content marketing effectiveness: Conceptual framework and empirical findings from a managerial perspective. *PLOS ONE, 16*(4), e0249457.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Lobstein, T., Landon, J., Thornton, N., & Jernigan, D. (2016). The commercial use of digital media to market alcohol products: A narrative review. *Addiction, 112*(1), 21–27.

Nelmes, J. (1996). *Women and film: An introduction to film studies*. Routledge.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Legal Problem Under the Computer Crime Act B.E. 2550 Amendment (No. 2) B.E. 2560: Study Creating Faith or Beliefs Related to Theravada Buddhism

ปัญหากฎหมายตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560: ศึกษาเฉพาะกรณี การสร้างศรัทธาความเชื่อทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

Supot Rattanaburi[1*]
สุพจน์ รัตนบุรี[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Supot Rattanaburi*
สุพจน์ รัตนบุรี
Mahachulalongkornrajavidhayalaya University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: icontechs@gmail.com

คำสำคัญ :
พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์, ศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาท, ระบบคอมพิวเตอร์

Keywords:
Computer Crime Act, Faith in Theravāda Buddhism, Computer System

Article history:
Received: 25/05/2026
Revised: 25/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 29/08/2026

How to Cite:
Rattanaburi, S. (2026). The Legal Problem Under the Computer Crime Act B.E. 2550 Amendment (No. 2) B.E. 2560: Study Creating Faith or Beliefs Related to Theravada Buddhism. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 423-441.

ABSTRACT

This research examines the relationship between the formation of faith and religious beliefs in Buddhism and the enforcement of the computer-Related Crime Act (No. 2) B.E. 2560 (2017), particularly in relation to the dissemination or distortion of information that may affect religious beliefs, public morality, and freedom of expression. The study had four objectives: (1) to examine concepts and theories concerning the formation of Buddhist faith and religious beliefs, as well as concepts relating to computer-related offenses; (2) to examine relevant Thai and foreign laws and Supreme Court judgments; (3) to analyze and compare these principles with the provisions of the Computer-Related Crime Act (No. 2) B.E. 2560 and other relevant laws; and (4) to propose recommendations for improving the legal framework to ensure its appropriateness and compatibility with the digital social context. The study employed a qualitative research approach using documentary research. The data sources comprised primary documents, including the Constitution, statutes, codes, ministerial regulations, and relevant Supreme Court judgments, as well as secondary sources, including books, textbooks, academic articles, research studies, and legal documents from Thailand and other jurisdictions. The research instruments consisted of a document-recording and analytical framework. Data were analyzed using content analysis and comparative legal analysis.

The findings indicate that the Council of Europe Convention on Cybercrime 2001 (Budapest Convention) constitutes an important international framework for protecting computer systems and data and facilitating international cooperation. Nevertheless, Thai law remains subject to limitations concerning the definition and interpretation of criminal elements relating to the distortion or dissemination of information that may affect religious beliefs, particularly where a balance must be achieved between the protection of morality and social values and the constitutional right to freedom of expression. The study therefore recommends clarifying the relevant legal criteria and emphasizing demonstrable harm arising from unlawful conduct. The application of criminal law principles and proportionate preventive measures should also be strengthened to address potential harm to society while maintaining the principles of the rule of law, fundamental freedoms, and the realities of the digital society.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะประเด็นการเผยแพร่หรือบิดเบือนข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อหลักความเชื่อทางศาสนา ศีลธรรมอันดีของประชาชน และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ (1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับความผิดทางคอมพิวเตอร์ (2) ศึกษากฎหมายไทย กฎหมายต่างประเทศ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง (3) วิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักการดังกล่าวกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ (4) เสนอแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร แหล่งข้อมูลประกอบด้วยเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ ประมวลกฎหมาย กฎกระทรวง และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และเอกสารทางกฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบบันทึกและวิเคราะห์เอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบว่า อนุสัญญาของสภายุโรปว่าด้วยอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ค.ศ. 2001 (Budapest Convention) เป็นกรอบมาตรฐานสำคัญสำหรับการคุ้มครองระบบและข้อมูลคอมพิวเตอร์และการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม กฎหมายไทยยังมีข้อจำกัดในการกำหนดและตีความองค์ประกอบความผิดที่เกี่ยวข้องกับการบิดเบือนหรือเผยแพร่ข้อมูลซึ่งอาจกระทบต่อความเชื่อทางศาสนา โดยเฉพาะในกรณี

ที่ต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองศีลธรรมและคุณค่าทางสังคมกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ทางกฎหมายให้มีความชัดเจนและคำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง พร้อมประยุกต์ใช้หลักกฎหมายอาญาและมาตรการที่มุ่งป้องกันอันตรายต่อสังคมอย่างได้สัดส่วน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับหลักนิติธรรม สิทธิเสรีภาพ และบริบทของสังคมดิจิทัล

บทนำ

พระพุทธศาสนากับสังคมไทยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมาอย่างยาวนาน โดยมีบทบาทสำคัญต่อค่านิยม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และการจัดระเบียบทางสังคม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างและการบริหารจัดการคณะสงฆ์ไทยที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2550) ขณะเดียวกัน หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ การปฏิบัติตามหลักธรรม และการสร้างศรัทธาบนพื้นฐานของความเข้าใจในพระรัตนตรัยและหลักคำสอน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้ส่งผลให้รูปแบบการแสดงออก การสื่อสาร และการบริโภคความเชื่อทางศาสนาเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น ปรากฏการณ์สำคัญประการหนึ่งคือ “พุทธพาณิชย์” โดยเฉพาะการซื้อขายและเช่าบูชาพระเครื่องและวัตถุมงคล ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศาสนากับมิติทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการสร้างความหมายทางสังคมของวัตถุแห่งศรัทธา (Srichampa, 2014; Iamkhorpung & Kosuta, 2022) ขณะเดียวกัน การขยายตัวของตลาดพระเครื่องและวัตถุมงคลสู่ผู้บริโภคในระดับนานาชาติแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่วัตถุแห่งความศรัทธาถูกทำให้เป็นสินค้าและเชื่อมโยงกับเครือข่ายทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในวงกว้าง (Naepimai & Chaisingkananont, 2023) ปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงมิได้เป็นเพียงประเด็นด้านศาสนาหรือเศรษฐกิจ หากแต่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประชาชน การใช้ความเชื่อเพื่อแสวงหาประโยชน์ และความเหมาะสมของกลไกทางกฎหมายในการกำกับกิจกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะเมื่อการซื้อขายและการเผยแพร่ข้อมูลได้เคลื่อนเข้าสู่พื้นที่ดิจิทัล (วีรยุทธ เกิดในมงคล, 2565) การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลทำให้สื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นพื้นที่สำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสร้างและเผยแพร่ความเชื่อ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์และซื้อขายพระเครื่องและวัตถุมงคล เทคโนโลยีจึงมีทั้งศักยภาพในการขยายการเข้าถึงหลักธรรมและสร้างการเรียนรู้ทางศาสนา และในขณะเดียวกันก็เปิดช่องให้เกิดการเผยแพร่ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน การบิดเบือนคำสอน การสร้างความเข้าใจผิด และการใช้ความเชื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ (พระครูปลัดปัญญาวรวัฒน์, 2563; สุริยา งามประเสริฐ, 2564) โดยเฉพาะลักษณะของสื่อสังคมออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้สามารถผลิต เผยแพร่ และส่งต่อข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีส่วนทำให้ภูมิทัศน์ทางศาสนาและรูปแบบการปฏิบัติทางศาสนาเปลี่ยนแปลงไป (Agarwal & Jones, 2022) ประเด็นดังกล่าวนำไปสู่ปัญหาสำคัญว่า การเผยแพร่เนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อและศรัทธาทางพระพุทธศาสนาผ่านระบบออนไลน์ควรอยู่ภายใต้ขอบเขตและกลไกทางกฎหมายเพียงใด โดยเฉพาะกรณีที่ข้อมูลดังกล่าวมีลักษณะเป็นเท็จ บิดเบือน หรือถูกนำไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์จากประชาชน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายสำคัญที่กำหนดความรับผิดเกี่ยวกับการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์และการกระทำบางประการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลคอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม การนำบทบัญญัติดังกล่าวมาปรับใช้กับกรณีการเผยแพร่เนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อทางพระพุทธศาสนาอาจมีข้อจำกัดในด้านการตีความองค์ประกอบความผิด การจำแนกระหว่าง “ความเชื่อ” กับ “ข้อเท็จจริง” การพิสูจน์ความเสียหาย ตลอดจนการกำหนดขอบเขตความรับผิดของผู้เผยแพร่ข้อมูล ทั้งยังต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการสื่อสารของประชาชน

เมื่อพิจารณางานศึกษาที่ผ่านมา พบว่าองค์ความรู้ส่วนหนึ่งมุ่งศึกษาพุทธพาณิชย์ในมิติทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ขณะที่อีกส่วนให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและปัญหาการเผยแพร่ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน (Srichampa, 2014; Iamkhorpung & Kosuta, 2022; Agarwal & Jones, 2022) รวมทั้งมีการศึกษาประเด็นการแสวงหาประโยชน์จากความเชื่อผ่านระบบออนไลน์ (วีรยุทธ เกิดในมงคล, 2565) อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏช่องว่างขององค์ความรู้ในประเด็นที่เชื่อมโยง ศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาเถรวาทกับพุทธพาณิชย์ การเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ และการบังคับใช้กฎหมายคอมพิวเตอร์ ในลักษณะบูรณาการ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ว่าบทบัญญัติทางกฎหมายที่มีอยู่สามารถรองรับลักษณะเฉพาะของ “ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา” ได้เพียงใด และมีปัญหาทางกฎหมายหรือช่องว่างในการตีความและการบังคับใช้ประการใด

จากประเด็นดังกล่าวจึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการ เนื่องจาก “ความเชื่อทางศาสนา” มีลักษณะแตกต่างจากข้อมูลข้อเท็จจริงทั่วไป กล่าวคือ เป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงระหว่างศรัทธา ประสบการณ์ส่วนบุคคล ความหมายทางวัฒนธรรม และการแสดงออกทางสังคม การกำหนดความรับผิดทางกฎหมายจึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน มิใช่เพียงว่าข้อมูลนั้นจริงหรือเท็จ แต่ต้องพิจารณาถึงเจตนา ลักษณะการนำเสนอ บริบทของการสื่อสาร ผลกระทบต่อประชาชน การแสวงหาประโยชน์ และสิทธิในการสื่อสารประกอบกัน ด้วยเหตุนี้การกำหนดขอบเขตการควบคุมที่เข้มงวดเกินไปอาจกระทบต่อเสรีภาพในการนับถือศาสนาและการแสดงความคิดเห็น ขณะที่การควบคุมที่ไม่เพียงพออาจเปิดช่องให้เกิดการหลอกลวงหรือแสวงหาประโยชน์จากศรัทธาของประชาชน ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาเถรวาทกับปรากฏการณ์พุทธพาณิชย์และการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ ควบคู่กับการศึกษาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 รวมทั้งกฎหมายอื่นและคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนประเมินความเหมาะสมของกลไกทางกฎหมายในการจัดการกับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อและศรัทธาทางพระพุทธศาสนาในบริบทดิจิทัล ความสำคัญของการวิจัยจึงมิได้จำกัดอยู่ที่การเสนอแนวทางควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ หากมุ่งพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างพุทธศาสนศึกษา นิติศาสตร์ และบริบทสังคมดิจิทัล เพื่อเสนอกรอบการพิจารณาทางกฎหมายที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองประชาชนจากการหลอกลวงและการแสวงหาประโยชน์จากความเชื่อ การคุ้มครองคุณค่าและความ

ศรัทธาทางพระพุทธศาสนา และการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการสื่อสาร อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงกฎหมายและเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับพลวัตของสังคมดิจิทัล และเป็นฐานสำหรับการพัฒนากลไกทางกฎหมายที่เท่าทันรูปแบบการสื่อสารและพุทธพาณิชย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับศรัทธาและความเชื่อในพระพุทธศาสนา

ศรัทธา (saddhā) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้และการปฏิบัติในพระพุทธศาสนา แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับโดยปราศจากการพิจารณา หากเป็นความเชื่อที่สัมพันธ์กับเหตุผล การตรวจสอบ และการพัฒนาปัญญา (พระมหาดนัย ธมฺมาราโม, 2563) อธิบายว่า ศรัทธาเป็นความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อบนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นจริง โดยอาศัยทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ กัลยาณมิตรหรือปรโตโฆสะ และปัจจัยภายใน ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ซึ่งช่วยให้ศรัทธาพัฒนาไปสู่ความเพียรและปัญญา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2550) ศรัทธาเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการแสวงหาความรู้ แต่ยังไม่ถือเป็นความรู้ที่สมบูรณ์จนกว่าจะผ่านการทดสอบ ตรวจสอบ และประจักษ์ด้วยประสบการณ์และปัญญา หลักศรัทธา 4 ประการในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้แก่ (1) กัมมสัทธา ความเชื่อในกฎแห่งกรรม (2) วิปากสัทธา ความเชื่อในผลของกรรม (3) กัมมัสสกตาสัทธา ความเชื่อว่าสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน และ (4) ตถาคตโพธิสัทธา ความเชื่อในพระปัญญาการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า (พระมานพ มหาคมฺภีโร, 2566) หลักการเหล่านี้มิได้มุ่งสร้างความเชื่อเพียงอย่างเดียว แต่ส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติและการพัฒนาปัญญา โดยศรัทธาทำหน้าที่เป็นแรงขับเบื้องต้น ขณะที่ปัญญาทำหน้าที่ตรวจสอบและกำกับทิศทางของความเชื่อ การสร้างศรัทธาจึงควรมองเป็นกระบวนการ 3 ระดับ ได้แก่ การรับรู้และยอมรับเบื้องต้น การใช้เหตุผลและตรวจสอบ และการพัฒนาไปสู่ปัญญาหรือความเข้าใจที่ถูกต้อง (พระชลญาณมุนี นาคสิทธิเลิศ, 2564) แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อบริบทสังคมดิจิทัล เพราะสื่อออนไลน์สามารถสร้างศรัทธาได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็อาจก่อให้เกิดความเชื่อที่คลาดเคลื่อนหรืองมงาย หากผู้รับสารไม่สามารถแยกแยะข้อเท็จจริง ความคิดเห็น การตีความ และข้อมูลที่มีเจตนาชักจูงได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้ “เหตุผล–การตรวจสอบ–ปัญญา” เป็นกลไกสำคัญในการจำแนกศรัทธาที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาออกจากความเชื่อที่ถูกสร้างหรือชักจูงผ่านข้อมูลดิจิทัล (อารีรัตน์ แดงอุบล, 2566)

แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายสำคัญในการกำกับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลคอมพิวเตอร์ โดยฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2560 ประเด็นสำคัญต่อการศึกษานี้คือมาตรา 14

ซึ่งได้รับการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะมาตรา 14(1) ที่กำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกระทำ “โดยทุจริต หรือโดยหลอกลวง” และกำหนดว่าข้อมูลดังกล่าวต้องเป็นข้อมูลที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน และมิใช่การกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนหลักการสำคัญของกฎหมายอาญา คือ การกำหนดองค์ประกอบความผิดให้มีความชัดเจนมากขึ้น และการแยกขอบเขตระหว่างความผิดเกี่ยวกับข้อมูลคอมพิวเตอร์กับความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา

แนวคิดการเปรียบเทียบการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

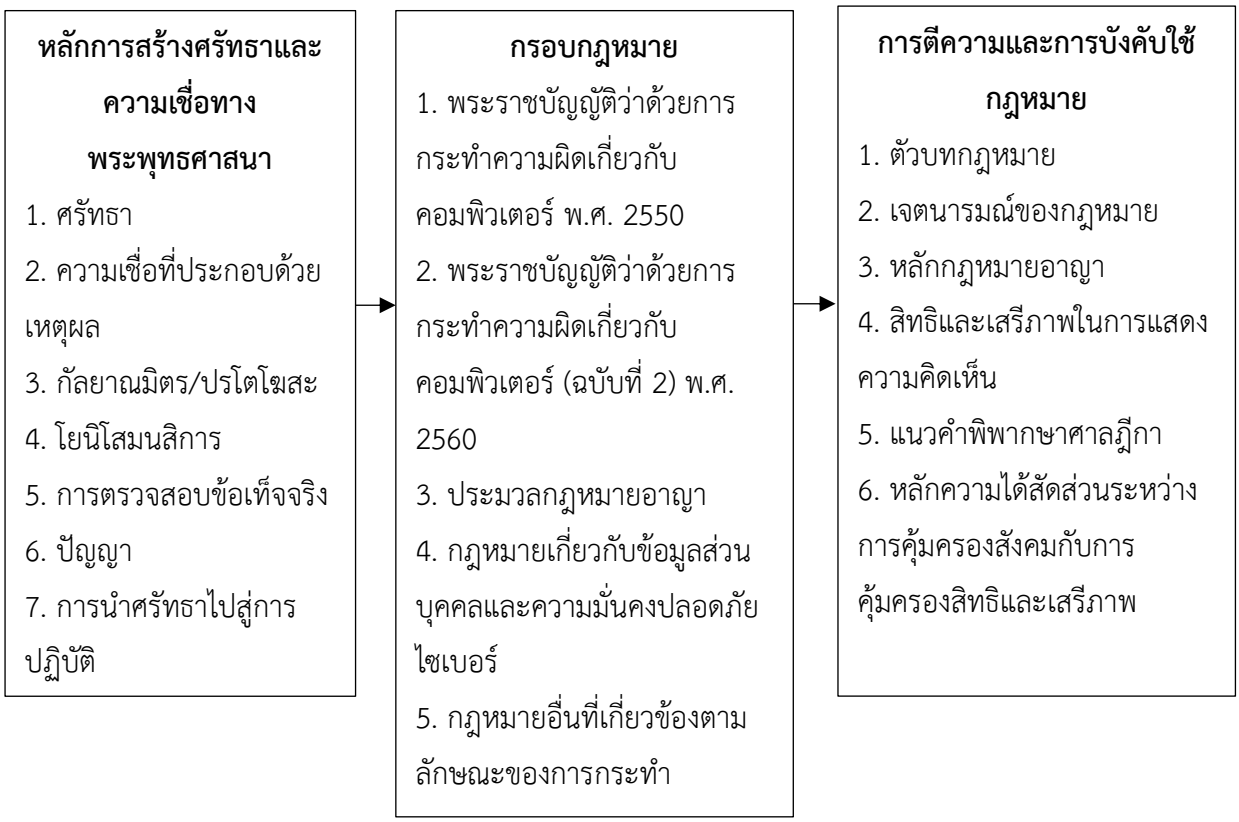
การศึกษาการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาในสังคมดิจิทัลควรพิจารณาควบคู่ทั้งมิติทางพระพุทธศาสนาและมิติทางกฎหมาย เนื่องจากการรับรู้และเผยแพร่คำสอนมิได้จำกัดอยู่เฉพาะพื้นที่ทางศาสนา แต่ขยายผ่านเว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มวิดีโอ และระบบสื่อสารดิจิทัล ซึ่งเอื้อต่อการเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

ในทางพระพุทธศาสนา “ศรัทธา” เป็นองค์ธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชีวิต แต่มิใช่การเชื่อโดยปราศจากการไตร่ตรอง หากควรดำเนินควบคู่กับปัญญาและการปฏิบัติ กล่าวคือ ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้น ขณะที่ปัญญาทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ และพัฒนาความเชื่อให้ตั้งอยู่บนความเข้าใจและเหตุผล (ราชบัณฑิตยสภา, 2556) กระบวนการสร้างศรัทธาจึงอาจวิเคราะห์ได้ 4 ขั้น ได้แก่ (1) การรับรู้ข้อมูล (2) การเกิดความเชื่อหรือความเลื่อมใส (3) การพิจารณาและตรวจสอบด้วยเหตุผล และ (4) การพัฒนาไปสู่ความเข้าใจและปัญญา แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมดิจิทัล ซึ่งข้อมูลอาจประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น การตีความหรือเนื้อหาที่มุ่งจูงใจให้เกิดความเชื่อ

ขณะที่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 มิได้มุ่งสร้างศรัทธาโดยตรง แต่ทำหน้าที่กำหนดขอบเขตการใช้ระบบและข้อมูลคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะมาตรา 14(1) ที่กำหนดความรับผิดกรณีโดยทุจริตหรือโดยหลอกลวงนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือน ปลอม หรือเป็นเท็จ ซึ่งน่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน

ดังนั้น ทั้งสองมิติมีเป้าหมายแตกต่างกัน แต่มีจุดร่วมด้าน “ข้อมูล ความจริง ความเชื่อ เจตนา และผลกระทบ” พระพุทธศาสนามุ่งพัฒนาความเชื่อไปสู่ปัญญา ส่วนกฎหมายมุ่งกำกับการใช้ข้อมูลมิให้ก่อความเสียหายหรือความรับผิดตามกฎหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2)พ.ศ.2560รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อศึกษากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 รวมทั้งคำพิพากษาศาลฎีกา

3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลและเปรียบเทียบการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2)พ.ศ.2560และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อการได้มาซึ่งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2)พ.ศ.2560รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการทางพระพุทธศาสนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมดิจิทัล

รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยมุ่งศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Documents) และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Documents) ตลอดจนใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นการตีความและสังเคราะห์สาระสำคัญจากเอกสารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการเสนอแนวทางการปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสม

แหล่งข้อมูลและการคัดเลือกเอกสาร

แหล่งข้อมูลประกอบด้วยเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

สำหรับเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ศรัทธาและความเชื่อ สิทธิและเสรีภาพ การสื่อสารดิจิทัล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) พิจารณาจากความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และความเหมาะสมของเนื้อหาต่อการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกและวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis Form) ซึ่งใช้สำหรับรวบรวม จำแนก และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการวิจัย ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎี หลักการทางพระพุทธศาสนา บทบัญญัติทางกฎหมาย ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย และแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากเอกสารหลายแหล่งก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นรวบรวมบทบัญญัติและเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ แล้วจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่กำหนด บันทึกสาระสำคัญ และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกข้อมูลออกเป็นประเด็นสำคัญ จัดหมวดหมู่ตีความ และสังเคราะห์สาระสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมาย

ผลจากการวิเคราะห์นำไปสู่การสังเคราะห์ข้อค้นพบและจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการคุ้มครองศรัทธาและความเชื่อทางศาสนา การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการกำกับดูแลการสื่อสารในสังคมดิจิทัล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งข้อค้นพบออกเป็น 4 ด้านหลัก

ด้าน 1 คือการปกป้องศรัทธาในพระพุทธศาสนา ซึ่งพบว่าศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีรากฐานสำคัญมาจากศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาตามหลักกาลามสูตร ปฏิเสธความเชื่อที่งมงายหรือการยึดติดกับอำนาจเหนือธรรมชาติ อย่างไรก็ดี บริบทสังคมดิจิทัลในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลเท็จ การบิดเบือนหลักคำสอน และการอ้างอิงไสยศาสตร์หรือพุทธพาณิชย์ว่าเป็นคำสอนที่ถูกต้องผ่านสื่อออนไลน์ในวงกว้าง ส่งผลให้ศรัทธาของประชาชนคลาดเคลื่อนไปจากหลักเหตุผลและกระทบต่อความเข้าใจในหลักธรรมที่แท้จริง กฎหมายควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศบนโลกออนไลน์จึงเป็นกลไกที่จำเป็นในการปกป้องศาสนามิให้ถูกบ่อนทำลาย

ด้านที่ 2 คือ ด้านการเสริมสร้างความเข้าใจทางกฎหมาย พบว่าปัญหาความเชื่อทางศาสนาในสังคมไทยปัจจุบันมีความคาบเกี่ยวและเชื่อมโยงกับกฎหมายอย่างแยกไม่ออก โดยเฉพาะพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำ

ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และกฎหมายอาญา แต่ทว่าพระสงฆ์ นักเผยแผ่ธรรมะ และประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในข้อจำกัดทางกฎหมาย จึงสุ่มเสี่ยงต่อการเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าข่ายความผิดโดยไม่เจตนา การศึกษานี้ช่วยสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องขอบเขตเสรีภาพของการแสดงความคิดเห็นและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบควบคู่กับการเคารพกฎหมาย

ด้านที่ 3 คือ ด้านการประยุกต์ใช้กฎหมายในการคุ้มครองศาสนา เนื่องด้วยโลกออนไลน์ก่อให้เกิดอาชญากรรมทางศาสนาได้อย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน ทั้งการบิดเบือนหลักธรรมและการแสวงหาประโยชน์เชิงพาณิชย์ การวิเคราะห์ตามแนวคิดการกำหนดความรับผิดทางอาญาและทฤษฎีการลงโทษระบุว่า การใช้กฎหมายควรดำเนินไปอย่างได้สัดส่วน โดยไม่มุ่งเน้นเพียงการลงโทษทางอาญา แต่ต้องให้ความสำคัญกับการป้องปราม การฟื้นฟู และการรักษาความถูกต้องของคำสอนเพื่อให้กฎหมายเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเผยแผ่พุทธธรรมที่บริสุทธิ์

ด้านที่ 4 คือ ด้านผลกระทบต่อสังคมและจริยธรรม ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีที่ปราศจากวิจารณญาณและจริยธรรม ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางศีลธรรมและการขาดหิริโอตตัปปะในโลกดิจิทัล การเปลี่ยนศรัทธาไปสู่การมุ่งเน้นพุทธพาณิชย์ หากไม่มีการควบคุมจะส่งผลให้เกิดความแตกแยกและความเสื่อมศรัทธาในระยะยาว การวิจัยนี้จึงชี้แนวทางให้เห็นความสำคัญของการนำการสื่อสารเชิงพุทธและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างมีสติเพื่อความสงบสุขของสังคม

2. ผลการศึกษากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 รวมทั้งคำพิพากษาศาลฎีกา

จากการวิเคราะห์ระบบกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสถาบันศาสนาและศรัทธาของประชาชน พบว่าแม้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 จะไม่ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยฐานความผิดเกี่ยวกับศาสนาไว้โดยตรง แต่ในทางปฏิบัติตัวบทกฎหมายตามมาตรา 14 และมาตรา 15 สามารถนำมาปรับใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองศรัทธาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จหรือข้อมูลบิดเบือนที่สร้างความเสียหายแก่ภาคประชาชน เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 67 ที่กำหนดให้รัฐมีหน้าที่อุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนา ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 206 ถึงมาตรา 208 ในหมวดความผิดเกี่ยวกับศาสนา และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พบว่ากฎหมายของประเทศไทยมีกรอบการคุ้มครองศาสนาที่เป็นระบบในหลายระดับทั้งด้านของสถาบัน ศีลธรรม และความสงบเรียบร้อย ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการเพื่อปรับใช้ในบริบทของสังคมดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษายังชี้ให้เห็นถึงปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือการที่สังคมยังขาดความเข้าใจในความเชื่อมโยงระหว่างกฎหมายคอมพิวเตอร์ กฎหมายอาญา กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายเฉพาะด้านศาสนา เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคำพิพากษาศาลฎีกาหลายคดี พบว่าศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการตีความองค์ประกอบความผิดอย่างเคร่งครัดตามหลักกฎหมายอาญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นการกระทำโดยเจตนา ลักษณะการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง และ

การแยกแยะระหว่างฐานความผิดตามกฎหมายคอมพิวเตอร์กับความผิดฐานหมิ่นประมาทในประมวลกฎหมายอาญา การส่งเสริมความรู้ทางกฎหมายแก่บุคลากรทางศาสนาและประชาชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงในการกระทำความผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ยิ่งไปกว่านั้น การนำแนวคิดจากอนุสัญญาของสภายุโรปว่าด้วยอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ค.ศ. 2001 หรืออนุสัญญากรุงบูดาเปสต์มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและตัวบทกฎหมายของไทยให้สอดคล้องกับสภาพอาชญากรรมไซเบอร์ในปัจจุบัน โดยยึดหลักการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจน ไม่ขยายความผิดเกินกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ และต้องคงไว้ซึ่งการเคารพหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามหลักนิติรัฐ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสามารถสร้างบรรทัดฐานทางจริยธรรมและสนับสนุนการสร้างศรัทธาที่ตั้งอยู่บนปัญญา ความจริง และพระธรรมวินัยได้อย่างแท้จริง

3. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบเชิงลึกระหว่างพุทธศาสตร์และนิติศาสตร์แสดงข้อค้นพบว่า ศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีจุดเน้นและรากฐานอยู่ที่ศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาตามหลักกาลามสูตร ซึ่งให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลและตรวจสอบข้อเท็จจริง ทว่าในสังคมยุคดิจิทัลกลับถูกท้าทายด้วยการเผยแพร่ข้อมูลเท็จและการโฆษณาพุทธพาณิชย์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่ทำลายระบบความคิดเชิงเหตุและผล เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกรอบกฎหมาย พบว่าแม้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 จะไม่มีบทบัญญัติเรื่องศาสนาโดยเฉพาะ แต่การใช้มาตรา 14 และมาตรา 15 มาควบคุมพฤติกรรมการนำเข้าข้อมูลบิดเบือนหรือข้อมูลเท็จก็นับเป็นเครื่องมือภายนอกที่จำเป็นในการช่วยสกัดกั้นข้อมูลขยะหรือข้อมูลพุทธพาณิชย์ที่ขัดต่อหลักธรรม เพื่อเปิดพื้นที่ให้ศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาตามแนวทางพุทธศาสนาสามารถเติบโตได้อย่างถูกต้องและชอบธรรม

ในด้านของความเข้าใจและการบังคับใช้กฎหมาย พบว่าปัญหาความเชื่อในปัจจุบันมีความผูกพันกับกฎหมายหลายฉบับอย่างเป็นระบบ ทั้งกฎหมายคอมพิวเตอร์ กฎหมายอาญา และกฎหมายรัฐธรรมนูญ จากการศึกษาแนวคำพิพากษาศาลฎีกาสะท้อนว่า ศาลมีการตีความองค์ประกอบความผิดอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเรื่องการกระทำโดยเจตนาและผลกระทบต่อประชาชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการทางพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญกับเจตนาเป็นหลักในการจำแนกกรรม อย่างไรก็ตาม ในแง่การประยุกต์ใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองศาสนาในโลกดิจิทัลนั้น การบังคับใช้กฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งเพียงลำพังย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำต้องอาศัยการประสานกฎหมายร่วมกันแบบบูรณาการ ทั้งกฎหมายคอมพิวเตอร์ในฐานะกฎหมายวิธีสกัดกั้นช่องทาง ประมวลกฎหมายอาญาในฐานะกฎหมายเนื้อหา และกฎหมายเฉพาะด้านศาสนาควบคู่กับกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดความรับผิดทางอาญาและทฤษฎีการลงโทษ การบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นไปอย่างได้สัดส่วน มุ่งเน้นการป้องปรามและการรักษาความถูกต้องของคำสอนเป็นสำคัญเพื่อให้กฎหมายเป็นเครื่องมืออุปถัมภ์ศาสนา มิใช่มุ่งเน้นเพียงการลงโทษทางอาญาที่จะไปจำกัดเสรีภาพในการเผยแผ่ธรรมะ

นอกจากนี้ การนำอนุสัญญาว่าด้วยอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ค.ศ.2001 มาเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ ยังช่วยย้ำเตือนให้เห็นว่ากฎหมายดิจิทัลของไทยต้องพัฒนาไปในทิศทางที่รักษาสมดุลระหว่างการปราบปรามอาชญากรรมกับการเคารพหลักนิติรัฐและเสรีภาพของประชาชน ผลกระทบต่อสังคมและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยีโดยขาดสติส่งผลให้เกิดการแสวงประโยชน์จากศรัทธาในเชิงพาณิชย์และการโฆษณาวัตถุมงคลเกินจริง เป้าหมายของกฎหมายคอมพิวเตอร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจึงมิใช่เพียงการลงโทษผู้กระทำผิด แต่มีบทบาทในการสร้างบรรทัดฐานภายนอกเพื่อควบคุมพฤติกรรมมิชอบในสังคมดิจิทัล ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บรรทัดฐานจริยธรรมภายในตามหลักพระธรรมวินัยมีความเข้มแข็งและนำไปสู่ความสงบสุขของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

4. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

จากข้อค้นพบและสภาพปัญหาที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การคุ้มครองพระพุทธศาสนาในสังคมดิจิทัลมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับหลักนิติรัฐ และสนับสนุนการสร้างศรัทธาที่ตั้งอยู่บนปัญญา โดยมีข้อเสนอแนะแยกตามประเด็นข้อกฎหมายดังนี้

ข้อเสนอแนะประการแรก เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 ในมาตรา 14 เนื่องจากบทบัญญัติกฎหมายเดิมในมาตรา 14 ตั้งแต่อนุมาตรา 1 ถึงอนุมาตรา 5 บัญญัติควบคุมการนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือน ปลอม หรือเป็นเท็จที่ก่อความเสียหายต่อประชาชน ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การก่อการร้าย และข้อมูลลามก รวมถึงการส่งต่อข้อมูลดังกล่าว แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้มีการระบุถึงกรณีการเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือบิดเบือนที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อและศรัทธาทางศาสนาเป็นการเฉพาะ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายในคดีที่เกี่ยวข้องกับการบิดเบือนหลักธรรมวินัยและการใช้ศาสนาแสวงหาผลประโยชน์ต้องอาศัยการตีความเชิงขยายที่กว้างเกินไป ซึ่งอาจขัดต่อหลักนิติรัฐ ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 14 โดยเพิ่มอนุมาตรา 6 กำหนดความผิดแก่ผู้ที่นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ การโฆษณาหรือเผยแพร่ข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยหลอกลวงผู้อื่นด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้ง หรือข้อความอันมิอาจพิสูจน์ความจริงได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สามอันเกี่ยวกับความศรัทธาทางศาสนาโดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหาย การเพิ่มบทบัญญัตินี้จะช่วยให้กฎหมายคอมพิวเตอร์มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองมิติทางศาสนาโดยไม่ขยายขอบเขตทางอาญาจนเกินสมควร

ข้อเสนอแนะประการที่ 2 เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 ในมาตรา 15 ซึ่งบทบัญญัติเดิมกำหนดให้ผู้ให้บริการที่ให้ความร่วมมือยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการกระทำความผิดตามมาตรา 14 ต้องรับโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิด และให้รัฐมนตรีออกประกาศกำหนดขั้นตอนการแจ้งเตือนและการระงับการแพร่หลายของข้อมูล หากผู้ให้บริการปฏิบัติตามประกาศย่อมพ้นจากความรับผิด ปัญหาตามผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ในปัจจุบันยังขาดหน้าที่เชิงรุกในการตรวจสอบหรือระงับเนื้อหาที่บิดเบือนหลักคำสอนทางศาสนา ทำให้ข้อมูล

สารสนเทศที่ทำลายศรัทธาแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงเสนอให้เพิ่มบทบัญญัติในมาตรา 15 วรรคสอง กำหนดหน้าที่ของผู้ให้บริการเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามมาตรา 14 เป็นข้อมูลที่กระทบต่อศาสนา ศีลธรรมอันดี หรือศรัทธาของประชาชน ผู้ให้บริการต้องดำเนินการตรวจสอบ ระงับ หรือถอดถอนข้อมูลดังกล่าวโดยไม่ชักช้าเมื่อได้รับแจ้งหรือปรากฏเหตุอันควรสงสัย เพื่อให้เกิดกลไกในเชิงป้องกันและป้องปรามมากกว่าการมุ่งเน้นการลงโทษเยียวยาในภายหลัง

ข้อเสนอแนะประการที่ 3 เสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2535 โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัล เนื่องจากกฎหมายคณะสงฆ์ฉบับเดิมยังไม่มีบทบัญญัติที่เป็นการเฉพาะในการควบคุมหรือวางแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัล ผลการวิจัยชี้ว่าข้อจำกัดนี้ทำให้พระสงฆ์และผู้เผยแผ่ธรรมะบางส่วนขาดแนวทางปฏิบัติทางกฎหมายที่ชัดเจน จนอาจนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นหรือเผยแพร่เนื้อหาที่คลาดเคลื่อนจากพุทธธรรมและสุ่มเสี่ยงต่อการละเมิดกฎหมายคอมพิวเตอร์โดยไม่มีเจตนา ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการเพิ่มหมวดหรือมาตราใหม่ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยบัญญัติให้ชัดเจนว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือระบบคอมพิวเตอร์ต้องเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย หลักศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญา และต้องไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงนี้จะช่วยให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างกฎหมายฝ่ายศาสนจักรและกฎหมายดิจิทัลของบ้านเมือง ส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาบนโลกออนไลน์เป็นไปอย่างถูกต้อง สงบเรียบร้อย และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบข้อค้นพบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการปกป้องศรัทธาในพระพุทธศาสนา ด้านการเสริมสร้างความเข้าใจทางกฎหมาย ด้านการประยุกต์ใช้กฎหมายในการคุ้มครองศาสนา และด้านผลกระทบต่อสังคมและจริยธรรม โดยพบว่าศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีรากฐานมาจากศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาตามหลักกาลามสูตร ปฏิเสธความเชื่อที่งมงาย แต่บริบทสังคมดิจิทัลกลับมีการเผยแพร่ข้อมูลเท็จและการอ้างอิงไสยศาสตร์หรือพุทธพาณิชย์ผ่านสื่อออนไลน์ กฎหมายควบคุมข้อมูลสารสนเทศจึงเป็นกลไกภายนอกที่จำเป็น ขณะเดียวกัน พระสงฆ์และประชาชนยังขาดความเข้าใจข้อจำกัดทางกฎหมาย จึงเสี่ยงต่อการกระทำความผิดโดยไม่เจตนา การใช้กฎหมายอาญาควรดำเนินไปอย่างได้สัดส่วน มุ่งเน้นการป้องปรามและฟื้นฟูมากกว่าการลงโทษเพื่อแก้แค้น เพื่อสร้างบรรทัดฐานจริยธรรมในโลกดิจิทัล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ศรัทธาในยุคดิจิทัลถูกท้าทายด้วยกระแสนิยมพุทธพาณิชย์และการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งหากขาดการควบคุมทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสถาบันศาสนาและศีลธรรมอันดีของประชาชน ลำพังเพียงมาตรการทางธรรมวินัยหรือจริยธรรมภายในใจไม่เพียงพอต่อการยับยั้งอาชญากรรมทางศาสนาบนโลกออนไลน์ที่เกิดขึ้นอย่าง

รวดเร็ว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ บุญเกตุ ที่พบว่า ปรากฏการณ์การใช้สื่อออนไลน์ในเชิงลบและการสร้างกระแสข่าวสารที่บิดเบือนทางศาสนาสร้างความเสื่อมเสียต่อศรัทธาและเป็นประเด็นท้าทายต่อความมั่นคงของสถาบันพระพุทธศาสนา ดั่งที่ปรากฏในบทความวิจัยเรื่อง "การโฆษณาชวนเชื่อและการสร้างข่าวปลอมทางพระพุทธศาสนาในสื่อสังคมออนไลน์: ผลกระทบและแนวทางการป้องกัน" (กิตติคุณ บุญเกตุ, 2565) และสอดคล้องกับแนวคิดของ อารีรัตน์ แดงอุบล ที่ชี้ว่า ท่ามกลางสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย การคุ้มครองป้องกันภัยคุกคามทางพระพุทธศาสนาบนโลกไซเบอร์จำเป็นต้องอาศัยกลไกและมาตรการที่มีประสิทธิภาพเข้ามาขับเคลื่อนเพื่อประคับประคองและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางศีลธรรมให้แก่ประชาชน (อารีรัตน์ แดงอุบล, 2566)

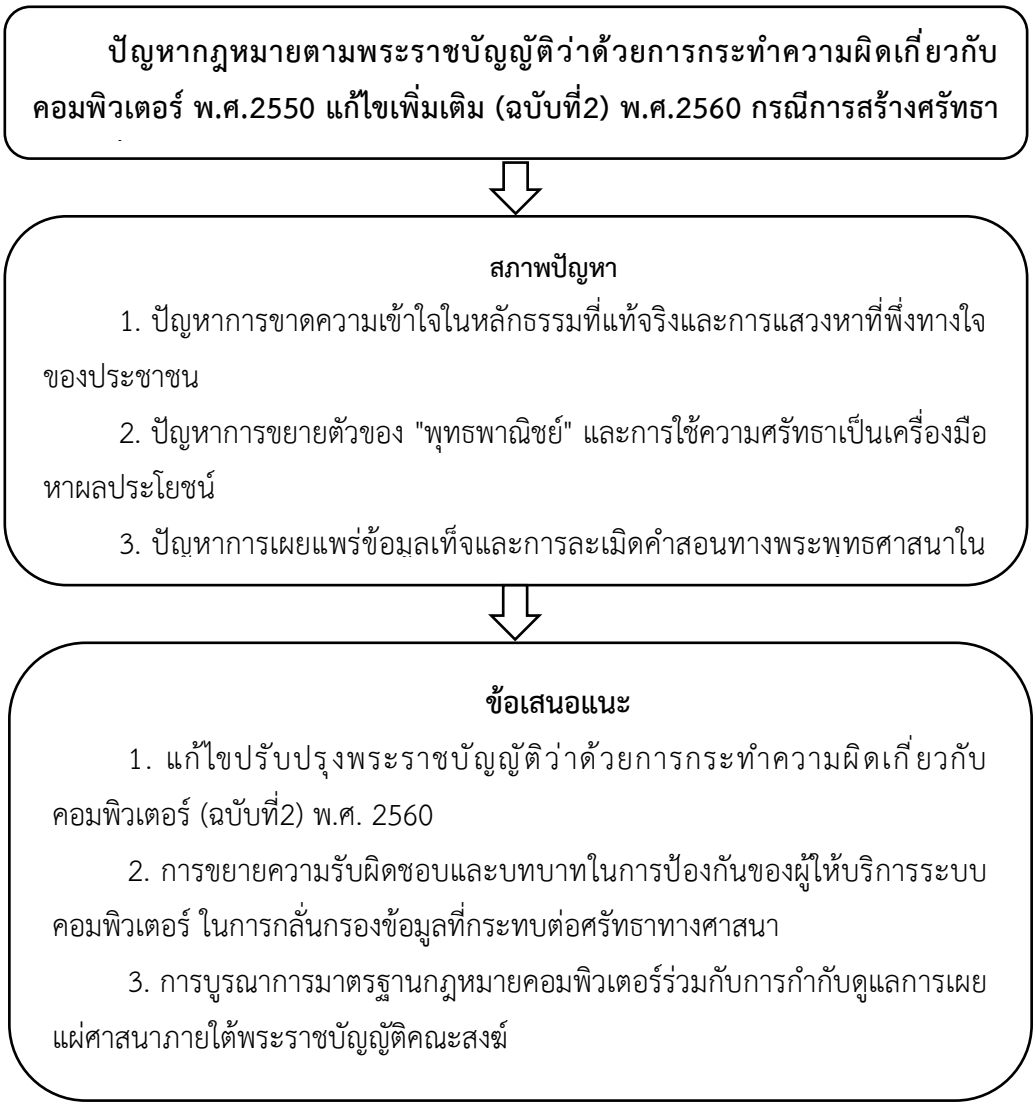
2. จากการศึกษากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 รวมทั้งคำพิพากษาศาลฎีกา พบว่าแม้กฎหมายคอมพิวเตอร์ไม่ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยฐานความผิดเกี่ยวกับศาสนาโดยตรง แต่ในทางปฏิบัติสามารถนำตัวบทกฎหมายตามมาตรา 14 และมาตรา 15 มาปรับใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองศรัทธาได้ โดยเฉพาะกรณีการนำเข้าข้อมูลอันเป็นเท็จหรือบิดเบือนที่สร้างความเสียหายแก่ประชาชน เมื่อบูรณาการร่วมกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 67 ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 206 ถึงมาตรา 208 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พบว่าประเทศไทยมีกรอบการคุ้มครองศาสนาที่เป็นระบบในหลายระดับ นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคำพิพากษาศาลฎีกาพบว่า ศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการตีความองค์ประกอบความผิดอย่างเคร่งครัดตามหลักกฎหมายอาญา โดยเฉพาะประเด็นการกระทำโดยเจตนา ลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง และการแยกแยะระหว่างฐานความผิดตามกฎหมายคอมพิวเตอร์กับความผิดฐานหมิ่นประมาท อีกทั้งเมื่อนำอนุสัญญาของสภายุโรปว่าด้วยอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ค.ศ.2001 (Budapest Convention) มาเป็นกรอบวิเคราะห์ยิ่งทำให้เห็นแนวทางว่าการบังคับใช้กฎหมายต้องชัดเจน ไม่ขยายความผิดเกินขอบเขต และต้องคงไว้ซึ่งการเคารพหลักสิทธิเสรีภาพตามหลักนิติรัฐ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า โครงสร้างกฎหมายไทยมีบทบัญญัติที่เอื้อต่อการคุ้มครองสถาบันศาสนาอยู่แล้ว แต่ปัญหาอยู่ที่ช่องว่างในการบังคับใช้และการตีความที่ยังขาดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบระหว่างกฎหมายดิจิทัลและกฎหมายเฉพาะด้านศาสนา การที่ศาลฎีกาตีความองค์ประกอบความผิดอย่างเคร่งครัด ถือเป็นหลักประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชน แต่ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นข้อจำกัดในการเอาผิดกับผู้ที่ฉ้อฉลหลอกลวงศรัทธาในรูปแบบใหม่ๆ ที่อาศัยความแนบเนียนทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงษ์ สารน้อย ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายควบคุมการโฆษณาและการแสวงหาประโยชน์จากความเชื่อ โดยระบุว่าพฤติการณ์พุทธพาณิชย์ในปัจจุบันมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างการเผยแผ่ความเชื่อกับการหลอกลวง ซึ่งยากแก่การที่ตัวบทกฎหมายอาญาทั่วไปจะเอาผิดได้อย่างทั่วถึง หากขาดการตีความที่เท่าทันต่อเทคโนโลยี (เอกพงษ์ สารน้อย, 2564)

3. จากการศึกษาวิเคราะห์ผลและเปรียบเทียบการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พบว่าศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาทเน้นการใช้ปัญญาตามหลักกาลามสูตร แต่ในสังคมดิจิทัลกลับ

ถูกท้าทายด้วยการโฆษณาพุทธพาณิชย์ที่ทำลายระบบความคิดเชิงเหตุผล การใช้มาตรา 14 และมาตรา 15 มาควบคุมพฤติกรรมการนำเข้าข้อมูลบิดเบือนจึงเป็นเครื่องมือภายนอกที่จำเป็นเพื่อเปิดพื้นที่ให้ศรัทธาที่ถูกต้องเติบโต การศึกษาเปรียบเทียบสะท้อนว่า การตีความของศาลฎีกาที่ให้ความสำคัญกับ "เจตนา" สอดคล้องอย่างยิ่งกับหลักการทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่า "เจตนาคือกรรม" อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งเพียงลำพังย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำต้องอาศัยการประสานกฎหมายร่วมกันแบบบูรณาการ ทั้งกฎหมายคอมพิวเตอร์ ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายเฉพาะด้านศาสนา และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค โดยการบังคับใช้ต้องได้สัดส่วนเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการปราบปรามอาชญากรรมไซเบอร์กับการเคารพหลักนิติรัฐและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้กฎหมายทำหน้าที่สร้างบรรทัดฐานภายนอกที่ช่วยสนับสนุนบรรทัดฐานจริยธรรมภายในตามหลักพระธรรมวินัย ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความลงตัวเชิงหลักการระหว่างพุทธศาสตร์และนิติศาสตร์ในเรื่องของเจตนา แต่ในทางปฏิบัติสะท้อนว่า ลำพังเพียงอำนาจรัฐ หรืออำนาจแห่งธรรมวินัยไม่สามารถแก้ไขปัญหาวิกฤตศรัทธาในโลกออนไลน์ได้โดยอิสระ จำเป็นต้องมีการผสานสัมพันธ์ โดยใช้กฎหมายบ้านเมืองเป็นเครื่องมือคัดกรองและสกัดกั้นข้อมูลขยะ เพื่อปกป้องพื้นที่ให้แก่เนื้อหาธรรมะที่บริสุทธิ์ ผลการวิจัยประเด็นการประสานกลไกทางสังคมและกฎหมายนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมานพ มหาคมฺภีโร ที่นำเสนอแนวคิดบูรณาการไว้ในวิจัยเรื่อง "การบูรณาการกฎหมายคอมพิวเตอร์กับมาตรการทางสังคมเพื่อป้องกันภัยคุกคามทางพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล" ซึ่งชี้ว่า การแก้ไขปัญหาการบิดเบือนข้อมูลและการละเมิดคุณค่าทางศาสนาบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไม่อาจพึ่งพาเพียงมาตรการทางกฎหมายที่มุ่งเน้นการลงโทษอย่างรุนแรงเพียงอย่างเดียว แต่ต้องใช้กระบวนการทางพุทธธรรมและการมีส่วนร่วมของภาคสังคมควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายดิจิทัลที่ได้สัดส่วน เพื่อรักษาเสรีภาพควบคู่กับความสงบสุขของสังคม (พระมานพ มหาคมฺภีโร, 2566)

4. จากการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อเสนอแนะเป็น 3 ประการสำคัญ คือ (1) เสนอแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 14 โดยเพิ่มอนุมาตรา 6 เพื่อกำหนดความผิดเป็นการเฉพาะแก่ผู้ที่นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์โฆษณาหลอกลวงเกี่ยวกับความศรัทธาทางศาสนาเพื่อแสวงหาทรัพย์สินโดยมิชอบ เพื่อลดการตีความเชิงขยายที่กว้างเกินไปและให้สอดคล้องกับหลักนิติรัฐ (2) เสนอแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 15 วรรคสอง เพื่อกำหนดหน้าที่เชิงรุกให้แก่ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ในการตรวจสอบ ระงับ หรือถอดถอนข้อมูลที่กระทบต่อศาสนา ศีลธรรมอันดี หรือศรัทธาของประชาชนโดยไม่ชักช้าเมื่อได้รับแจ้ง เพื่อเป็นกลไกเชิงป้องกันมากกว่าการรอลงโทษเยียวยาภายหลัง และ (3) เสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2535 โดยบัญญัติเพิ่มหมวดหรือมาตราใหม่เกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อวางแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านระบบคอมพิวเตอร์ให้ชัดเจนตามหลักพระธรรมวินัยและไม่ละเมิดกฎหมายของบ้านเมือง (ชำนาญ เกิดประกอบ, 2564)

องค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัยสะท้อนว่า ปัญหาหลักมี 4 ประการ ได้แก่ ประชาชนขาดความเข้าใจหลักธรรมและพึ่งพาวัตถุมงคล การขยายตัวของพุทธพาณิชย์และการแสวงหาประโยชน์จากศรัทธา การเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือบิดเบือนคำสอนผ่านสื่อดิจิทัล และข้อจำกัดของกฎหมายในการคุ้มครองศาสนาออนไลน์ งานวิจัยจึงเสนอ 3 มาตรการสำคัญ คือ ปรับปรุงกฎหมายคอมพิวเตอร์ให้กำหนดความผิดฐานหลอกลวงล่วงล้ำความศรัทธาทางศาสนา เพิ่มความรับผิดชอบเชิงรุกของผู้ให้บริการในการตรวจสอบและระงับข้อมูลที่ก่อความเสียหาย และบูรณาการกฎหมายคอมพิวเตอร์กับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่อสร้างระบบคุ้มครองศาสนาออนไลน์ที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระธรรมวินัย

สรุป

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนากับการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 พบว่า การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับศาสนาในสังคมดิจิทัลเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองศรัทธาและความเชื่อทางศาสนา ศีลธรรมอันดีของประชาชน ตลอดจนสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดขอบเขตความรับผิดทางกฎหมายจึงจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองคุณค่าทางสังคมกับการรับรองเสรีภาพของบุคคลภายใต้หลักนิติธรรม ประการแรกชี้ให้เห็นว่า ศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนามีมิติทั้งทางศาสนา สังคม และวัฒนธรรม ขณะที่เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การเผยแพร่ข้อมูลสามารถเข้าถึงสาธารณชนได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ดังนั้น การบิดเบือนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเข้าใจและความสัมพันธ์ทางสังคม อย่างไรก็ตาม การแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ หรือการตีความหลักศาสนาที่แตกต่างไม่ควรถูกถือเป็นความผิดทางอาญาโดยอัตโนมัติ หากมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายหรือภยันตรายที่กฎหมายจำเป็นต้องเข้าไปคุ้มครอง ประการที่สองและสามพบว่า แม้กฎหมายไทยและแนวทางระหว่างประเทศจะมีหลักในการรับมือกับอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ แต่กฎหมายไทยยังมีประเด็นเกี่ยวกับความชัดเจนขององค์ประกอบความผิดและการตีความข้อมูลที่อาจกระทบต่อศาสนาและศีลธรรม โดยเฉพาะการแยกแยะระหว่างการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตกับการเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือบิดเบือนที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งนี้ Budapest Convention ค.ศ. 2001 เป็นกรอบสำคัญด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ แต่การกำหนดข้อจำกัดต่อการแสดงความคิดเห็นยังต้องคำนึงถึงหลักความจำเป็นและความได้สัดส่วน ประการที่สี่จึงเสนอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ทางกฎหมายให้มีความชัดเจน คาดหมายได้ และสามารถบังคับใช้ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาลักษณะข้อมูล เจตนา บริบทของการเผยแพร่ และความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การกำหนดความรับผิดทางอาญาควรเป็นมาตรการที่จำเป็นและได้สัดส่วนกับความรุนแรงของการกระทำ

ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้เสนอกรอบการวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงศรัทธาและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา กฎหมายอาญาทางเทคโนโลยี และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเข้าด้วยกัน โดยเสนอว่าการคุ้มครองความเชื่อทางศาสนาในสังคมดิจิทัลควรมุ่งพิจารณา “ความเสียหายที่เป็นรูปธรรม” มากกว่าความไม่เห็นด้วยต่อเนื้อหาเพียงอย่างเดียว องค์ความรู้นี้สามารถใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนากฎหมายและการวิจัยด้านกฎหมายดิจิทัล กฎหมายอาญา สิทธิเสรีภาพ และการกำกับดูแลเนื้อหาออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การเพิ่มเติมมาตรา 14 เพื่อกำหนดความผิดเกี่ยวกับการหลอกลวงที่อาศัยความศรัทธาทางศาสนา

2. การเพิ่มเติมหน้าที่ของผู้ให้บริการตามมาตรา 15 เพื่อให้มีมาตรการตรวจสอบ ระงับ หรือถอดถอนข้อมูล

3. การเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับการหลอกลวงออนไลน์ที่อาศัยความเชื่อหรือศรัทธาทางศาสนา

2. ศึกษาความเหมาะสมของการกำหนดขอบเขตคำว่า “กระทบต่อศาสนา ศีลธรรมอันดี หรือศรัทธาของประชาชน” เพื่อป้องกันการตีความกฎหมายกว้างเกินไป

3. ศึกษาบทบาทและความรับผิดของแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนกระบวนการแจ้งและนำข้อมูลออก (notice and takedown)

4. ศึกษาความสมดุลระหว่างการคุ้มครองศรัทธาทางศาสนากับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเสรีภาพในการสื่อสาร

5. ศึกษากลไกการบังคับใช้กฎหมายและปัญหาในการพิสูจน์องค์ประกอบความผิดในทางปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ บุญเกตุ. (2565). การโฆษณาชวนเชื่อและการสร้างข่าวปลอมทางพระพุทธศาสนาในสื่อสังคมออนไลน์: ผลกระทบและแนวทางการป้องกัน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(3), 1015-1028.

ชำนาญ เกิดประกอบ. (2564). แนวทางการปฏิรูปกฎหมายและการบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาไทยในสังคมยุคดิจิทัล. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ*, 8(2), 184-198.

พระครูปลัดปัญญาวรวัฒน์. (2563). *พุทธสันติวิธี: บูรณาการหลักการศาสนากับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ (รายงานการวิจัย).* สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระชลญาณมุนี นาคสิทธิเลิศ. (2564). ปรากฏการณ์ทางความเชื่อของคนไทยในยุคปัจจุบัน. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง,* 10(3), 250–265.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2550). แนวทางการปฏิรูปกฎหมายและการบริหารจัดการคณะสงฆ์ไทยในยุคเปลี่ยนผ่าน. *วารสารพุทธจักร*, 61(5), 12-28.

พระมานพ มหาคมฺภีโร. (2566). การบูรณาการกฎหมายคอมพิวเตอร์กับมาตรการทางสังคมเพื่อป้องกันภัยคุกคามทางพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธจักร*, 77(4), 85-99.

พระมหาดนัย ธมฺมาราโม. (2563). วิเคราะห์เรื่องศรัทธาในพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(3).

พระสรพงณ์ ปญาธโร. (2565). การบูรณาการหลักศรัทธาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *วารสารปัญญาลิขิต*, 1(2), 52-54.

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. *ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 10 ก*, 24 มกราคม 2560.

วีรยุทธ เกิดในมงคล. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมพุทธพาณิชย์ผ่านระบบออนไลน์. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(2), 115-132.

สุริยา งามประเสริฐ. (2564). แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเผยแพร่ข้อมูลเท็จทางพระพุทธศาสนาในสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(5), 112-125.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

อารีรัตน์ แดงอุบล. (2566). แนวทางการป้องกันภัยคุกคามทางพระพุทธศาสนาบนโลกไซเบอร์ในยุคสังคมดิจิทัล. *วารสารธรรมทัศน์*, 23(1), 225-238.

เอกพงษ์ สารน้อย. (2564). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมพุทธพาณิชย์และการแสวงหาประโยชน์จากความเชื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*, 4(2), 112-127.

Agarwal, R., & Jones, W. J. (2022). Social media's role in the changing religious landscape of contemporary Bangkok. *Religions*, 13(5), 421. https://doi.org/10.3390/rel13050421

Iamkhorpung, P., & Kosuta, M. (2022). The relationship between Buddhist and animist amulets in contemporary Thailand: Phra Khrueang and Khrueang Rang. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(1), 53–59. https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.1.07

Naepimai, N., & Chaisingkananont, S. (2023). Globalizing Thai amulets: The Chinese-Singaporean role in commoditizing objects of faith. *Inter-Asia Cultural Studies*, 24(5), 898–912. https://doi.org/10.1080/14649373.2023.2242154

Srichampa, S. (2014). Thai amulets: Symbol of the practice of multi-faiths and cultures. In Contemporary socio-cultural and political perspectives in Thailand (49–64). *Springer*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-7244-1_3

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Digital Skills of School Administrators Affecting Academic Administration the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

Pathra kasabai[1*], & Phramaha Thamrong Thitapuñño[2]
ภัทรา ค้าสบาย[1*], & พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญฺโญ[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Pathra kasabai*
ภัทรา ค้าสบาย
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: pkasaba@gmail.com

2. Phramaha Thamrong Thitapuñño
พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญฺโญ
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: rongsamathi@hotmail.com

คำสำคัญ :
ทักษะดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Keywords:
Digital Skills, Academic Administration, School Administrators

Article history:
Received: 29/05/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 29/08/2026

How to Cite:
kasabai, P. & Thitapuñño, P. (2026). Digital Skills of School Administrators Affecting AcademicAdministration the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 442-459.

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the level of digital skills of school administrators; (2) examine the level of academic administration; and (3) analyze the digital skills of school administrators that affect academic administration in schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 92 schools, with four respondents from each school: one school director, one head of academic administration, and two teachers, for a total of 368 respondents. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire consisting of general information, 10 aspects of school administrators' digital skills, and 7 aspects of academic administration. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall level of school administrators' digital skills was high ($\bar{x}$= 4.46, S.D.=0.29). Among the dimensions, practical experience and application and digital technology proficiency received the highest mean scores, whereas collaboration and teamwork received the lowest. The overall level of academic administration was also high ($\bar{x}$= 4.42, S.D.=0.26), with curriculum and learning process development receiving the highest mean score and student records, measurement, and evaluation receiving the lowest. Furthermore, five dimensions of digital skills effective communication, digital technology proficiency, digital leadership and management, information and data management, and digital safety and ethics significantly

predicted academic administration at the .01 level. These five predictors jointly explained 60.90% of the variance in academic administration (R2=.609, Adjusted R2=.603, S.E.=.166). The findings indicate that strengthening school administrators' digital skills, particularly in communication, technology use, data management, digital leadership, and digital safety and ethics, is essential for enhancing the effectiveness of academic administration and supporting school development in the digital era.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ และ 3) วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนจำนวน 92 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน และการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.46,S.D.=0.29) โดยด้านประสบการณ์และการประยุกต์ใช้จริง และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูง ขณะที่ด้านการทำงานร่วมกันและความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.42, S.D.=0.26) โดยด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเป็นผู้นำและบริหารจัดการในยุคดิจิทัล ทักษะการจัดการสารสนเทศและข้อมูล และความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R2=.609 และ Adjusted R2=.603 แสดงว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 60.90 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร โดยเฉพาะทักษะด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล ภาวะผู้นำดิจิทัล และความปลอดภัยทางดิจิทัล เป็นกลไกสำคัญในการเสริมประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางองค์กร การบริหารงานวิชาการ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ดังนั้น ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน ประยุกต์ใช้ข้อมูล การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562; UNESCO, 2022)

ในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563–2565 โดยมุ่งพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในระดับสถานศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัด โดยเฉพาะความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทั้งด้านการวางแผน การนิเทศติดตาม การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

จากการทบทวนเอกสารพบว่า งานศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับทักษะดิจิทัลและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา แต่ยังมีในการอธิบายเชิงประจักษ์ว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างไร โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาความแตกต่างของบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถใช้ระบุองค์ประกอบของทักษะดิจิทัลที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาจะช่วยเติมเต็มช่องว่างด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของทักษะดิจิทัลต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทโรงเรียนประถมศึกษา และสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อโครงสร้าง กระบวนการบริหาร และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้ทำหน้าที่เพียงบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล สร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเชิงบริหาร แนวคิดของ (Anderson and Dexter, 2005) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาวะผู้นำดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ขณะที่ (Sheninger, 2019) เสนอว่า ผู้นำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ตลอดจนใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ นอกจากนี้ มาตรฐาน International Society for Technology in Education (ISTE, 2018) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำทางการศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการศึกษา เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดและงานวิจัยของ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562) และเจนจิรา แสนชัย (2563) สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมทั้งความสามารถด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหาร ความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกัน การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมนวัตกรรม ตลอดจนการกำกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำดิจิทัล (2) ความรู้และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันด้วยดิจิทัล (4) การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (5) การสร้างนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (6) จริยธรรม ความปลอดภัย และพลเมืองดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

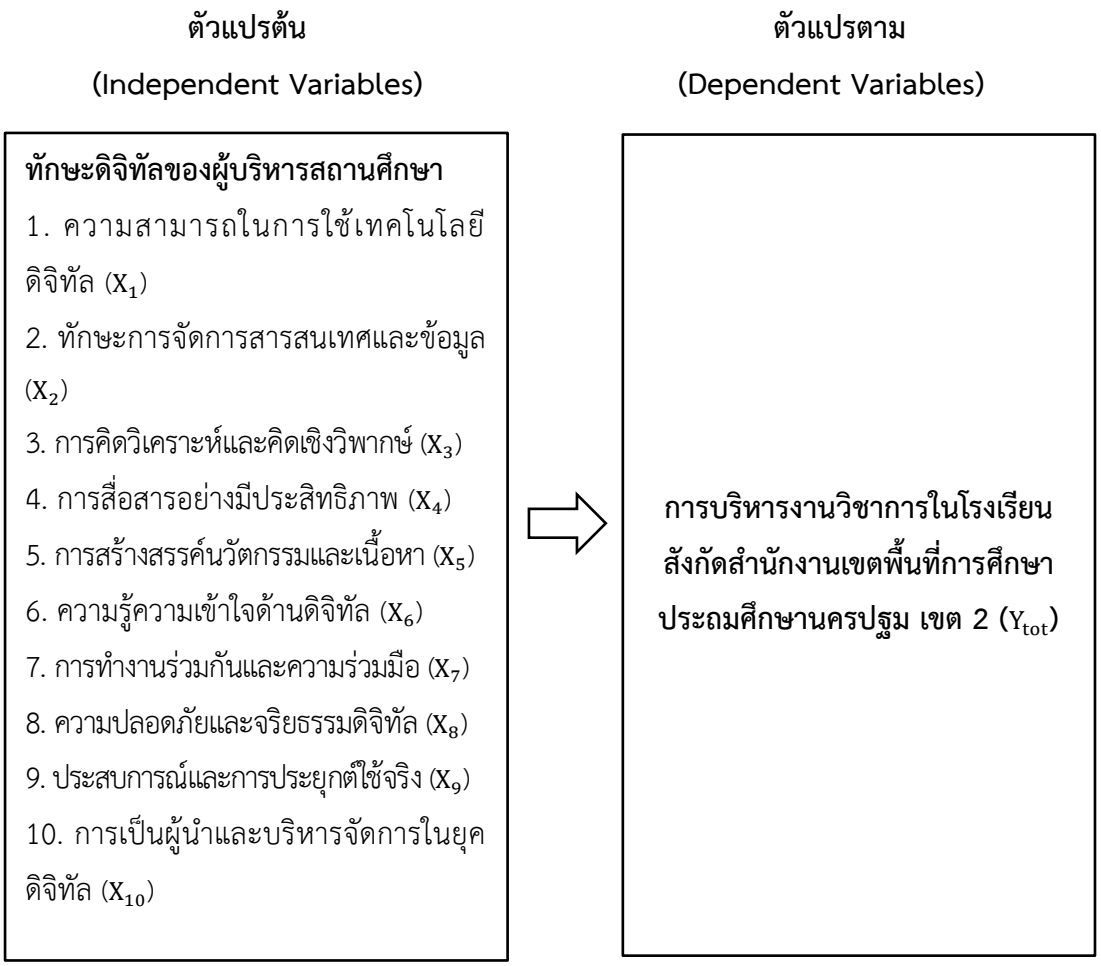
การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ทางการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2561) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการศึกษาดิจิทัล การบริหารงานวิชาการมิได้จำกัดอยู่เฉพาะกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน แต่ยังครอบคลุมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อ นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการพัฒนาวิชาชีพครู (กิตติภูมิ นามวงค์, 2565) และ (วราภรณ์ อินทร์แก้ว, 2564) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการ

ประยุกต์ใช้แนวคิดดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการในบริบทสถานศึกษาร่วมสมัย นอกจากนี้ (Hargreaves & Fullan2012) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนทางวิชาชีพของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาครู และการทำงานร่วมกันทางวิชาชีพ ย่อมมีศักยภาพในการยกระดับกระบวนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดการบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยครอบคลุมด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศทางวิชาการ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ รายละเอียดขององค์ประกอบจะได้รับการตรวจสอบและยืนยันจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง สร้างวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนครู ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และบริหารการเปลี่ยนแปลง (Anderson & Dexter, 2005) แสดงให้เห็นบทบาทของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน ขณะที่ (Sheninger, 2019) เน้นว่าผู้นำดิจิทัลต้องสามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาในมิติของการบริหารงานวิชาการ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสามารถสนับสนุนการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ การออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมการสื่อสารระหว่างครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพของครู ดังนั้น จึงมีเหตุผลเชิงทฤษฎีที่จะคาดการณ์ว่าระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ “ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา” เป็นตัวแปรต้น และ “การบริหารงานวิชาการ” เป็นตัวแปรตาม เพื่อศึกษาว่าทักษะดิจิทัลในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายหรือพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ในระดับใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 120 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ซึ่งสอดคล้องกับขนาดประชากร 120 โรงเรียน ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอใช้วิธีการจัดสรรตามสัดส่วนของประชากร (proportional allocation) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละพื้นที่

ผู้ให้ข้อมูล (informants) จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่ง ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน (2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน และ (3) ครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน และมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มตัวอย่าง (sampling unit) และใช้บุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับครอบคลุมทั้งมุมมองด้านการบริหารและการปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Forced Choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (10 ด้าน) ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดการสารสนเทศ คิดวิเคราะห์ สื่อสาร สร้างนวัตกรรม ความเข้าใจดิจิทัล การทำงานร่วมกัน ความปลอดภัย/จริยธรรม ประสบการณ์ประยุกต์ใช้ และความเป็นผู้นำยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (7 ด้าน) ได้แก่ พัฒนาหลักสูตร ทะเบียน/วัดผล บริหารกลุ่มสาระ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรม พัฒนาห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร

หมายเหตุ แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการแยกการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมารวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วจัดระเบียบข้อมูล

2. ลงรหัสในแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าทางสถิต

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4. วิเคราะห์ระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5. ดำเนินการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยเลือกใช้สถิติอนุมาน (inferential statistics) ให้สอดคล้องกับลักษณะของตัวแปร ระดับการวัดข้อมูล และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดย [ระบุสถิติที่ใช้จริง เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient) และ/หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)] และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เกณฑ์การแปลความหมาย

สำหรับข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามช่วงคะแนน ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังกล่าวใช้สำหรับการตีความระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	22.30
หญิง	286	77.70
รวม	**368**	**100**
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	75	20.40
30 – 39 ปี	183	49.70
40 – 49 ปี	92	25.00
50 ปีขึ้นไป	18	4.90
รวม	**368**	**100**
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	262	71.20
ระดับปริญญาโท	99	26.90
ระดับปริญญาเอก	7	1.90
รวม	**368**	**100**
อายุการทำงาน		

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	2	0.54
1 – 5 ปี	162	44.02
6 – 10 ปี	98	26.63
11 – 15 ปี	86	23.37
มากกว่า 15 ปี	20	5.44
รวม	**368**	**100**
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	92	25
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ	92	25
ครูผู้สอน	184	50
รวม	**368**	**100**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.70 มีอายุอยู่ในช่วง 30–39 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.70 ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.20 สำหรับอายุการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.02 และเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามครึ่งหนึ่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการในสัดส่วนที่เท่ากัน คือร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.49	0.37	มาก
ด้านทักษะการจัดการสารสนเทศและข้อมูล	4.43	0.37	มาก
ด้านการคิดวิเคราะห์และคิดเชิงวิพากษ์	4.45	0.31	มาก
ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.38	มาก
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเนื้อหา	4.47	0.35	มาก
ด้านความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล	4.48	0.34	มาก
ด้านการทำงานร่วมกันและความร่วมมือ	4.37	0.43	มาก

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล	4.47	0.41	มาก
ด้านประสบการณ์และการประยุกต์ใช้จริง	4.49	0.35	มาก
ด้านการเป็นผู้นำและบริหารจัดการในยุคดิจิทัล	4.44	0.31	มาก
รวม	**4.46**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.46 , S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านประสบการณ์และการประยุกต์ใช้จริง ($\overline{X}$= 4.49 , S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$= 4.49 , S.D. = 0.37) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความร่วมมือ ($\overline{X}$= 4.37 , S.D. = 0.43)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ด้านการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้	4.47	0.32	มาก
ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล	4.38	0.33	มาก
ด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.27	มาก
ด้านการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา	4.40	0.33	มาก
ด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.39	0.25	มาก
ด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้	4.43	0.48	มาก
ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.55	มาก
รวม	**4.42**	**0.26**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.42, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.47 , S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$= 4.45 , S.D. = 0.55) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล ($\overline{X}$= 4.38 , S.D. = 0.33)

อภิปรายผล

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารมีความจำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารจัดการ การสื่อสาร การจัดการสารสนเทศ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการตัดสินใจบนฐานข้อมูล สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษาของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการ ทั้งยังสอดคล้องกับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562) (ธนกฤต จักรสุวรรณ, 2564) และ (ศิริพร อ่อนหวาน, 2564) ที่เน้นความสำคัญของทักษะดิจิทัลและความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารภายใต้บริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์และการประยุกต์ใช้จริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้พัฒนาทักษะผ่านการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านเทคโนโลยีกับบริบทของสถานศึกษาและเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ (Anderson & Dexter, 2005) ที่ชี้ถึงบทบาทของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในสถานศึกษา และบุญชู ใจใส (2561) ที่สะท้อนบทบาทผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงว่าผู้บริหารสามารถใช้โปรแกรม ระบบออนไลน์ และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การติดตามงาน และการประสานงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ (ธนกฤต จักรสุวรรณ, 2564) อย่างไรก็ตาม ด้านการทำงานร่วมกันและความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบการทำงานร่วมกันขององค์กรยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนา เนื่องจากต้องอาศัยทั้งทักษะการสื่อสาร การประสานงาน การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับ (วราภรณ์ อินทร์แก้ว, 2564) และ (เสกสิทธิ์ สนสมบัติ และคณะ, 2566) ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะดิจิทัลจากระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร โดยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้ระบบสารสนเทศร่วมกัน และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษา เพื่อยกระดับการใช้เทคโนโลยีจากการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลไปสู่การสร้างระบบบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลอย่างยั่งยืน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่างานวิชาการยังเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครู สอดคล้องกับ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2561) ที่เน้นให้งานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ที่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงโดยตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตร การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการสนับสนุนครูให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับ(อุทัย บุญประเสริฐ, 2561) และ(วิจารณ์ พานิช, 2564) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีควรมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์การเรียนรู้และใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพียงเพื่อความทันสมัย ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยรองลงมา สะท้อนถึงความตระหนักของผู้บริหารต่อความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ(ปิยพร ก้องเสียง, 2565) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเครือข่ายควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ส่วนด้านการจัดทำทะเบียนและการวัดผล–ประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบัน และการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนว่าแม้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้ แต่ยังมีโอกาสพัฒนาในด้านการนำข้อมูลผลการเรียนและผลการประเมินมาใช้เชิงวิเคราะห์ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมระบบสารสนเทศและสมรรถนะของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อวางแผน ติดตาม และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและมุ่งผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการจัดการสารสนเทศและข้อมูล และการเป็นผู้นำและบริหารจัดการในยุคดิจิทัล สะท้อนว่า ทักษะดิจิทัลที่มีบทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมิได้จำกัดเพียงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล แต่ครอบคลุมการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ และการนำองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากต้องอาศัยการประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่สามารถใช้ช่องทางดิจิทัลในการถ่ายทอดนโยบาย ติดตามงาน และประสานการแก้ไขปัญหา ย่อมช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562) และ (วราภรณ์ อินทร์แก้ว, 2564) ที่ให้ความสำคัญกับทักษะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในบริบทการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัลมีความสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษาต้องบริหารข้อมูลของนักเรียน ครู และบุคลากร ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการรักษาความลับ ความถูกต้องของข้อมูล และความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบและเหมาะสมตามหลักความเป็นพลเมืองดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการวางแผน การสื่อสาร การติดตามงาน และการจัดการข้อมูล ทำให้การบริหารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ(ศิริพร อ่อนหวาน, 2564) (ธนกฤต จักรสุวรรณ, 2564) และแนวทางของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัล ขณะเดียวกัน ทักษะการจัดการสารสนเทศและข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับข้อมูลผลสัมฤทธิ์ การมาเรียน การประเมิน และผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงต้องสามารถรวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ อันนำไปสู่การบริหารที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์และติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ ส่วนการเป็นผู้นำและบริหารจัดการในยุคดิจิทัลมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนบุคลากร และบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ (Anderson & Dexter, 2005) รวมทั้ง (เจนจิรา แสนชัย, 2563) และ (เสกสิทธิ์ สนสมบัติ และคณะ, 2566) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา ในทางตรงกันข้าม การคิดวิเคราะห์และคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและเนื้อหา ความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล การทำงานร่วมกันและความร่วมมือ และประสบการณ์และการประยุกต์ใช้จริง ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าทักษะดังกล่าวไม่มีความสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในสมการถดถอยแล้ว ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการเพิ่มเติมได้อย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องจากทักษะการคิดวิเคราะห์และความรู้ดิจิทัลถูกนำไปใช้ร่วมกับการจัดการข้อมูลและการตัดสินใจอยู่

แล้ว ขณะที่นวัตกรรมและประสบการณ์อาจต้องอาศัยเวลาและเงื่อนไขสนับสนุนจึงจะเกิดผลโดยตรง ส่วนการทำงานร่วมกันอาจส่งผลผ่านกลไกด้านการสื่อสารและภาวะผู้นำมากกว่าการส่งผลโดยตรง

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการบริหารงานวิชาการคือความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม และการนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาดิจิทัลที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและส่งเสริมการตัดสินใจบนฐานข้อมูล

สรุป

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ และอิทธิพลของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ทักษะด้านการทำงานร่วมกันและความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ขณะที่งานทะเบียนและการวัดผลและประเมินผล การนิเทศ การวิจัยในชั้นเรียน การประกันคุณภาพ และการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาที่สำคัญคือ ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล และการจัดการสารสนเทศและข้อมูล สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 60.90 ตามสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสื่อสาร การจัดการข้อมูล การตัดสินใจ และภาวะผู้นำ ผลการศึกษาจึงมีคุณูปการเชิงวิชาการในการเสนอแนวคิด “สมรรถนะดิจิทัลเชิงบูรณาการ” ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารและระบบบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นฐานเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา โดยมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการสูง พร้อมส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร การบริหารหลักสูตร และการนิเทศการสอน เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และควรคำนึงถึงความปลอดภัยและจริยธรรมในการใช้ข้อมูลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเน้นทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ พร้อมสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมทักษะดิจิทัลของผู้บริหารในระดับนโยบาย โดยบูรณาการทักษะดังกล่าวเข้ากับการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร และสนับสนุนการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการตัดสินใจและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของผู้บริหารในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดสถานศึกษาและพื้นที่เมืองกับชนบท เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรเชิงเหตุเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การดิจิทัล และแรงจูงใจด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาโมเดลที่สามารถอธิบายการบริหารงานวิชาการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยศึกษาผู้บริหารที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือกรณีศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่นำไปใช้ได้จริง

4. ควรศึกษาผลของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนโดยตรง เช่น ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อยืนยันประสิทธิผลของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อคุณภาพการศึกษา

5. ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างและทดลองใช้รูปแบบหรือโปรแกรมพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินประสิทธิผลก่อนขยายผลในระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563–2565*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติภูมิ นามวงค์. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เจนจิรา แสนชัย. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16*(2), 115–126.

ธนกฤต จักรสุวรรณ. (2564). ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23*(4), 89–102.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (HRM อินทรี 4.0)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญชู ใจใส. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุญชู ใจใส. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร ก้องเสียง. (2565). *การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะของผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2*(3), 45–58.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

วราภรณ์ อินทร์แก้ว. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ยุควิถีใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2564). *นวัตกรรมการศึกษาในยุคดิจิทัล*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.

ศิริพร อ่อนหวาน. (2564). *ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น.

เสกสิทธิ์ สนสมบัติ, ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, และพิชญาภา ยืนยาว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบทบาทครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 54–63.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *เทคโนโลยีกับงานการศึกษา (การบริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0)*. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2561). *การบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly, 41*(1), 49–82. https://doi.org/10.1177/0013161X04269517

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

International Society for Technology in Education [ISTE]. (2018). *ISTE standards for education leaders*. ISTE. https://www.iste.org/standards/iste-standards-for-education-leaders

Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Corwin.

UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education—A tool on whose terms?* UNESCO.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Leadership Based on the Four Iddhipada Principles Affecting the Core Mission Administration of Educational Institutions Under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Yaowaluck Wongwikarn[1*], & Suthasinee Saengmookda[2]
เยาวลักษณ์ ว่องวิการณ์[1*], & สุธาสินี แสงมุกดา[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Yaowaluck Wongwikarn*
เยาวลักษณ์ ว่องวิการณ์
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: ywongwikarn@gmail.com

2. Suthasinee Saengmookda
สุธาสินี แสงมุกดา
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: suthasinee.sae@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4, การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

Keywords:
Leadership based on the Four Iddhipada Principles, Core Mission Administration, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

Article history:
Received: 29/05/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 29/08/2026

How to Cite:
Wongwikarn, Y. & Saengmookda, S. (2026). Leadership Based on the Four Iddhipada Principles Affecting the Core Mission Administration of Educational Institutions Under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 460-476.

ABSTRACT

The objectives of this thesis were: 1) to study the leadership of school administrators based on the Four Paths of Accomplishment (Iddhipada 4), 2) to examine the level of school administration tasks, and 3) to investigate the leadership based on the Four Paths of Accomplishment that affects school administration tasks under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 92 schools. The informants were 368 personnel, including school directors, heads of academic affairs, and teachers. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall leadership based on the Four Paths of Accomplishment of school administrators was at a high level. Considering each aspect, the highest mean was Perseverance (Viriya), followed by Will (Chanda), Attentiveness (Citta), and Reflection (Vimamsa), respectively. 2) The overall school administration tasks were also at a high level. The aspect with the highest mean was school quality administration, followed by teacher and staff development, environment and service management, and curriculum and academic administration, respectively. 3) Leadership in Reflection (Vimamsa) and Attentiveness (Citta) statistically significantly affected school administration tasks at the .01 level. The multiple regression predictive equations could be written in raw score and standardized score forms as follows: Raw

Score Equation: $\hat{Y}$ = 2.702 + .232 X_4 + .155 X_3
Standard Score Equation: $\hat{Z}$ = .355 (Z_4) + .237 (Z_3)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา และภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาจำนวน 92 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน รวม 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านวิริยะ รองลงมาคือด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ 2) การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา รองลงมาคือด้านพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและงานวิชาการ ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำด้านวิมังสาและภาวะผู้นำด้านจิตตะ ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้คือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 2.702 + .232 X_4 + .155 X_3

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = .355 (Z_4) + .237 (Z_3)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัล และบริบทการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดกรอบการพัฒนาการศึกษาให้มุ่งยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการศึกษาตลอดจนพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้ทำหน้าที่เพียงบริหารทรัพยากรและกำกับการดำเนินงาน แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ & ศิริญญา ภิญโญ, 2559)

งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารและการตัดสินใจ โดยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (จุฑามาศ เผื่อแผ่ และคณะ, 2565) ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนผ่านสู่บริบทดิจิทัลยังทำให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (จิรวัฒน์ เหตุเกษ & บุญช่วย ศิริเกษ, 2567) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำมิได้จำกัดอยู่เฉพาะสมรรถนะทางการบริหาร หากยังจำเป็นต้องมีหลักคิดและคุณธรรมที่ช่วยกำกับการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีความหมาย โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งสามารถประยุกต์เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย การพากเพียร การเอาใจใส่ และการทบทวนปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (บรรจง ลาวะลี, 2566) ทั้งนี้ งานของ (บรรจง ลาวะลี, 2566) เน้นการอธิบายเชิงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 และชี้ให้เห็นศักยภาพของหลักธรรมดังกล่าวต่อการบริหารสถานศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงพบ ที่สำคัญว่า แม้มีการศึกษาภาวะผู้นำในมิติด้านวิสัยทัศน์ ซอฟท์สกิล และดิจิทัล รวมทั้งมีการเสนอแนวคิดการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 กับภาวะผู้นำสถานศึกษา แต่ยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์ค่อนข้างจำกัดเกี่ยวกับ อิทธิพลของภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาในบริบทระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งมีบริบทด้านบุคลากร การจัดการข้อมูล การมีส่วนร่วมของชุมชน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำและยกระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมิได้มีบทบาทเพียงการกำกับและควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ ประสานความร่วมมือ และนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัว ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดาวรุวรรณ ถวิลการ และศิริญญา ภิญโญ (2016) เสนอว่า ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและครูในศตวรรษที่ 21 มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ขณะที่สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565) และนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี

และความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ จุฑามาศ เผื่อแผ่ สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์สารสว่าง (2022) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมิได้พิจารณาเฉพาะความรู้และทักษะทางการบริหาร แต่ครอบคลุมถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน (จิรวัฒน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ, 2567) ชี้ให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นภาวะผู้นำที่มีทั้งมิติด้านความสามารถในการบริหารและมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาตนเอง จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับแนวคิดภาวะผู้นำสามารถเป็นฐานสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งให้บุคคลสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความรักและความพึงพอใจในงาน ความเพียร ความเอาใจใส่จดจ่อ และการพิจารณาไตร่ตรองอย่างเหมาะสม

แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4

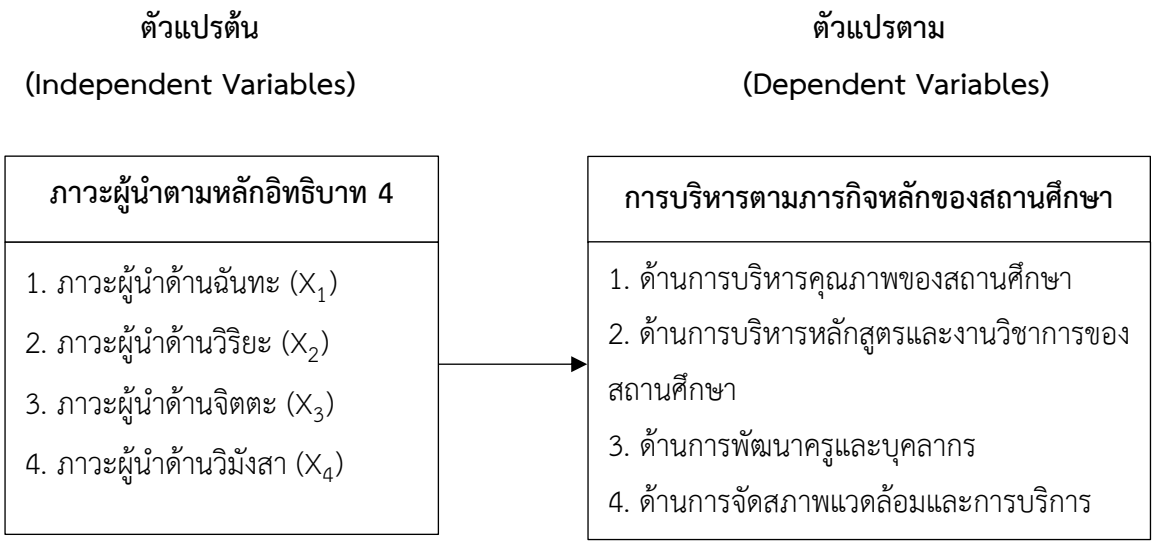
แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยแนวทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งสะท้อนทั้งแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ฉันทะหมายถึง ความรัก ความพึงพอใจ ความศรัทธา และความเต็มใจในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิริยะหมายถึง ความเพียร ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รวมถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จิตตะหมายถึง การเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตจดจ่อต่อภารกิจของสถานศึกษา การติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรและผู้เรียน ส่วนวิมังสาหมายถึง การคิดวิเคราะห์ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล การตรวจสอบและประเมินผล รวมทั้งการนำข้อมูลและข้อค้นพบมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ (บรรจง ลาวะลี, 2023) ที่สะท้อนความเป็นไปได้ในการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เพื่อสนับสนุนการกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจ และการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ขณะที่ พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรืองเดช) บุญเพ็ง สิทธิวงษา และกนกอร บุญมี (2567) ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา และ (ศราวุธ กางสำโรง, 2559) สนับสนุนว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4

จึงสามารถสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งร่วมกันสะท้อนภาวะผู้นำที่มีทั้งแรงขับภายใน ความมุ่งมั่น การเอาใจใส่ และการบริหารงานบนพื้นฐานของการใช้เหตุผลและข้อมูล อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา

การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โดยเป็นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการวางแผน การจัดระบบ การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระ บบและเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาหมายถึงระดับการดำเนินงานของสถานศึกษาในภารกิจสำคัญที่สนับสนุนการจัดการศึกษา โดยกำหนดกรอบการพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียน ส่วนการบริหารงบประมาณมุ่งเน้นการวางแผน จัดสรรใช้จ่าย ควบคุม และตรวจสอบทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ขณะที่การบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สำหรับการบริหารทั่วไปเป็นกลไกสนับสนุนการดำเนินงานผ่านงานธุรการ อาคารสถานที่ ข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ และการประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวโดยสรุป การบริหารทั้ง 4 ด้านมิได้แยกออกจากกัน หากแต่เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศราวุธ กางสำโรง, 2559) และ (อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง, 2566) ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำผู้บริหารต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถบริหารภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีอิทธิพลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา และวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 1,506 คน จากสถานศึกษาจำนวน 92 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน จากสถานศึกษา 92 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 368 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ [ระบุเทคนิคการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีดำเนินการจริง] ในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยครอบคลุมองค์ประกอบของภารกิจหลักของสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยกำหนด และใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน [ระบุจำนวน] คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน [ระบุจำนวน] คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยรายงานค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ให้ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งนี้ ควรรายงานจำนวนแบบสอบถามที่แจก จำนวนที่ได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในบทความฉบับสมบูรณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 และระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ที่มีต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ ความเป็นเชิงเส้น (Linearity) การกระจายของข้อมูล (Normality) ความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน (Independence of Errors) และภาวะพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองมีความเหมาะสม

เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1	**เพศ**		
	ชาย	126	34.2
	หญิง	242	65.8
	รวม	**368**	**100**
2	**อายุ**		
	ไม่เกิน 30 ปี	93	25.3
	31 – 40 ปี	100	27.2
	41 – 50 ปี	133	36.1
	51 ปีขึ้นไป	42	11.4
	รวม	**368**	**100**
3	**ระดับการศึกษา**		
	ปริญญาตรี	214	58.3
	ปริญญาโท	123	33.5
	ปริญญาเอก	31	8.2
	รวม	**368**	**100**
4	**ตำแหน่งหน้าที่**		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	92	25
	หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ	65	17.7

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
	ครูผู้สอน	211	57.3
	รวม	**368**	**100**
5	**ประสบการณ์ในการทำงาน**		
	ไม่เกิน 10 ปี	192	52.2
	11 – 20 ปี	63	17.1
	21 – 30 ปี	76	20.7
	31 ปีขึ้นไป	37	10
	รวม	**368**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.8 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 เมื่อพิจารณาอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ระดับปริญญาโท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ

ระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้	4.37	0.72	มาก
2. โรงเรียนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนที่เพียงพอ	4.33	0.82	มาก

ระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3. โรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและท้าทาย	4.35	0.86	มาก
4. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริการนักเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ	4.39	0.80	มาก
5. โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.29	0.88	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35, S.D = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริการนักเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D = 0.80) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.37, S.D = 0.72) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและท้าทาย ($\bar{x}$ = 4.35, S.D = 0.86) โรงเรียนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การเรียนที่เพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.33, S.D = 0.82) สำหรับข้อที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.29, S.D = 0.88)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนภารกิจ โดยเริ่มจากความรักและความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การเอาใจใส่ติดตามงาน และการวิเคราะห์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ (บรรจง ลาวะลี, 2023) ที่ชี้ว่าหลักอิทธิบาท 4 มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความเพียร ความมุ่งมั่น และความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญต่อการรับมือกับภารกิจที่ซับซ้อน ทั้งการพัฒนาผู้เรียน ครู การประกันคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับ (ดาวรุวรรณ ถวิลการ และศิริญญา ภิญโญ, 2016) และ (จิรวัฒน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ, 2567) ที่ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อบริบทใหม่ อย่างไรก็ตาม แม้วิริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ไม่เข้าสมการ

พยากรณ์ในภาพรวม ขณะที่ วิมังสามีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนความแตกต่างระหว่าง “ระดับการปฏิบัติ” กับ “อำนาจในการพยากรณ์ผลลัพธ์” กล่าวคือ ความเพียรเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากปราศจากการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินทางเลือก และการทบทวนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Robinson, Lloyd, & Rowe (2008) ที่เสนอว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับคุณภาพและลักษณะของการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษาโดยตรง ด้าน ฉันทะ สะท้อนความรัก ความเต็มใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อภารกิจและบุคลากร ซึ่งเป็นฐานสำคัญของแรงจูงใจภายในและความร่วมมือ สอดคล้องกับ Harris & Spillane (2008) ที่เน้นภาวะผู้นำแบบกระจายและการมีส่วนร่วมของบุคลากรหลายฝ่าย ขณะที่ จิตตะ เป็นตัวแปรพยากรณ์ลำดับที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (β = .237) แสดงว่าการเอาใจใส่จดจ่อ และติดตามภารกิจอย่างต่อเนื่องมีส่วนสำคัญต่อการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ สำหรับวิมังสา แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่กลับเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่ซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยการใช้ข้อมูล การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Schildkamp & Poortman (2015) ที่เน้นการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานของสถานศึกษา

โดยสรุป ฉันทะและวิริยะเป็นพลังขับเคลื่อน จิตตะเป็นกลไกกำกับติดตาม และวิมังสาเป็นกลไกวิเคราะห์ ตรวจสอบ และปรับปรุง ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมุ่งพัฒนาองค์ประกอบทั้งระบบอย่างสมดุล โดยเฉพาะการเสริมทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการใช้ข้อมูล เพื่อเปลี่ยนความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ระดับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถขับเคลื่อนภารกิจสำคัญได้อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการบริหารคุณภาพ การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ ตลอดจนการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรเชื่อมโยงการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากร การจัดทรัพยากร และการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความชัดเจนของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และการขับเคลื่อนคุณภาพองค์กร โดยการบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิผลควรเน้นการกำหนดทิศทาง การติดตามผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงการจัดทำแผนให้เป็นไปตามข้อกำหนด สอดคล้องกับ (บรรจง ลาวะลี, 2023) และ Robinson, Lloyd, & Rowe (2008) ที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและการกำหนดทิศทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจหลักและผลลัพธ์ทางการศึกษา การพัฒนา

ครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 แสดงว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการปรับตัวต่อบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ (ดาวรุวรรณ ถวิลการ และศิริญญา ภิญโญ, 2016) (สุพัตรา รังคะวงษ์, 2565) และ (นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565) การจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การจัดสภาพแวดล้อมควรครอบคลุมทั้งทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงบริบทและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่วน การบริหารจัดการหลักสูตรและงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่เป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากงานวิชาการเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะการวางแผน การนิเทศ การประเมินผล และการใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Schildkamp & Poortman (2015) และ Robinson, Lloyd, & Rowe (2008) ที่เน้นการใช้ข้อมูลและภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มุ่งผลต่อการเรียนรู้โดยตรง

โดยสรุป แม้การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีช่องว่างระหว่างการบริหารที่ดำเนินงานได้ดีและการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและงานวิชาการ ดังนั้น สถานศึกษาควรยกระดับจากการบริหารเชิงปฏิบัติการสู่การบริหารโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน และผลการประเมินเป็นฐาน เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันอธิบายการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านวิมังสาและด้านจิตตะซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ประสิทธิผลของการบริหารมิได้ขึ้นอยู่กับความเพียรในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ การตรวจสอบ การติดตาม และความเอาใจใส่ต่อกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Robinson, Lloyd, & Rowe (2008) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษามากกว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำในลักษณะทั่วไป เมื่อพิจารณารายภารกิจ พบว่า ด้านวิมังสาและวิริยะร่วมกันพยากรณ์การบริหารคุณภาพได้ร้อยละ 33.7 สะท้อนความจำเป็นของการผสาน “ความเพียรในการขับเคลื่อน” กับ “การใช้ปัญญาในการตรวจสอบและปรับปรุง” โดยวิริยะสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่วิมังสาช่วยประเมินผลและกำหนดแนวทางปรับปรุงบนฐานข้อมูล สอดคล้องกับ Schildkamp & Poortman (2015) ที่เน้นการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ พบว่าวิมังสาเป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 16.2 แสดงให้เห็นว่างานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์หลักฐาน การประเมินผล และ

การตัดสินใจบนฐานข้อมูล มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร พบว่าวิมังสาและวิริยะร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จ สะท้อนว่าผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการและบริบทของบุคลากร ควบคู่กับการผลักดันให้เกิดการพัฒนาและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ พบว่าจิตตะและวิมังสาร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จ โดยจิตตามีน้ำหนักอิทธิพลสูงกว่า สะท้อนบทบาทของความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร ควบคู่กับการตรวจสอบและปรับปรุงระบบบริการ

เมื่อพิจารณาภาพรวม วิมังสาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ แม้มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่ผู้บริหาร “ปฏิบัติอยู่มาก” กับสิ่งที่ “ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรอย่างมาก” ดังนั้น การยกระดับการบริหารจากระดับ “มาก” สู่การบริหารที่มีคุณภาพและยั่งยืน ควรเสริมสร้างความสามารถในการใช้ข้อมูล หลักฐาน และการคิดเชิงวิเคราะห์ ควบคู่กับฉันทะ วิริยะ และจิตตะ ทั้งนี้ อิทธิบาท 4 จึงสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และปัญญาเข้ากับการบริหารคุณภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายของ Harris & Spillane (2008) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของบุคลากรในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเด่นด้านความเพียร ความมุ่งมั่น และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันยังมีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และการใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจในระดับมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละองค์ประกอบสะท้อนประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงความตั้งใจในการทำงานกับการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร และการวิเคราะห์และวางแผนงานอย่างรอบคอบ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิมังสาและด้านจิตตะสามารถพยากรณ์การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิมังสามีอำนาจในการพยากรณ์สูงกว่าด้านจิตตะ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการใช้ข้อมูลและเหตุผล สำหรับผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิมังสาและด้านจิตตะเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิมังสามีอิทธิพลมากกว่าด้านจิตตะ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน กล่าวคือ β = .355 และ β = .237 ตามลำดับ ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญต่อการบริหาร

สถานศึกษา เนื่องจากสะท้อนว่าความสามารถในการพิจารณา วิเคราะห์ ใช้ข้อมูลและเหตุผล ตลอดจนการเอาใจใส่ต่อการดำเนินงานและบุคลากร เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับประสิทธิผลของการบริหารภารกิจหลักของสถานศึกษา สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.702 + .232X_4 + .155X_3$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .355Z_4 + .237Z_3$ โดย X_4 และ Z_4 แทนภาวะผู้นำด้านวิมังสา และ X_3 และ Z_3 แทนภาวะผู้นำด้านจิตตะ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมุ่งให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับความสามารถในการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ควบคู่กับการเอาใจใส่บุคลากรและการติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การตีความผลควรอยู่บนฐานของความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์จากข้อมูลการวิจัย มิใช่การสรุปเชิงเหตุและผลโดยตรง

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่า หลักธรรมดังกล่าวมิได้มีความสำคัญเฉพาะในมิติด้านคุณธรรมและพฤติกรรมของผู้บริหารเท่านั้น แต่สามารถอธิบายและเชื่อมโยงกับมิติของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการใช้เหตุผลและข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (วิมังสา) และการเอาใจใส่ต่อบุคลากรและการปฏิบัติงาน (จิตตะ) ผลการศึกษาจึงสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาแนวคิดหรือกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่บูรณาการหลักธรรมเข้ากับแนวคิดการบริหารเชิงข้อมูล การวางแผนเชิงระบบ และการบริหารที่มุ่งเน้นบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อค้นพบควรตีความในฐานะความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์จากข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ มิใช่ข้อยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลโดยตรง ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่ออธิบายกลไกและบริบทที่ทำให้ภาวะผู้นำด้านวิมังสาและจิตตะมีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาและทดสอบรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิมังสาเพื่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนจากการทำงานหนัก (วิริยะ) เพียงอย่างเดียว มาเน้นการบริหารโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน วิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และจัดทำระบบกำกับติดตาม ประเมินผลผ่านวงจร PDCA อย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านจิตตะเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบริการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างจริงใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูล พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น ห้องสมุดดิจิทัลและคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ

3. การยกระดับระบบงานวิชาการและการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรนำวงจร PDCA มาบูรณาการร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และปรับปรุง (Act) เพื่อให้ระบบประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพจริง ไม่เป็นเพียงการทำเอกสาร พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับมาตรฐานครู

4. การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 สู่ภารกิจการบริหารงาน ควรนำหลักธรรมไปปรับใช้ให้ครบทุกมิติ โดยใช้ วิริยะ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู, ใช้ ฉันทะ สร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน, และใช้ วิมังสา ในการบริหารงบประมาณและงานทั่วไปให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

5. การส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารที่ผสาน "ทักษะผู้นำดิจิทัล" ควบคู่กับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนจากการทำงานหนักมาเป็นการทำงานเชิงกลยุทธ์และใส่ใจคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารตามภารกิจหลักของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและกลไกการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้แนวทางที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น พื้นที่ภาคตะวันออก ภาคเหนือ หรือในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและสร้างตัวแบบการบริหารที่เป็นสากลมากขึ้น

3. ควรศึกษาการใช้หลักธรรมอื่น เช่น พรหมวิหาร 4 ไตรสิกขา สังคหวัตถุ 4 หรือ ทศพิธราชธรรม มาใช้ร่วมกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จิรวัฒน์ เหตุเกษ, & บุญช่วย ศิริเกษ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารสิทธิ์ทรรศน์, 2*(4), 250–266.

จุฑามาศ เผื่อแผ่, สุชาดา นันทะไชย, & สุดารัตน์สารสว่าง. (2022). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกิลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 513–524.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ, & ศิริญญา ภิญโญ. (2016). ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารและครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12*(2), 1–12.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว* [วิทยานิพนธ์/งานนิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

บรรจง ลาวะลี. (2023). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 10*(2), 157–172.

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรืองเดช), บุญเพ็ง สิทธิวงษา, & กนกอร บุญมี. (2567). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในเขตจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 2*(1), 1–14.

ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

Harris, A., & Spillane, J. P. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education, 22*(1), 31–34.

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly, 44*(5), 635–674.

Schildkamp, K., & Poortman, C. (2015). Factors influencing the functioning of data teams. *Teachers College Record, 117*(4), 1–42.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Interpersonal Skills Based on the Four Brahmavihara Principles of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Kotchakorn Phewpimdee[1*], & Suthasinee Saengmookda[2]
กชกร ผิวพิมดี[1*], & สุธาสินี แสงมุกดา[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Kotchakorn Phewpimdee*
กชกร ผิวพิมดี
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: kphewpimdee@gmail.com

2. Suthasinee Saengmookda
สุธาสินี แสงมุกดา
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: suthasinee.sae@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
ทักษะมนุษยสัมพันธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, พรหมวิหาร 4, การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Keywords:
Interpersonal Skills, School Administrators, Four Brahmavihara Principles, Personnel Management, Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

Received: 29/05/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 29/08/2026

How to Cite:
Phewpimdee, K. & Saengmookda, S. (2026). Leadership Based on the Interpersonal Skills Based on the Four Brahmavihara Principles of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 477-494.

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the interpersonal skills based on the Four Brahmavihāras of school administrators; (2) investigate the level of personnel administration; and (3) examine the extent to which school administrators' interpersonal skills based on the Four Brahmavihāras predict personnel administration under the jurisdiction of the Suphan Buri Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 317 participants, including school administrators, heads of personnel administration departments, and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Data were collected using a questionnaire and analyzed using a statistical software package. The statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The human relations skills based on Brahmavihara 4 of school administrators, both overall and in each aspect, were at a high level. Ranking from the highest to the lowest mean were communication and coordination skills, working with others skills, understanding and accepting others skills, and motivational skills, respectively. 2) The personnel administration, both overall and in each aspect, was at a high level. Ranking from the highest to the lowest mean were efficient recruitment, teacher and staff development, personnel assignment, morale boosting, and counseling and problem-solving, respectively. 3) The human relations skills based on Brahmavihara 4 of school administrators significantly affected personnel administration. Specifically, understanding

and accepting others skills, communication and coordination skills, and motivational skills had a positive effect, whereas working with others skills had a negative effect. Together, these four variables could predict the personnel administration at 76.2% The forecast equations derived from the analysis were as follows:

In raw score form

$Y' = .582 + .516(X_4) + .356(X_2) + .145(X_1) - .166(X_3)$

In standard score form

$Z' = .547(Z_4) + .395(Z_2) + .144(Z_1) - .165(Z_3)$

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ และ 3) วิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนจำนวน 92 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ด้าน และการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงาน ด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น ด้านทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และด้านทักษะการจูงใจ ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน ตามลำดับ 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยด้านทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงาน และด้านทักษะการจูงใจส่งผลทางบวก ส่วนด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่นส่งผลทางลบ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 76.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y' = .582 + .516(X_4) + .356(X_2) + .145(X_1) - .166(X_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = .547(Z_4) + .395(Z_2) + .144(Z_1) - .165(Z_3)$

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร แต่ครอบคลุมถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องผสานความสามารถด้านการจัดการเข้ากับความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิผล ทักษะมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน การจูงใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทักษะดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (จุนจิตร ธุวสุจิเรข, 2556; จุรี วรรณาเจริญกุล, 2558) ขณะเดียวกัน การบริหารงานบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน การพัฒนาความสามารถ การสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ฐิติมา ระสอน, 2564; กฤษณะ ภุมมา, 2568) ดังนั้น คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรจึงมิใช่เพียงปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์การ แต่เป็นกลไกที่เชื่อมโยงการบริหารบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ในบริบทของการบริหารที่ให้ความสำคัญทั้งต่อประสิทธิภาพและคุณธรรม หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบทางจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติต่อบุคลากรและการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยส่งเสริมการสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ การสนับสนุน และความเป็นธรรมในการบริหาร (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2542; พระมหาสุรศักดิ์ สุรภาโณ, 2556) เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การและการทำงานเป็นทีม หลักดังกล่าวจึงมีศักยภาพในการสนับสนุนพฤติกรรมการบริหารที่เน้นทั้งความสัมพันธ์และเป้าหมายขององค์การ (จุนจิตร ธุวสุจิเรข, 2556; ธนาชัย สุขวนิช และพรชัย อรัณยกานนท์, 2557) โดยเฉพาะการสื่อสารและประสานงาน การจูงใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น ซึ่งเป็นมิติสำคัญของทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาให้ข้อบ่งชี้ในทิศทางเดียวกันว่า ความสามารถด้านการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน (ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า, 2565; กฤษณะ ภุมมา, 2568) นอกจากนี้ การศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลยังสะท้อนว่าผู้บริหารจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความ

ต้องการของบุคลากร (ฐิติมา ระสอน, 2564) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่มีอยู่ส่วนใหญ่ยังมุ่งพิจารณาทักษะการบริหาร การบริหารงานบุคคล แรงจูงใจ หรือหลักธรรมในการบริหารเป็นประเด็นแยกจากกัน

ที่สำคัญจึงอยู่ที่การขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่บูรณาการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการตรวจสอบว่าทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงาน การจูงใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์หรือสามารถอธิบายความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลได้มากน้อยเพียงใด ช่องว่างดังกล่าวมีความสำคัญทั้งในเชิงองค์ความรู้และเชิงปฏิบัติ เพราะการทำความเข้าใจกลไกดังกล่าวจะช่วยเชื่อมโยงมิติด้านทักษะการบริหาร มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมเข้ากับการบริหารบุคลากรในบริบทสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและยกระดับระบบบริหารบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการสร้าง รักษา และพัฒนาความสัมพันธ์กับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงการสื่อสารหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล แต่ครอบคลุมถึงการเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง การสร้างความไว้วางใจ การส่งเสริมความร่วมมือ และการจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเหมาะสม จากการสังเคราะห์แนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การ จิตวิทยาองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทักษะการบริหารและการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ (ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า, 2565) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสามารถของผู้บริหารในการสร้างปฏิสัมพันธ์และบริหารบุคลากรมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดทักษะมนุษยสัมพันธ์กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “พรหมวิหาร 4” ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารสถานศึกษาไทย ทั้งนี้ พระมหาสุรศักดิ์ สุรภาโณ (ดลรักษ์) (2556) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสนับสนุนความเป็นไปได้ในการนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เมื่อสังเคราะห์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร สามารถกำหนดองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่ เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อบุคลากร การเอาใจใส่ รับฟัง และปฏิบัติด้วยความเคารพและเป็นธรรม กรุณา คือ ความพร้อมในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และ

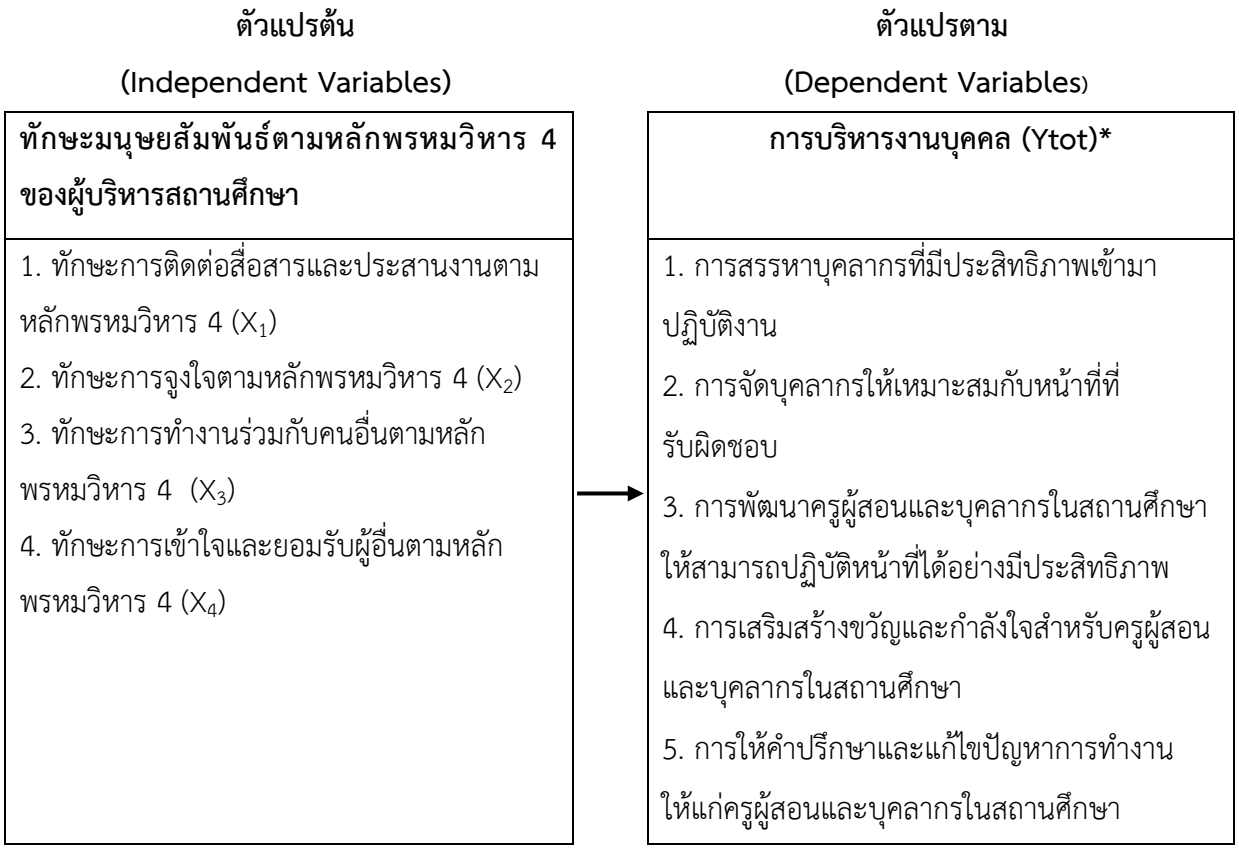
สนับสนุนบุคลากรเมื่อประสบปัญหา มุทิตา คือ การยอมรับ ชื่นชม และส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากร ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เห็นคุณค่าของผลงาน และ อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง ใช้เหตุผล ปราศจากความลำเอียง และยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจและจัดการความขัดแย้ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นองค์ประกอบของตัวแปร “ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4” เนื่องจากสะท้อนพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ ดูแล และส่งเสริมบุคลากร สร้างความร่วมมือ และบริหารความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากคุณภาพของบุคลากรย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้กำหนดหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กร ขณะที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงครอบคลุมกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ฐิติมา ระสอน, 2564) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ (กฤษณะ ภุมมา, 2568) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในบริบทพื้นที่เดียวกันกับการวิจัยครั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลมิใช่เพียงภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนคุณภาพของสถานศึกษาและผลลัพธ์ของผู้เรียน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ “การบริหารงานบุคคล” จึงถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในภาพรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมตตาของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล กรุณาของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล มุทิตา

ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล และ อุเบกขาของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคล สมมติฐานดังกล่าวตั้งอยู่บนแนวคิดว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนความปรารถนาดี ความเข้าใจและการช่วยเหลือ การยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และการวางตนอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม ล้วนส่งเสริมคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น 1,785 คน จากสถานศึกษาจำนวน 32 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 317 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยควรระบุขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน โดยพิจารณาจัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานศึกษา และดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการที่กำหนดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยออกแบบข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five-point Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของ Sergiovanni (1981), Stogdill (1974), Katz (1995), (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551) ร่วมกับแนวคิดหลักพรหมวิหาร 4 ของ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานตามหลักพรหมวิหาร 4 (X1)

2) ทักษะการจูงใจตามหลักพรหมวิหาร 4 (X2)

3) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหลักพรหมวิหาร 4 (X3)

4) ทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นตามหลักพรหมวิหาร 4 (X4)

สำหรับหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบูรณาการกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสะท้อนพฤติกรรมการบริหารที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five-point Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5) การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามมาตราส่วนของ Likert โดยมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับความคิดเห็นจากระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลให้สอดคล้องกันตลอดทั้งฉบับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 และการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างกรอบข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละด้าน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อประเมินความสอดคล้องภายในของข้อคำถามก่อนนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2. ดำเนินการประสานสถานศึกษาจำนวน 32 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และการนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

3. ส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านสถานศึกษาที่เข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามและติดตามการตอบกลับเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นกำหนดรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

5. ผู้วิจัยดำเนินการรักษาความลับของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและไม่เปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

3) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

4) หากวัตถุประสงค์ของการวิจัยครอบคลุมการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคล ควรใช้สถิติให้สอดคล้องกับสมมติฐานและคำถามวิจัย เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่เลือกใช้ก่อนการวิเคราะห์

5) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยรายงานค่าสถิติที่สำคัญและตีความผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. เกณฑ์การแปลความหมาย การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดช่วงคะแนนโดยใช้หลักการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นจากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนระดับ ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 และกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก

2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังกล่าวใช้สำหรับการตีความระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำเสนอผลทั้งในภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้องผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1	**เพศ**		
	ชาย	108	34.10
	หญิง	209	65.90
รวม		**317**	**100**
2	**อายุ**		
	ไม่เกิน 30 ปี	89	28.10
	31 - 40 ปี	130	41.00
	41 - 50 ปี	74	23.30
	51 ปีขึ้นไป	24	7.60
รวม		**317**	**100**
3	**ระดับการศึกษา**		
	ปริญญาตรี	179	56.50
	ปริญญาโท	126	39.75
	ปริญญาเอก	12	3.75
	รวม	**317**	**100**
4	**ตำแหน่งหน้าที่**		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	32	10.10
	หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารบุคคล	32	10.10
	ครูผู้สอน	253	79.80
	รวม	**317**	**100**
5	**ประสบการณ์ในการทำงาน**		
	ไม่เกิน10 ปี	208	65.6
	11 - 20 ปี	71	22.4
	21 - 30 ปี	35	11.0
	31 ปีขึ้นไป	3	1.0
รวม		**317**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และเพศชาย 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ อายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 89 คน เป็นร้อยละ 28.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อย 23.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 และ ปริญญาเอกจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 เมื่อสอบถามถึงตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 32 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.10 สำหรับประสบการณ์ทำงานนั้นส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงาน ที่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 รองลงมีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทักษะ มนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (n=317)

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานตามหลักพรหมวิหาร 4	4.47	0.60	มาก
2. ด้านทักษะการจูงใจตามหลักพรหมวิหาร 4	4.35	0.67	มาก
3. ด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่นตามหลัก พรหมวิหาร 4	4.46	0.60	มาก
4. ด้านทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นตามหลัก พรหมวิหาร 4	4.40	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.60) รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่นตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X}$= 4.46, S.D. = 0.60) ด้านทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.64) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่

ด้านทักษะการจูงใจตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.67) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.6 ประกอบคำอธิบายแต่ละตาราง

อภิปรายผล

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารที่มุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง โดยประยุกต์ใช้หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมิได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างความไว้วางใจ และการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การของ (จุนจิตร ธุวสุจิเรข, 2556) และแนวคิดด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การของ (จุรี วรรณาเจริญกุล, 2558) ที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ (ยิงยศ พละเลิศ, 2550) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีเอื้อต่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน แนวคิดของ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2542) ที่เน้นการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนางาน สะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางองค์การและพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารนโยบาย ข้อมูล และแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การสื่อสารจึงมิได้เป็นเพียงการถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกลไกสร้างความเข้าใจร่วมและลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และผลการศึกษาของ (ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า, 2565) ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วน ทักษะการจูงใจตามหลักพรหมวิหาร 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดในการใช้เครื่องมือจูงใจที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนและทรัพยากรที่อยู่นอกเหนืออำนาจของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายในผ่านการยอมรับผลงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการสร้างคุณค่าในการทำงาน ดังนั้น ผลดังกล่าวจึงมิได้สะท้อนการขาดทักษะมนุษยสัมพันธ์ แต่ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจบุคลากรเป็นมิติที่มีความซับซ้อนและได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีระบบการบริหารบุคลากรที่เป็นรูปธรรม และตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรหลักต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ที่เน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ (กฤษณะ ภุมมา, 2568) ซึ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความสอดคล้องดังกล่าวมีนัยสำคัญเชิงบริบท เนื่องจากศึกษาภายใต้พื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จึงสะท้อนแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยกระดับคุณภาพการศึกษา การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับลักษณะงานจึงเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ (กฤษณะ ภุมมา, 2568) ที่พบว่าการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นด้านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้าน ส่งผลให้เวลาในการให้คำปรึกษารายบุคคลมีข้อจำกัด สอดคล้องกับ (ฐิติมา ระสอน, 2564) ที่เน้นการบริหารและติดตามงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนากลไกการให้คำปรึกษา เช่น ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อให้การดูแลและแก้ไขปัญหาของบุคลากรมีความต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 76.2 (R^2 = .762) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงอธิบายกับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ทั้งนี้ ค่า R^2 ควรตีความเป็นสัดส่วนความแปรปรวนที่แบบจำลองสามารถอธิบายได้ มิใช่ข้อสรุปเชิงสาเหตุโดยตรง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นนอกแบบจำลองที่ร่วมอธิบายการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นมีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อจำกัดของบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือภายใน

สถานศึกษา สอดคล้องกับ (จุรี วรรณาเจริญกุล, 2558) (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2542) และ (พระมหาสุรศักดิ์ สุรภาโณ, 2556) ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาคน และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานมีอิทธิพลทางบวกเช่นกัน เนื่องจากงานบุคคลต้องอาศัยการสื่อสารข้อมูล การมอบหมายงาน การติดตามผล การสร้างความเข้าใจในนโยบาย และการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่ชัดเจนและการประสานงานที่เหมาะสมจึงช่วยลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และ (ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า, 2565) ด้านทักษะการจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารงานบุคคล สะท้อนความสำคัญของการให้กำลังใจ การยอมรับ และการสร้างคุณค่าในการทำงาน โดยเฉพาะการประยุกต์หลักมุทิตาเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากร และหลักอุเบกขาเพื่อการประเมินอย่างเป็นธรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ (จุรี วรรณาเจริญกุล, 2558) (จุนจิตร ธุวสุจิเรข, 2556) และ (ณัฐพล หงษ์คำ และมีนมาส พรานป่า, 2565) อย่างไรก็ตาม ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่นมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวไม่ควรตีความว่าการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ไม่พึงประสงค์ แต่ควรพิจารณาภายใต้เงื่อนไขของการควบคุมตัวแปรอื่นในแบบจำลอง รวมถึงตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและภาวะพหุสัมพันธ์ เช่น ค่า VIF และ Tolerance ในเชิงบริบท ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า การทำงานร่วมกันจะเกิดประสิทธิผลเมื่อควบคู่กับการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ กระบวนการตัดสินใจ และระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน

โดยสรุป ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น การสื่อสารและประสานงาน และการจูงใจ ขณะที่ผลเชิงลบของการทำงานร่วมกับคนอื่นชี้ให้เห็นความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างมนุษยสัมพันธ์กับระบบบริหาร ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการ “หลักธรรม–ทักษะมนุษยสัมพันธ์–ระบบการบริหาร” อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน

สรุป

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิเคราะห์พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานฯ มีรายข้อสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้ถ้อยคำชัดเจน เข้าใจง่าย สร้างความรู้สึกเชิงบวก และต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยในการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่นฯ มีรายข้อสูงสุดเท่ากันคือ การทำงานเป็นทีมลดอคติและการสนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ ส่วนต่ำสุดคือ การร่วมมือทำงานอย่างเท่าเทียมและมีเมตตา 3) ด้านการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นฯ มีรายข้อสูงสุดคือ การส่งเสริมความเข้าใจระหว่างบุคลากรเพื่อความสันติ และต่ำสุดคือ การแสดงความเข้าใจต่อสภาพปัญหาของบุคลากร 4) ด้านทักษะการจูงใจฯ มีรายข้อสูงสุดคือ การใช้หลักมุทิตายกย่องให้รางวัล และต่ำสุดคือ การแสดงความเมตตาส่งเสริมกำลังใจ

การบริหารงานบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีรายข้อสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพเพื่อเข้ารับตำแหน่ง และต่ำสุดเท่ากันคือ การพิจารณาความสามารถเฉพาะด้านให้ตรงความต้องการ กับการให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรฯ มีรายข้อสูงสุดคือ การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และต่ำสุดเท่ากันคือ การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสม่ำเสมอ กับการติดตามประเมินผลหลังการอบรม 3) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีรายข้อสูงสุดคือ การจัดงานตรงกับความถนัดและความสามารถ และต่ำสุดคือ การยึดหลักความเป็นธรรมในการจัดสรรภาระงาน 4) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีรายข้อสูงสุดคือ การรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร และต่ำสุดคือ การแสดงความชื่นชมในผลงานอย่างเปิดเผยจริงใจ 5) ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน มีรายข้อสูงสุดคือ การให้คำปรึกษาโดยคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์และจริยธรรม และต่ำสุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าปรึกษาปัญหาการทำงาน

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 76.2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ 0.762 ค่าสัมประสิทธิ์ปรับแล้ว เท่ากับ 0.759 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญพบว่าด้านการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงาน และด้านการจูงใจ ส่งผลทางบวก ส่วนด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น ส่งผลทางลบต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y' = .582 + .516(X4) + .356(X2) + .145(X1) - .166(X3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z' = .547(Z4) + .395(Z2) + .144(Z1) - .165(Z3)

ผลการศึกษามีประโยชน์เชิงวิชาการในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวคิด แนวทางการบริหาร และการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ระดับนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับกรอบสมรรถนะผู้บริหารอย่างเป็นระบบ สนับสนุนหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น การสื่อสาร และการจูงใจ พร้อมส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่สมดุลระหว่างมนุษยสัมพันธ์กับโครงสร้างและระบบกำกับติดตาม

2. ระดับการบริหาร ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สื่อสารและประสานงานด้วยเมตตา เปิดเผย และเป็นกลาง รวมทั้งจูงใจด้วยการยกย่องและสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเสมอภาค ควบคู่กับการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3. ระดับการปฏิบัติ ครูและบุคลากรควรเปิดใจยอมรับและมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยกำหนดบทบาทและเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและความขัดแย้ง พร้อมพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กับวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการนำทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะประเด็นที่ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นส่งผลในทางลบ เพื่อให้เข้าใจบริบท ปัจจัยแวดล้อม และกลไกที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างรอบด้าน

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาความแตกต่างของผลการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไป (GeneraliZation) ของผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤษณะ ภุมมา. (2568). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จุนจิตร ธุวสุจิเรข. (2556). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จุรี วรรณาเจริญกุล. (2558). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

ฐิติมา ระสอน. (2564). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, *9*(2), 45-56.

ธนาชัย สุขวนิช และ พรชัย อรัณยกานนท์. (2557). *การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหาในองค์กรยุคใหม่*. โอเดียนสโตร์.

ณัฐพล หงษ์คำ และ มีนมาส พรานป่า. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(2), 1–16. Doi: 10.14456/hsi.2022.10

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2542). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาชาติ*. ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระมหาสุรศักดิ์ สุรภาโณ (ดลรักษ์). (2556). *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยิงยศ พละเลิศ. (2550). *ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *การบริหารจัดการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3).* ทิพยวิสุทธิ์.

Katz, R. L. (1995). *Skills of an effective administrator.* Harvard Business Review.

Sergiovanni, T. J. (1981). *Supervision: Human perspectives.* McGraw-Hill.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research.* Free Press.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Healthy Bakery: Business Opportunities and Challenges

เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ: โอกาสทางธุรกิจและความท้าทาย

Wacharee Siripun[1], & Dhachakorn Thitiluck[2*]

วัชรี ศิริพันธ์[1], & ธัชกร ธิติลักษณ์[2*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Wacharee Siripun
วัชรี ศิริพันธ์
College of Leadership and Social Innovation, Rangsit University, Thailand.
วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต
Email: saleetape@hotmail.co.th

2. Dhachakorn Thitiluck*
ธัชกร ธิติลักษณ์
College of Leadership and Social Innovation, Rangsit University, Thailand.
วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต
Email: dhachakorn.thitiluck@gmail.com

คำสำคัญ :
เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ, โอกาสทางธุรกิจ, พฤติกรรมผู้บริโภค, ธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

Keywords:
Healthy Bakery Products, Business Opportunities, Consumer Behavior, Healthy Bakery Business

Article history:
Received: 05/06/2026
Revised: 25/07/2026
Accepted: 05/08/2026
Available online: 29/08/2026

How to Cite:
Siripun, W. & Thitiluck, D. (2026). Healthy Bakery: Business Opportunities and Challenges. *Journal Dhamma for Life,* 32(*4*), 495-517.

ABSTRACT

This study aimed to 1) investigate consumers' purchasing behavior and decision-making factors regarding healthy bakery products, 2) examine the business practices of healthy bakery entrepreneurs, and 3) analyze the alignment between consumer preferences and entrepreneurs' product development strategies. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected from 400 consumers using a structured questionnaire, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with seven key informants, including healthy bakery entrepreneurs, consumers, and nutritionists. The research instruments were validated for content validity prior to data collection. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that most respondents were female (83.0%), aged 50–59 years (35.5%), held a bachelor's degree or equivalent (45.0%), and were government employees (22.25%). Consumers identified nutritional value, taste, price, and value for money as the primary determinants of purchasing decisions. Meanwhile, entrepreneurs focused on developing healthier products by incorporating alternative ingredients and reformulating recipes to improve nutritional quality. Nevertheless, they encountered significant challenges related to production costs, pricing strategies, and market competition. The analysis further indicated both convergence and divergence between consumer expectations and entrepreneurs' business strategies, particularly concerning product price and taste. The study concludes that the healthy bakery market demonstrates strong growth potential driven by increasing health consciousness. Sustainable business

success depends on balancing nutritional quality, sensory appeal, affordability, and consumer satisfaction to enhance competitiveness and support long-term business growth.

บทคัดย่อ

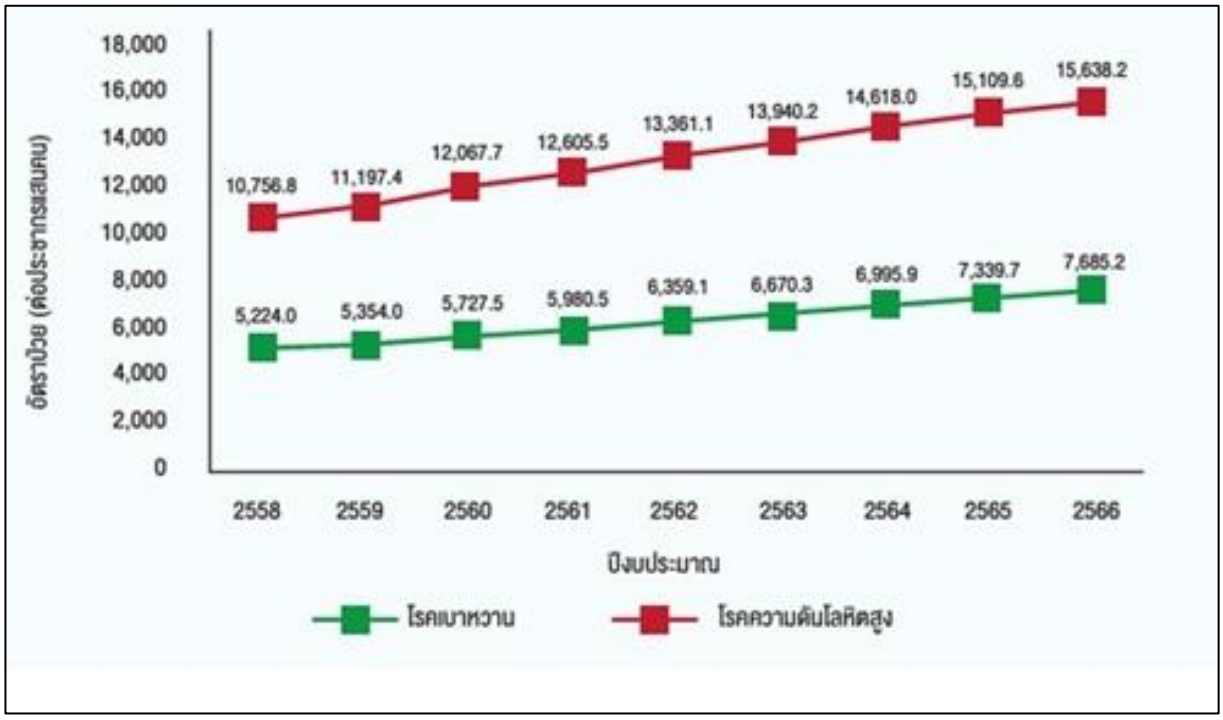
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของผู้บริโภค 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ และ 3) วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากผู้บริโภคจำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้บริโภค และนักโภชนาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.00) มีอายุระหว่าง 50–59 ปี (ร้อยละ 35.50) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 45.00) และประกอบอาชีพรับราชการมากที่สุด (ร้อยละ 22.25) ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณค่าทางโภชนาการ รสชาติ ราคา และความคุ้มค่าเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกซื้อ ขณะที่ผู้ประกอบการมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยใช้วัตถุดิบทางเลือกและปรับสูตรเพื่อสุขภาพ แต่ยังประสบข้อจำกัดด้านต้นทุนการผลิต การกำหนดราคา และการแข่งขันในตลาด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าความต้องการของผู้บริโภคมีทั้งประเด็นที่สอดคล้องและแตกต่างจากแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในด้านราคาและรสชาติของผลิตภัณฑ์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพขึ้นอยู่กับการสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางโภชนาการ คุณภาพผลิตภัณฑ์ รสชาติ ราคา และความพึงพอใจของผู้บริโภค ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว

บทนำ

ในบริบทสังคมร่วมสมัย ปัญหาสุขภาพเรื้อรัง เช่น โรคอ้วน โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และไขมันในเลือดสูง ได้กลายเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัยทำงานและคนเมืองที่มีวิถีชีวิตเร่งรีบและมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเลือกบริโภคอาหารอย่างเหมาะสม การบริโภคอาหารสำเร็จรูป อาหารฟาสต์ฟู้ด เครื่องดื่มรสหวาน ตลอดจนผลิตภัณฑ์เบเกอรี่และขนมหวานที่มีน้ำตาล ไขมันทรานส์ และแป้งขัดขาวในปริมาณสูง จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความเสี่ยงของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs) อย่างมีนัยสำคัญ (World Health Organization, 2021; Popkin & Hawkes, 2016) ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมผู้บริโภคในยุคปัจจุบันมิได้ให้

ความสำคัญเฉพาะกับความอิ่มหรือความสะดวกเท่านั้น แต่เริ่มมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับ “คุณภาพของการบริโภค” มากขึ้น กล่าวคือ ผู้บริโภคจำนวนหนึ่งเริ่มตระหนักถึงผลกระทบของอาหารที่มีน้ำตาลสูง ไขมันสูง หรือผ่านการแปรรูปมากเกินไป และหันมาเลือกผลิตภัณฑ์อาหารที่ดีต่อสุขภาพมากขึ้น ซึ่งรวมถึงผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ที่มีการปรับสูตร ลดน้ำตาล ลดไขมัน หรือใช้วัตถุดิบทางเลือก เช่น แป้งไม่ขัดสี แป้งธัญพืช หรือสารให้ความหวานจากธรรมชาติ ทั้งนี้ กระแสการบริโภคเพื่อสุขภาพดังกล่าวได้ส่งผลให้ตลาดอาหารเพื่อสุขภาพเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งผลต่อการขยายตัวของผลิตภัณฑ์เบเกอรี่เพื่อสุขภาพในตลาดเช่นกัน (International Diabetes Federation, 2023) เมื่อพิจารณาเชิงสถิติ พบว่าโรคเบาหวานเป็นหนึ่งในปัญหาสุขภาพที่สำคัญของโลก โดยข้อมูลจาก IDF Diabetes Atlas ระบุว่าประชากรโลกจำนวนมากกำลังเผชิญกับภาวะดังกล่าว และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับประเทศไทยที่มีผู้ป่วยเบาหวานจำนวนมาก และยังมีประชากรอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ทราบว่าตนเองป่วย (สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคมิใช่เพียงทางเลือกเชิงไลฟ์สไตล์ แต่เป็นประเด็นสำคัญ ต่อสุขภาพของประชาชนในระยะยาว



แผนภาพที่ 1 อัตราผู้ป่วยเบาหวานและความดันโลหิตสูง ต่อประชากรแสนคน ในปี 2558 – 2566
ที่มา: รายงานประจำปี 2566 กรมควบคุมโรค กองโรคไม่ติดต่อ (2566)

นอกจากโรคเบาหวานแล้ว ผู้บริโภคบางกลุ่มยังมีข้อจำกัดด้านสุขภาพอื่น ๆ เช่น ภาวะแพ้กลูเตน (Celiac Disease) ภาวะดื้ออินซูลิน หรือความจำเป็นในการควบคุมอาหารเฉพาะด้าน ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการวัตถุดิบทางเลือกที่เหมาะสมต่อสุขภาพมากขึ้น เช่น แป้งอัลมอนด์ แป้งมะพร้าว แป้งข้าวโอ๊ต หรือวัตถุดิบจาก

ธัญพืชที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงกว่าแป้งขัดขาวทั่วไป (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช), 2562) ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้เบเกอรี่เพื่อสุขภาพไม่ได้เป็นเพียง “สินค้าทางเลือก” สำหรับผู้บริโภคเฉพาะกลุ่มอีกต่อไป แต่เริ่มกลายเป็นสินค้าที่สอดรับกับแนวโน้มสุขภาพของสังคมในวงกว้างมากขึ้น ภายหลังสถานการณ์โควิด-19 แนวโน้มดังกล่าวยิ่งเด่นชัดขึ้น ผู้บริโภคจำนวนมากหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้นทั้งในด้านการออกกำลังกาย การอ่านฉลากโภชนาการ การเลือกวัตถุดิบ และการหลีกเลี่ยงอาหารที่อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว ส่งผลให้ตลาดอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง รวมทั้งตลาดเบเกอรี่ที่มีการพัฒนาไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์สุขภาพมากขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2568) ในด้านธุรกิจ พบว่าตลาดผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ทั่วโลกยังคงมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเข้าถึงผู้บริโภคในวงกว้าง เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่รับประทานสะดวก หาซื้อง่าย และปรับรูปแบบได้หลากหลาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “เบเกอรี่” ยังคงเป็นสินค้าที่มีศักยภาพทางการตลาดสูง หากสามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวโน้มด้านสุขภาพของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม (Food Focus Thailand, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลิตภัณฑ์เบเกอรี่เพื่อสุขภาพจะมีแนวโน้มเติบโตและมีโอกาสทางธุรกิจสูง แต่ก็ยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญหลายประการ เช่น ต้นทุนวัตถุดิบที่สูงกว่าสินค้าทั่วไป ความยากในการคงรสชาติให้ใกล้เคียงเบเกอรี่ทั่วไป พฤติกรรมผู้บริโภคที่ยังให้ความสำคัญกับราคาและความพึงพอใจในการบริโภค และความท้าทายของผู้ประกอบการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบโจทย์ทั้งด้านสุขภาพและการตลาดในเวลาเดียวกัน

ผู้วิจัยเห็นว่า ประเด็นสำคัญของการศึกษาไม่ได้อยู่ที่การอธิบาย “เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ” ในเชิงกว้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้นการทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพียงใด และในประเด็นใดบ้าง โดยกำหนดการศึกษาครั้งนี้ให้มุ่งเน้น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมและปัจจัยในการตัดสินใจของผู้บริโภค 2) แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ 3) ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาหารเพื่อสุขภาพและพฤติกรรมผู้บริโภคอยู่บ้าง แต่ยังพบว่างานวิจัยที่ศึกษาผลิตภัณฑ์ “เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ” ในลักษณะที่เชื่อมโยงทั้งมิติของผู้บริโภคและผู้ประกอบการเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่การเติบโตของตลาดยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน และยังต้องอาศัยการทำความเข้าใจเชิงลึกทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ: โอกาสทางธุรกิจและความท้าทาย” เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค แนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ และความสอดคล้องระหว่างทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบเกี่ยวกับโอกาสและข้อจำกัดของธุรกิจ เบเกอรี่เพื่อสุขภาพในบริบทตลาดปัจจุบัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภค

แนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior) เป็นกรอบพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดย (Kotler, 2017) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้บริโภคเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูล การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจซื้อ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการ ทัศนคติ และแรงจูงใจ รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ในบริบทของการบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ พฤติกรรมผู้บริโภคมิได้เกิดจากความต้องการด้านรสชาติหรือความอร่อยเพียงอย่างเดียว แต่ยังสะท้อนถึงความตระหนักด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น ผู้บริโภคจึงมีแนวโน้มพิจารณาปัจจัยหลายมิติร่วมกัน ได้แก่ คุณค่าทางโภชนาการ ความปลอดภัยของวัตถุดิบ ราคา และความพึงพอใจในการบริโภค อย่างไรก็ตาม จากการออกแบบการวิจัยในครั้งนี้ แนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคถูกนำมาใช้ในลักษณะที่ “สอดคล้องกับตัวแปรเชิงประจักษ์” โดยมุ่งเน้นปัจจัยหลักที่สามารถวัดได้จริง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านราคา ด้านรสชาติ และความพึงพอใจโดยรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับใช้แนวคิดเชิงทฤษฎีให้เหมาะสมกับบริบทของการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์มีความชัดเจนและลดความคลาดเคลื่อนระหว่างกรอบแนวคิดกับข้อมูลจริง

แนวคิดทางการตลาด

แนวคิดทางการตลาดสมัยใหม่ของ (Kotler, 2017) อธิบายว่า การตลาดมิใช่เพียงกระบวนการขายสินค้า แต่เป็นกระบวนการสร้างคุณค่า (Value Creation) และการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในระยะยาว โดยธุรกิจจำเป็นต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการ และข้อจำกัดของผู้บริโภค ก่อนนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกำหนดราคา และการวางกลยุทธ์ทางการตลาด ในบริบทของธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ แนวคิดทางการตลาดมีบทบาทสำคัญในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “ความต้องการของผู้บริโภค” กับ “การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ” กล่าวคือ ผู้บริโภคมิได้มองหาสินค้าที่ดีต่อสุขภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังคาดหวังให้สินค้ามีรสชาติที่ดี ราคาเหมาะสม และสามารถเข้าถึงได้ง่าย ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางสุขภาพและความพึงพอใจในการบริโภค นอกจากนี้ แนวคิดด้านการสร้างคุณค่า (Value Creation) ยังช่วยอธิบายว่า การแข่งขันในตลาดเบเกอรี่เพื่อสุขภาพมิได้อยู่ที่ราคาหรือคุณภาพเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นการแข่งขันในเชิง “คุณค่ารวม” ที่ผู้บริโภครับรู้ ซึ่งประกอบด้วยทั้งประโยชน์ทางโภชนาการ ประสบการณ์ในการบริโภค และภาพลักษณ์ของสินค้า ดังนั้น แนวคิดทางการตลาดจึงเป็นกรอบสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมผู้บริโภคกับแนวทางการดำเนินธุรกิจ และทำให้สามารถอธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผลิตภัณฑ์ เบเกอรี่เพื่อสุขภาพได้อย่างเป็นระบบ

แนวคิดระบบอาหารที่ยั่งยืน

แนวคิดระบบอาหารที่ยั่งยืน (Sustainable Food Systems: SFS) เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต แปรรูป และบริโภคอาหาร โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างมิติด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และเศรษฐกิจ (FAO, 2018) แนวคิดนี้เน้นว่าการพัฒนาอาหารไม่ควรมุ่งเพียงการตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวต่อทรัพยากรธรรมชาติและสังคม ในบริบทของเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ แนวคิดนี้ช่วยอธิบายว่า การเลือกใช้วัตถุดิบ เช่น ธัญพืช ผัก หรือผลไม้ท้องถิ่น มิได้มีผลเพียงต่อคุณค่าทางโภชนาการเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ขณะเดียวกัน การใช้วัตถุดิบดังกล่าวก็มักมีต้นทุนสูงกว่าวัตถุดิบทั่วไป ส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านราคาและการเข้าถึงของผู้บริโภค ดังนั้น แนวคิดระบบอาหารที่ยั่งยืนจึงช่วยอธิบาย “ความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง” ในธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ กล่าวคือ แม้ว่าผู้บริโภคต้องการสินค้าเพื่อสุขภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แต่ข้อจำกัดด้านต้นทุนและราคายังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการขยายตลาด

แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT

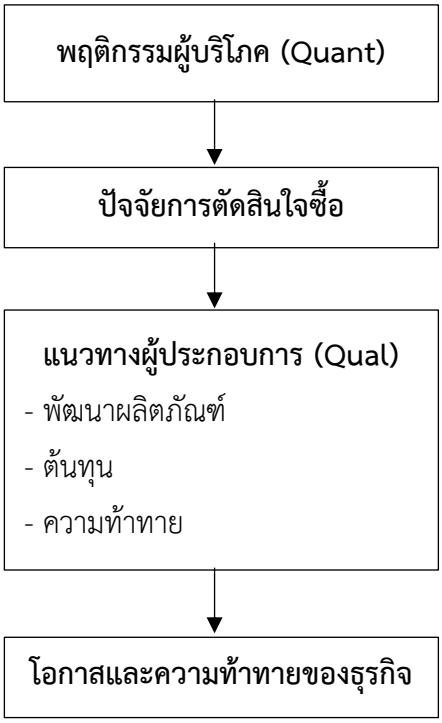
การวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสถานการณ์ขององค์กรโดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งช่วยให้สามารถมองเห็นศักยภาพ ข้อจำกัด และบริบทของธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ ในการวิจัยนี้ แนวคิด SWOT ไม่ได้ถูกใช้เป็นกรอบตั้งต้นในการสร้างตัวแปร แต่ใช้ในขั้นตอน “การสังเคราะห์ผลการวิจัย” เพื่อจัดระบบข้อมูลที่ได้จากทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะในการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากผู้บริโภคและผู้ประกอบการจะถูกนำมาจัดหมวดหมู่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้เห็นภาพรวมของธุรกิจอย่างชัดเจน โดยยึดหลักว่า การวิเคราะห์ต้องอิงกับข้อมูลจริงจากการวิจัย ไม่ใช่การคาดการณ์เชิงทฤษฎีล่วงหน้า

ตารางที่ 1 การใช้ SWOT เพื่อจับคู่เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	การจับคู่	ชื่อกลยุทธ์	แนวคิด
SO	Strength + Opportunity	กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive)	ใช้จุดแข็งเพื่อคว้าโอกาสจากภายนอก
WO	Weakness + Opportunity	กลยุทธ์ปรับปรุง (Turnaround)	ใช้โอกาสเพื่อแก้ไขจุดอ่อน
ST	Strength + Threat	กลยุทธ์ป้องกันเชิงรุก	ใช้จุดแข็งเพื่อลดผลกระทบจากอุปสรรค

กลยุทธ์	การจับคู่	ชื่อกลยุทธ์	แนวคิด
WT	Weakness + Threat	กลยุทธ์ตั้งรับ (Defensive)	ลดความเสี่ยงจากจุดอ่อนและอุปสรรค

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

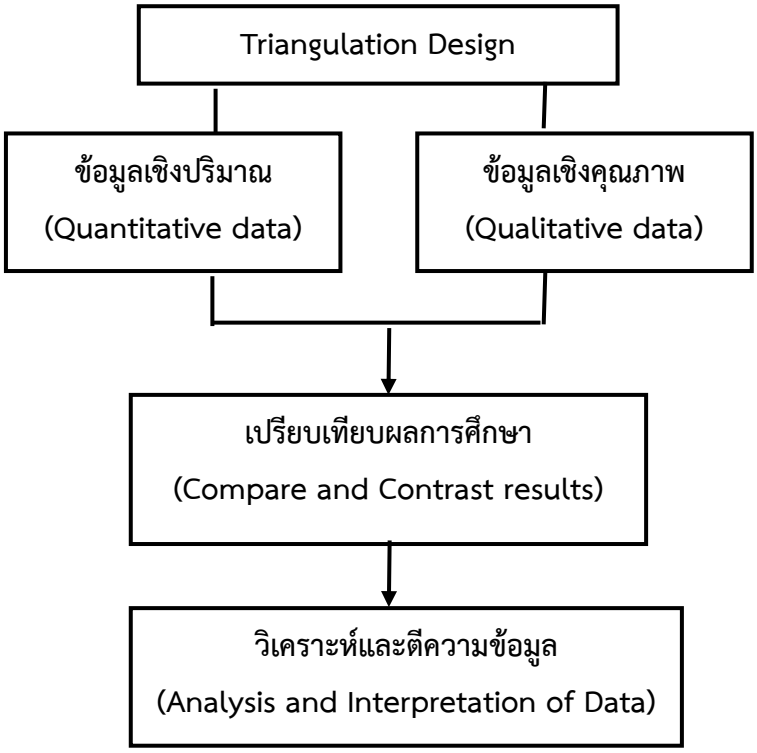
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของผู้บริโภค โดยเน้นปัจจัยด้านราคา สุขภาพ รสชาติ และความพึงพอใจ
2. เพื่อศึกษามุมมองและแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเลือกใช้วัตถุดิบ การบริหารต้นทุน และความท้าทายในการดำเนินธุรกิจ
3. เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์และธุรกิจของผู้ประกอบการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ทั้งในมิติของ “แนวโน้มภาพรวม” และ “เหตุผลเชิงลึก” ในเวลาเดียวกัน โดยการวิจัยเชิงปริมาณทำหน้าที่อธิบายพฤติกรรมและปัจจัยในการตัดสินใจของผู้บริโภคในภาพรวม ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพทำหน้าที่อธิบาย ขยายความ และตีความผลเชิงปริมาณผ่านมุมมองของผู้ประกอบการ ผู้บริโภค และนักโภชนาการ

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีลักษณะเป็น Triangulation Design: Convergence Model ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพภายในช่วงเวลาเดียวกัน แล้วจึงนำผลการศึกษาทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันในภายหลัง เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของคำอธิบายและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย



แผนภาพที่ 3 Triangulation Design : Convergence Model

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริโภคที่มีอายุระหว่าง 18–60 ปี และอาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการบริโภคผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ทั่วไปและเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณมีจำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ร่วมกัน 2 วิธี ได้แก่ 1) การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย 2) การสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามได้ตามข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรของการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์หรือความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา 1) ผู้ประกอบการร้าน เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ จำนวน 2 ราย 2) ผู้บริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ จำนวน 3 ราย 3) นักโภชนาการหรือนักกำหนดอาหาร จำนวน 2 ราย

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภทหลัก ได้แก่ เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยออกแบบเครื่องมือทั้งหมดบนพื้นฐานของกรอบแนวคิดการวิจัยและตารางการเชื่อมโยงตัวแปร เพื่อให้สิ่งที่ต้องการศึกษา สิ่งที่ใช้วัด และสิ่งที่จะนำไปวิเคราะห์มีความสอดคล้องกัน

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการและเลือกตอบ (Checklist/Multiple Choice) เช่น ความถี่ในการบริโภค ประเภทของผลิตภัณฑ์ที่นิยม เหตุผลในการเลือกซื้อ และช่องทางการซื้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ เช่น สุขภาพ ราคา ความคุ้มค่า และแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อ

ตอนที่ 4 รสชาติและคุณภาพสินค้า (Taste & Product Satisfaction) จำนวน 7 ข้อ การรับรู้ของผู้บริโภคต่อรสชาติ คุณภาพ ความสดใหม่ และความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์เบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

ตอนที่ 5 ช่องทางและพฤติกรรมการซื้อ (Shopping Behavior & Preferences) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ช่องทางการซื้อ แหล่งข้อมูล ความสะดวกในการเข้าถึงสินค้า และพฤติกรรมการเลือกซื้อผ่านช่องทางต่าง ๆ

ตอนที่ 6 ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ (Expectations & Suggestions) จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ สิ่งที่ผู้บริโภคต้องการให้มีการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น ราคา รสชาติ คุณภาพ วัตถุดิบ และคุณลักษณะของเบเกอรี่เพื่อสุขภาพในอนาคต

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยออกแบบให้มีความยืดหยุ่นเพียงพอสำหรับการซักถามเชิงลึก ขณะเดียวกันก็มีกรอบคำถามที่ชัดเจนเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับความคิดเห็นของผู้บริโภค ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจำแนกประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทของเบเกอรี่ที่เคยบริโภค	ทั่วไปและเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	218	54.50
	เบเกอรี่ทั่วไปเท่านั้น	132	33.00
	เบเกอรี่เพื่อสุขภาพเท่านั้น	50	12.50
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	ขนมปังเพื่อสุขภาพ	314	78.50
	คุกกี้เพื่อสุขภาพ	162	40.50
	เค้กเพื่อสุขภาพ	107	26.75
	ไม่ทราบ	19	4.75
3. ความถี่ในการบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	นาน ๆ ครั้ง (เดือนละ 1–2 วัน)	252	63.00
	บางครั้ง (สัปดาห์ละ 1–2 วัน)	98	24.50
	เป็นประจำ	20	5.00

4. ประเภทเบเกอรี่เพื่อสุขภาพที่นิยมบริโภค	ขนมปัง	307	76.75
	คุกกี้	174	43.50
	เค้ก	142	35.50
5. เหตุผลหลักในการเลือกซื้อ	มีผลดีต่อสุขภาพ	261	65.25
	รสชาติอร่อยถูกใจ	87	21.75
	เหตุผลอื่น ๆ	-	-
6. ปัจจัยสำคัญที่สุดในการเลือกซื้อ	แคลอรี่ต่ำ	173	43.25
	ปราศจากน้ำตาล	103	25.75
	วัตถุดิบออร์แกนิก	98	24.50
7. ช่องทางการซื้อ	ซูเปอร์มาร์เก็ตในห้างสรรพสินค้า	117	29.25
	ร้านเบเกอรี่ทั่วไป	105	26.25
	ร้านสะดวกซื้อ	95	23.75
8. ประเภทเบเกอรี่เพื่อสุขภาพที่นิยมซื้อ	ขนมปัง	228	57.00
	คุกกี้	62	15.50
	เค้ก	50	12.50

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยทำงานตอนปลายถึงวัยสูงอายุ มีการศึกษาตั้งแต่ต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี และมีความหลากหลายด้านอาชีพและรายได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อและบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บริโภคทั้งเบเกอรี่ทั่วไปและเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ (ร้อยละ 54.50) และมองว่า "ขนมปังเพื่อสุขภาพ" เป็นผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนภาพลักษณ์ของเบเกอรี่เพื่อสุขภาพมากที่สุด (ร้อยละ 78.50)

ด้านพฤติกรรมการบริโภค พบว่าส่วนใหญ่บริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพเพียงเดือนละ 1–2 วัน (ร้อยละ 63.00) โดยขนมปังเป็นผลิตภัณฑ์ที่นิยมทั้งการบริโภค (ร้อยละ 76.75) และการเลือกซื้อ (ร้อยละ 57.00) เหตุผลหลักในการเลือกซื้อคือมีประโยชน์ต่อสุขภาพ (ร้อยละ 65.25) ขณะที่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ ได้แก่ แคลอรี่ต่ำ ปราศจากน้ำตาล และใช้วัตถุดิบออร์แกนิก สะท้อนว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณค่าทางโภชนาการเป็นหลัก ทั้งนี้ ช่องทางการซื้อที่นิยมมากที่สุดคือซูเปอร์มาร์เก็ตในห้างสรรพสินค้า รองลงมาคือร้านเบเกอรี่ทั่วไปและร้านสะดวกซื้อ แสดงให้เห็นว่าช่องทางออฟไลน์ยังคงเป็นช่องทางหลักในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ดังกล่าว

ตารางที่ 3 การตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision)

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความถี่ในการใช้จ่ายเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	นาน ๆ ครั้ง (เดือนละ 1–2 ครั้ง)	270	67.50
ซื้อเป็นครั้งคราว	102	25.50	
ซื้อเป็นประจำ	20	5.00	
2. ช่องทางการรับข้อมูลเกี่ยวกับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	โซเชียลมีเดีย	261	65.25
เพื่อนหรือครอบครัว	164	41.00	
เว็บไซต์	70	17.50	
3. ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากที่สุด	โซเชียลมีเดีย	238	59.50
เพื่อนหรือครอบครัว	86	21.50	
คนรู้จัก	41	10.25	
4. พฤติกรรมการอ่านฉลากโภชนาการ	อ่านทุกครั้ง	238	59.50
ไม่ค่อยสนใจอ่าน	86	21.50	
5. ข้อมูลบนฉลากที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญ	วันผลิต/วันหมดอายุ	189	47.25
วัตถุดิบ/ส่วนประกอบที่สำคัญ	140	35.00	
สารที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	28	7.00	
6. การรับรู้ด้านราคาเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	พอเหมาะ/คุ้มราคา	259	64.75
แพงเกินไป	132	33.00	
7. อิทธิพลของ Influencer ต่อการตัดสินใจซื้อ	ไม่เคยซื้อจากการรีวิว	271	67.75
เคยซื้อจากการรีวิว	129	32.25	
8. ความสนใจต่อโปรโมชั่นและส่วนลด	ซื้อ 1 แถม 1	194	48.50
ไม่สนใจโปรโมชั่น	89	22.25	
ส่วนลดสมาชิก	84	21.00	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ นาน ๆ ครั้ง (เดือนละ 1–2 ครั้ง) ร้อยละ 67.50 โดยรับข้อมูลผ่าน โซเชียลมีเดียมากที่สุด ร้อยละ 65.25 และให้ความสำคัญกับ การอ่านฉลากโภชนาการ ร้อยละ 59.50 โดยเฉพาะข้อมูล วันผลิต/วันหมดอายุ ร้อยละ 47.25 ด้านราคา ผู้บริโภคส่วนใหญ่มองว่า พอเหมาะและคุ้มค่า ร้อยละ 64.75 ขณะที่ Influencer ยังมีอิทธิพลต่อการซื้อไม่มาก เนื่องจากส่วนใหญ่ ไม่เคยซื้อจากการรีวิว ร้อยละ 67.75 ทั้งนี้ โปรโมชั่นที่ได้รับความสนใจมากที่สุดคือ ซื้อ 1 แถม 1 ร้อยละ

48.50 สะท้อนว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความคุ้มค่า คุณภาพ และข้อมูลความปลอดภัยของสินค้าในการตัดสินใจซื้อ

ตารางที่ 4 รสชาติและคุณภาพสินค้า (Taste & Product Satisfaction)

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเปรียบเทียบรสชาติของเบเกอรี่เพื่อสุขภาพกับเบเกอรี่ทั่วไป	ไม่เท่าเบเกอรี่ทั่วไป	147	36.75
	เท่ากับเบเกอรี่ทั่วไป	144	36.00
	ตัดสินใจไม่ได้	106	26.50
2. ประสบการณ์ความผิดหวังต่อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	เคยผิดหวัง	240	60.00
	ไม่เคยผิดหวัง	160	40.00
3. สาเหตุของความผิดหวังจากเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	สินค้าไม่ตรงกับที่โฆษณา	205	51.25
	ของเก่าเก็บไว้นาน ไม่สด	88	22.08
	ไม่มีคุณภาพ	68	17.08
4. การยอมรับสารให้ความหวานแทนน้ำตาล	ยอมรับ	262	65.50
	ไม่ยอมรับ	62	15.50
	ไม่แน่ใจ	76	19.00
5. ประเภทสารให้ความหวานที่ผู้บริโภคชื่นชอบ	น้ำผึ้ง	150	37.40
	น้ำตาลมะพร้าวหรือน้ำตาลโตนด	122	30.53
	หญ้าหวาน	81	20.23
6. พฤติกรรมการทำเบเกอรี่เพื่อสุขภาพด้วยตนเอง	ไม่เคยทำ	321	80.25
	เคยทำ	79	19.75
7. วัตถุดิบที่ใช้ในการทำเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	ถั่วและธัญพืช	263	65.86
	แป้งทางเลือก	111	27.86
	สารให้ความหวานแทนน้ำตาล	96	24.06

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นต่อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพในหลายมิติ โดยด้านรสชาติยังมีความเห็นแตกต่างกัน ทั้งกลุ่มที่มองว่าไม่เท่าและเทียบเท่ากับเบเกอรี่ทั่วไป ขณะที่ผู้บริโภคส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ผิดหวัง โดยสาเหตุหลักมาจากสินค้าไม่ตรงตามโฆษณา รองลงมาคือความสดใหม่และคุณภาพของสินค้า ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ยอมรับการใช้สารให้ความหวานแทนน้ำตาล โดยนิยมวัตถุดิบจากธรรมชาติ เช่น น้ำผึ้ง น้ำตาลมะพร้าว และหญ้าหวาน นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับวัตถุดิบเพื่อสุขภาพ โดยเฉพาะถั่วและธัญพืช แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มตลาดเบเกอรี่เพื่อสุขภาพควรมุ่งเน้นคุณภาพ ความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ และการเลือกใช้วัตถุดิบที่ตอบโจทย์ด้านสุขภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริโภคส่วนใหญ่ยังไม่ได้ทำเบเกอรี่เพื่อสุขภาพด้วยตนเอง จึงยังคงพึ่งพาผู้ประกอบการในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ประเภทนี้เป็นหลัก

ตารางที่ 5 ช่องทางและพฤติกรรมการซื้อ (Shopping Behavior & Preferences)

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. แหล่งค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	Google	153	38.25
	Facebook	73	18.25
	TikTok	53	13.25
	YouTube	46	11.50
2. พฤติกรรมการซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพทางออนไลน์	ไม่เคยซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพทางออนไลน์	269	67.25
	เคยซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพทางออนไลน์	131	32.75
3. เหตุผลในการเลือกซื้อเบเกอรี่ออนไลน์ (เฉพาะผู้ที่เคยซื้อ)	ความสะดวก	81	61.83
	การโปรโมท/ประชาสัมพันธ์	18	13.74
	ไม่มีร้านในพื้นที่	17	12.98
4. ระดับความพึงพอใจจากการซื้อออนไลน์ (เฉพาะผู้ที่เคยซื้อ)	ปานกลาง	60	45.80
	พอใจ	47	35.88
5. ความนิยมระหว่างสินค้าแบบสดใหม่กับแบบสำเร็จรูป	เบเกอรี่เพื่อสุขภาพแบบสดใหม่จากร้าน	339	84.75
	เบเกอรี่เพื่อสุขภาพแบบสำเร็จรูปเก็บได้นาน	50.00	12.50
6. ความสำคัญของบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	329.00	82.25

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7. แนวโน้มการซื้อหากมีร้านใกล้บ้าน	ซื้อบ่อยขึ้น	194.00	48.50
	ซื้อเท่าเดิม	180.00	45.00
	ซื้อน้อยลง	26.00	6.50

จากตารางที่ 5 การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคเกี่ยวกับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ค้นหาข้อมูลผ่าน Google มากที่สุด (ร้อยละ 38.25) รองลงมาคือ Facebook, TikTok และ YouTube ตามลำดับ โดยช่องทางออนไลน์ยังไม่ใช่ช่องทางซื้อหลัก เนื่องจากส่วนใหญ่ ไม่เคยซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพออนไลน์ (ร้อยละ 67.25) สำหรับผู้ที่เคยซื้อออนไลน์ พบว่า เหตุผลหลักคือ ความสะดวก (ร้อยละ 61.83) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมากที่สุด (ร้อยละ 45.80) ด้านรูปแบบสินค้า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เลือกเบเกอรี่แบบสดใหม่จากร้าน (ร้อยละ 84.75) และให้ความสำคัญกับ บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 82.25) นอกจากนี้ หากมีร้านเบเกอรี่เพื่อสุขภาพใกล้บ้าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้ม ซื้อบ่อยขึ้น (ร้อยละ 48.50) แสดงให้เห็นว่า ความสะดวก ทำเลที่ตั้ง ความสดใหม่ และความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

ตารางที่ 6 ความคาดหวังและคำแนะนำ (Expectations & Suggestions)

ประเด็น	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความต้องการพัฒนาของร้านเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	ราคา	208.00	52.00
รสชาติ	190	47.50	
คุณภาพสินค้า	177	44.25	
2. ปัญหาหลักของเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ	ราคาแพง	196.00	49.00
หาซื้อยาก	130	32.50	
ประชาสัมพันธ์น้อย	43	10.75	
3. ความเต็มใจจ่ายสำหรับวัตถุดิบพรีเมียม	เต็มใจจ่ายเพิ่มสำหรับเบเกอรี่ที่ใช้วัตถุดิบพรีเมียม	288.00	72.00
4. ความต้องการด้านส่วนผสม	ถั่วและธัญพืช	196.00	49.00
แป้งเพื่อสุขภาพ	182	45.50	
วัตถุดิบทดแทนความหวาน	135	33.75	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริโภคต้องการให้ร้านเบเกอรี่เพื่อสุขภาพพัฒนาในด้าน ราคา มากที่สุด (ร้อยละ 52.00) รองลงมาคือ รสชาติ (ร้อยละ 47.50) และ คุณภาพสินค้า (ร้อยละ 44.25) โดยปัญหาหลักคือ ราคาสูง (ร้อยละ 49.00) และ หาซื้อยาก (ร้อยละ 32.50) อย่างไรก็ตาม ผู้บริโภคส่วนใหญ่ เต็มใจจ่ายเพิ่มสำหรับ

วัตถุดิบพรีเมียม (ร้อยละ 72.00) หากสินค้ามีคุณภาพและสร้างความน่าเชื่อถือได้ ด้านส่วนผสมพบว่า ผู้บริโภคสนใจ ถั่วและธัญพืช มากที่สุด (ร้อยละ 49.00) รองลงมาคือ แป้งเพื่อสุขภาพ (ร้อยละ 45.50) และ วัตถุดิบทดแทนความหวาน (ร้อยละ 33.75) สะท้อนให้เห็นว่าตลาดเบเกอรี่เพื่อสุขภาพควรเน้นความคุ้มค่า คุณภาพ และวัตถุดิบที่ตอบโจทย์สุขภาพของผู้บริโภคมากขึ้น

ตารางที่ 7 สรุปภาพรวมเชิงกลยุทธ์

หมวดหมู่	แนวโน้มผู้บริโภค
วัตถุดิบจากธรรมชาติ/ถั่ว/ธัญพืช	Functional Food / Plant-based
แป้งทางเลือกสุขภาพ	Gluten-Free / Clean Label
หวานน้อย / แหล่งน้ำตาลทางเลือก	Low Sugar Lifestyle
ไขมันดี / ไร้ไขมันทรานส์	Heart-Healthy / Keto-Friendly
รูปลักษณ์-คุณภาพ-รสชาติ	Affordable Premium

ตารางที่ 7 เป็นการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางก่อนหน้า เพื่อแสดงภาพรวมของแนวโน้มและความต้องการของผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ โดยรวบรวมประเด็นสำคัญที่ปรากฏซ้ำจากผลการวิจัย ได้แก่ ความนิยมวัตถุดิบจากธรรมชาติ การเลือกใช้แป้งทางเลือก การลดน้ำตาล การใช้ไขมันที่ดีต่อสุขภาพ และความคาดหวังต่อผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รสชาติ และราคาที่เหมาะสม ดังนั้น ตารางนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ สังเคราะห์และบูรณาการผลการวิจัย มากกว่าการนำเสนอผลการวิเคราะห์ใหม่

ผลการศึกษาด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง และพฤติกรรมผู้บริโภค

1. การแนะนำเบเกอรี่เพื่อสุขภาพแก่ผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.50 เคยแนะนำเบเกอรี่เพื่อสุขภาพแก่เพื่อนหรือครอบครัว ขณะที่ร้อยละ 38.00 ไม่เคยแนะนำ และร้อยละ 9.50 ไม่แน่ใจ สะท้อนให้เห็นว่าสินค้ากลุ่มนี้มีโอกาสเติบโตผ่านการบอกต่อในระดับหนึ่ง

2. เหตุผลในการแนะนำ เหตุผลหลักในการแนะนำคือ “เพื่อการดูแลสุขภาพ” ร้อยละ 73.33 รองลงมาคือ “ความรักและห่วงใย” ร้อยละ 15.71 และ “ความคุ้มค่าคุ้มราคา” ร้อยละ 10.96 แสดงให้เห็นว่าการบอกต่อมีพื้นฐานจากการรับรู้คุณค่าด้านสุขภาพเป็นสำคัญ

3. ความต้องการในอนาคต ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับ “วัตถุดิบใหม่ ๆ ที่ดีต่อสุขภาพ” มากที่สุด ร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ “ราคาถูกลง” ร้อยละ 55.00 “วัตถุดิบในประเทศไทย” ร้อยละ 29.75 และ “เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ร้อยละ 28.50 สะท้อนว่าผู้บริโภคต้องการให้ตลาดพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ ราคา และความยั่งยืน

4. ความคาดหวังสูงสุด ความคาดหวังสูงสุดคือ “วัตถุดิบใหม่ ๆ ที่ดีต่อสุขภาพ” ร้อยละ 43.00 รองลงมาคือ “ราคาถูกลง” ร้อยละ 36.25 แสดงให้เห็นว่าสุขภาพยังเป็นปัจจัยหลัก แม้ว่าราคาจะเป็นข้อพิจารณาสำคัญ

5. การซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยซื้อเบเกอรี่เพื่อสุขภาพออนไลน์ ร้อยละ 58.50 ขณะที่เคยซื้อร้อยละ 33.50 และไม่แน่ใจร้อยละ 8.00 สะท้อนว่าออนไลน์ยังไม่ใช่ช่องทางหลักของตลาด

6. เหตุผลสำคัญในการเลือกซื้อ เหตุผลหลักในการเลือกซื้อคือ “ตอบโจทย์ด้านสุขภาพ” ร้อยละ 46.75 รองลงมาคือ “รสชาติ” ร้อยละ 25.25 และ “ราคา” ร้อยละ 13.25 แสดงว่าสุขภาพเป็นปัจจัยหลัก แต่ต้องพิจารณาร่วมกับรสชาติและราคา

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาสะท้อนว่า ผู้บริโภคต้องการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพที่สมดุลระหว่าง สุขภาพ รสชาติ และราคา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพวัตถุดิบ คุณค่าทางโภชนาการ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึง ขณะที่ราคาสูงและช่องทางจำหน่ายจำกัดยังเป็นอุปสรรคสำคัญ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ผู้บริโภคและพฤติกรรมการบริโภค กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ใส่ใจสุขภาพ โดยยังบริโภคเบเกอรี่ทั่วไปควบคู่กับเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ และมักเลือกซื้อเป็นครั้งคราว

ปัจจัยการตัดสินใจซื้อ ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณค่าทางโภชนาการ ความปลอดภัยของวัตถุดิบ รสชาติ ราคา และความคุ้มค่า มากกว่าการสื่อสารผ่าน Influencer

ประสบการณ์และความต้องการในอนาคต ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับรสชาติ คุณภาพ ความสดใหม่ และข้อมูลสินค้าที่ถูกต้อง โดยผู้บริโภคต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ราคาเหมาะสม เข้าถึงง่าย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มุมมองทางธุรกิจและโอกาสการตลาด ธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพมีแนวโน้มเติบโต แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุน การพัฒนารสชาติ คุณภาพ และการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพ รสชาติ ราคา และความน่าเชื่อถือ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ SWOT สำหรับธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

จุดแข็ง (Strengths) ธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพมีจุดแข็งด้าน คุณค่าทางสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค สอดคล้องกับแนวคิด Value-driven Marketing (Kotler & Keller, 2016) นอกจากนี้ การใช้วัตถุดิบท้องถิ่นและการสื่อสารแหล่งที่มาอย่างโปร่งใส ยังช่วยสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์และเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้บริโภค (Porter, 1990; Aaker, 1996)

จุดอ่อน (Weaknesses) จุดอ่อนสำคัญคือ ราคาสูง จากต้นทุนการผลิตและวัตถุดิบคุณภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคที่อ่อนไหวต่อราคา (Schiffman & Kanuk, 2010) อีกทั้ง ผู้บริโภคบางส่วนยังมองว่าเบเกอรี่เพื่อสุขภาพมีรสชาติด้อยกว่า และผู้ประกอบการบางรายยังสื่อสารข้อมูลโภชนาการได้ไม่ชัดเจน ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ (Aaker, 1996)

โอกาส (Opportunities) กระแสการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเติบโตของช่องทางออนไลน์และ Social Commerce เป็นโอกาสสำคัญในการขยายตลาดและเข้าถึงผู้บริโภครุ่นใหม่ (Peattie & Crane, 2005)

อุปสรรค (Threats) ธุรกิจต้องเผชิญการแข่งขันที่สูงจากผู้ประกอบการและสินค้าทดแทน ขณะเดียวกันกำลังซื้อและความอ่อนไหวต่อราคาของผู้บริโภค รวมถึงความกังวลต่อความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ (Porter, 1990; Kotler & Keller, 2016; Aaker, 1996)

การวิเคราะห์กลยุทธ์ SWOT

SO: ใช้จุดแข็งด้านคุณค่าทางสุขภาพและวัตถุดิบท้องถิ่นสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับกระแสสุขภาพและความยั่งยืน (Holbrook, 1999)

ST: สร้างความน่าเชื่อถือของแบรนด์ด้วยการสื่อสารข้อมูลวัตถุดิบ คุณค่าทางโภชนาการ และกระบวนการผลิตอย่างโปร่งใส (Aaker, 1996)

WO: พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีรสชาติที่ดีควบคู่กับคุณค่าทางโภชนาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค (Schiffman & Kanuk, 2010)

WT: บริหารต้นทุนและกำหนดราคาที่เหมาะสม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพและราคาที่ผู้บริโภคยอมรับได้ (Kotler & Keller, 2016)

ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า ควรใช้กลยุทธ์ SO เป็นแนวทางหลัก โดยเสริมด้วยการพัฒนารสชาติ การบริหารราคา และการสร้างความน่าเชื่อถือของแบรนด์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

พฤติกรรมและปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของผู้บริโภค

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจเลือกบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของผู้บริโภคมีลักษณะเป็นการตัดสินใจแบบพหุปัจจัย (Multi-factor Decision Making) โดยมิได้พิจารณาเฉพาะประโยชน์ด้านสุขภาพแต่ประเมินผลิตภัณฑ์ผ่านหลายองค์ประกอบ ได้แก่ รสชาติ ราคา ความคุ้มค่า คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และความน่าเชื่อถือของข้อมูลบนฉลาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับ คุณค่าที่รับรู้ (Perceived Value) ในภาพรวม มากกว่าคุณลักษณะด้านสุขภาพเพียงมิติเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคของ (Kotler, 2017) ที่เสนอว่า การตัดสินใจซื้อเกิดจากการประเมินปัจจัยส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการรับรู้คุณค่าของสินค้าอย่างบูรณาการ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กนกวรรณ คงธนาคมธัญกิจ, 2563) ซึ่งพบว่า แม้ผู้บริโภคจะมีความตระหนักด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น แต่รสชาติ ราคา และความคุ้มค่ายังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจซื้อและการซื้อซ้ำ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ขยายองค์ความรู้เดิม

โดยพบว่า ความน่าเชื่อถือของข้อมูลบนฉลากโภชนาการและคุณภาพของวัตถุดิบ กลายเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญควบคู่กับปัจจัยด้านราคาและรสชาติ ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพได้มากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริโภคมีแนวโน้มตรวจสอบข้อมูลก่อนการตัดสินใจซื้ออย่างละเอียดมากกว่าในอดีต ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า แม้ว่ากระแสการบริโภคเพื่อสุขภาพจะส่งผลให้ความต้องการผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพเพิ่มขึ้น แต่การตัดสินใจซื้อยังคงเป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าที่คาดว่าจะได้รับ (Perceived Benefits) กับ ต้นทุนที่ต้องจ่าย (Perceived Costs) หากผลิตภัณฑ์มีคุณค่าทางโภชนาการสูงแต่มีราคาสูงเกินไป หรือไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังด้านรสชาติ ผู้บริโภคอาจไม่เกิดพฤติกรรมการซื้อซ้ำ ดังนั้น ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์เบเกอรี่เพื่อสุขภาพจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางสุขภาพ คุณภาพการบริโภค และความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ มากกว่าการเน้นคุณสมบัติด้านสุขภาพเพียงอย่างเดียว

แนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ่านการใช้วัตถุดิบทางเลือก เช่น แป้งเพื่อสุขภาพ ธัญพืช และสารให้ความหวานทดแทน เพื่อเพิ่มคุณค่าทางโภชนาการและตอบสนองแนวโน้มการบริโภคเพื่อสุขภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินธุรกิจยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ต้นทุนวัตถุดิบที่สูง การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ การรักษารสชาติ และการแข่งขันกับเบเกอรี่ทั่วไป ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ (Kotler, 2017) ที่เสนอว่า การสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์ต้องอาศัยความสมดุลระหว่างความต้องการของตลาดและศักยภาพของผู้ประกอบการ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดระบบอาหารที่ยั่งยืนของ (FAO, 2018) ที่ระบุว่า การใช้วัตถุดิบที่มีคุณค่าทางโภชนาการและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แม้ช่วยเพิ่มคุณค่าของผลิตภัณฑ์ แต่ย่อมส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสนับสนุนงานวิจัยก่อนหน้าที่รายงานว่า ผู้ประกอบการอาหารเพื่อสุขภาพมักเผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุนวัตถุดิบและการแข่งขัน แม้ว่าความต้องการของตลาดจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า ความท้าทายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ต้นทุนเพียงอย่างเดียว แต่คือ ความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างคุณค่าทางโภชนาการ รสชาติ และราคาที่ยอมรับได้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจเบเกอรี่เพื่อสุขภาพในระยะยาว ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการไม่ได้เกิดจากการเพิ่มคุณค่าทางโภชนาการเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์ และการควบคุมต้นทุนควบคู่กัน ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจอาหารเพื่อสุขภาพ

วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความต้องการของผู้บริโภคและแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการมีทั้งประเด็นที่สอดคล้องและแตกต่างกัน โดยทั้งสองฝ่ายต่างให้ความสำคัญกับการใช้วัตถุดิบเพื่อสุขภาพ การเพิ่มคุณค่าทางโภชนาการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการดูแลสุขภาพของผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างที่สำคัญในประเด็นด้านราคาและรสชาติ กล่าวคือ ผู้บริโภคคาดหวังผลิตภัณฑ์ที่มีราคาสมเหตุสมผลและมีรสชาติใกล้เคียงกับเบเกอรี่ทั่วไป ขณะที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ภายใต้ข้อจำกัดด้านต้นทุนวัตถุดิบ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ (Kotler, 2017) ที่เสนอว่าความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างคุณค่าที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและการแข่งขันทางการตลาด อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคที่อธิบายว่า การตัดสินใจซื้อเกิดจากการประเมินทั้งประโยชน์ที่ได้รับและต้นทุนที่ต้องจ่ายร่วมกัน ประเด็นสำคัญที่การศึกษาครั้งนี้เพิ่มเติมจากองค์ความรู้เดิม คือ การประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากทั้งฝั่งผู้บริโภคและผู้ประกอบการ ทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง อุปสงค์ (Demand) และ อุปทาน (Supply) ของตลาดเบเกอรี่เพื่อสุขภาพได้อย่างเป็นระบบ แตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้าที่มักศึกษาทั้งสองประเด็นแยกจากกัน ส่งผลให้สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าช่องว่างระหว่างความคาดหวังของผู้บริโภคกับข้อจำกัดของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จึงช่วยเติมเต็มช่องว่างของงานวิจัยเดิม โดยเสนอกรอบการอธิบายที่เชื่อมโยงมิติของผู้บริโภคและผู้ประกอบการเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกำหนดกลยุทธ์การตลาด และการวางแผนธุรกิจอาหารเพื่อสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและปัจจัยในการตัดสินใจเลือกบริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพของผู้บริโภค พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพ รสชาติ ราคา และความพึงพอใจควบคู่กัน โดยเฉพาะคุณค่าทางโภชนาการ ความคุ้มค่า และรสชาติของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจซื้อและการซื้อซ้ำ ผลการศึกษามุมมองและแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการเบเกอรี่เพื่อสุขภาพ พบว่า ผู้ประกอบการมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยใช้วัตถุดิบทางเลือกและปรับสูตรให้เหมาะสมต่อสุขภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณภาพและความน่าเชื่อถือของสินค้า อย่างไรก็ตาม ยังเผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุนวัตถุดิบ การกำหนดราคา การรักษารสชาติ และการแข่งขันทางการตลาด และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคกับแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ พบว่า ทั้งสองฝ่ายมีความสอดคล้องกันในด้านความ

ต้องการผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสุขภาพและมีคุณภาพ แต่ยังมีความแตกต่างในประเด็นด้านราคาและรสชาติ โดยผู้บริโภคต้องการสินค้าที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ราคาเหมาะสม และรสชาติใกล้เคียงเบเกอรี่ทั่วไป ขณะที่ผู้ประกอบการต้องเผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุนและการพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์

กล่าวโดยสรุป ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า เบเกอรี่เพื่อสุขภาพไม่ใช่เป็นเพียงตลาดเฉพาะกลุ่มในเชิงแนวคิดอีกเท่านั้น แต่เป็นตลาดที่มีศักยภาพจริงในเชิงธุรกิจ การเติบโตของตลาดจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ประกอบการสามารถลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ผู้บริโภคคาดหวังกับสิ่งที่ธุรกิจสามารถผลิตและส่งมอบได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมระบบข้อมูลและมาตรฐานด้านโภชนาการสำหรับผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ เพื่อให้ผู้ประกอบการสื่อสารข้อมูลได้ถูกต้องและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้บริโภค โดยเฉพาะการใช้คำกล่าวอ้างด้านสุขภาพ

2. ควรสนับสนุนการใช้วัตถุดิบในประเทศและจากเกษตรกรรายย่อย เพื่อลดต้นทุนการนำเข้า เพิ่มความมั่นคงด้านวัตถุดิบ และเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์เบเกอรี่เพื่อสุขภาพกับเศรษฐกิจท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการ

1. ผู้ประกอบการควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความสมดุลระหว่างคุณค่าทางโภชนาการและรสชาติ เนื่องจากสุขภาพเป็นปัจจัยดึงดูดการซื้อครั้งแรก ขณะที่รสชาติเป็นปัจจัยสำคัญของการซื้อซ้ำ

2. ควรสื่อสารข้อมูลสินค้าอย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยเฉพาะส่วนประกอบ วัตถุดิบ วันหมดอายุ และคุณสมบัติด้านสุขภาพ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

3. ควรกำหนดกลยุทธ์ด้านราคาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การมีหลายระดับราคา การพัฒนาขนาดบรรจุที่หลากหลาย และการใช้วัตถุดิบในประเทศเพื่อลดต้นทุน

4. ควรให้ความสำคัญกับช่องทางจำหน่ายออฟไลน์และความสดใหม่ของสินค้า เนื่องจากผู้บริโภคยังนิยมซื้อจากหน้าร้าน ขณะเดียวกันควรใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อสื่อสารข้อมูลและสร้างการรับรู้แบรนด์

5. ควรออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สะท้อนความสะอาด ความปลอดภัย และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มคุณค่าและภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคเบเกอรี่เพื่อสุขภาพในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย เช่น วัยรุ่น ผู้สูงอายุ และผู้บริโภคต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านพฤติกรรมและปัจจัยการตัดสินใจ

2. ควรศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงทดลอง โดยเน้นการปรับสูตร การใช้วัตถุดิบทางเลือก และการทดสอบความพึงพอใจของผู้บริโภค เพื่อสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางโภชนาการ รสชาติ และต้นทุน

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านการตลาดดิจิทัล พฤติกรรมการซื้อออนไลน์ และแนวโน้มธุรกิจอาหารเพื่อสุขภาพ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและการเติบโตในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2568). *แนวโน้มตลาดอาหารสุขภาพหลังโควิด-19 กับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่*. กรุงเทพธุรกิจ.

กนกวรรณ คงธนาคมธัญกิจ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเพื่อสุขภาพในรูปแบบ พร้อมทานของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *สถานการณ์โรคเบาหวานในประเทศไทยและแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง*. กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2562). *นวัตกรรมอาหารเพื่อสุขภาพและวัตถุดิบทางเลือกสำหรับผู้บริโภคยุคใหม่*. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

Aaker, D. A. (1996). *Building strong brands*. Free Press.

Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2018). *Sustainable food systems: Concept and framework*. FAO. https://www.fao.org

Food Focus Thailand. (2023). *Trends in the bakery and health food market in Thailand.* Food Focus Thailand.

Holbrook, M. B. (1999). *Consumer value: A framework for analysis and research*. Routledge.

International Diabetes Federation. (2023). *IDF Diabetes Atlas (10th ed.): Global diabetes data and statistics*. International Diabetes Federation.

Kotler, P., Armstrong, G., Harris, L. C., & He, H. (2017). *Principles of marketing* (7th European ed.). Pearson Education.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Peattie, K., & Crane, A. (2005). Green marketing: Legend, myth, farce or prophesy? *Qualitative Market Research: An International Journal, 8*(4), 357–370. https://doi.org/10.1108/13522750510619733

Popkin, B. M., & Hawkes, C. (2016). Sweetening of the global diet, particularly beverages: Patterns, trends, and policy responses. *The Lancet Diabetes & Endocrinology, 4*(2), 174–186. https://doi.org/10.1016/S2213-8587(15)00419-2

Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.

Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2010). *Consumer behavior* (10th ed.). Pearson Education.

World Health Organization. (2021). *Noncommunicable diseases: Key facts*. World Health Organization.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Smart Digital Technology Affects the Efficiency of Water Management of Royal Irrigation Department

เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

Thanat Tannarat[1*], & Walaiporn Ratanaset[2]
ถนัด ตันนารัตน์[1*], & วลัยพร รัตนเศรษฐ[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Thanat Tannarat*
ถนัด ตันนารัตน์
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: testtest070499@gmail.com

2. Walaiporn Ratanaset
วลัยพร รัตนเศรษฐ
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: walaiporn.rat@dpu.ac.th

คำสำคัญ :
เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ

Keywords:
Smart Digital Technology, Efficiency of Water Management

Article history:
Received: 08/06/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 15/07/2026
Available online: 30/08/2026

How to Cite:
Tannarat, T. & Ratanaset, W. (2026). Smart Digital Technology Affects the Efficiency of Water Management of Royal Irrigation Department. *Journal Dhamma for Life,* 32(*4*), 518-538.

ABSTRACT

This study aimed to investigate: (1) the level of personnel opinions toward smart digital technologies in water management within the Royal Irrigation Department (RID); (2) the level of water management efficiency; (3) the relationship between personnel opinions toward smart digital technologies and water management efficiency; and (4) the smart digital technology factors affecting water management efficiency. This quantitative research employed a sample of 243 RID civil servants, determined using Yamane's formula and selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) personnel opinions toward smart digital technologies were at a high level overall ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.48). Among the dimensions, attitude toward technology use had the highest mean score, while awareness and training had the lowest. In addition, smart digital technology factors were rated at a high level overall ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.58), with the Smart Water Operations Center receiving the highest mean score and the Central Database the lowest. (2) Water management efficiency was also rated at a high level overall ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.58), with resource utilization showing the highest mean score, while work quantity had the lowest. (3) Personnel opinions toward smart digital technologies were positively correlated with water management efficiency at the 0.05 level of statistical significance, with work quality demonstrating the strongest relationship (r = 0.700). (4) Five smart digital technology

factors significantly affected water management efficiency at the 0.05 level of significance and jointly explained 76.80% of the variance in water management efficiency ($R^2 = 0.768$). This indicates that smart digital technology factors have a substantial influence on water management efficiency, highlighting the importance of systematic technology development alongside personnel development and capacity building.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน (2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ และ (4) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมชลประทาน จำนวน 243 คน คำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.19, S.D.=0.48) โดยด้านทัศนคติต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการรับรู้และการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.13, S.D.=0.58) โดยศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนฐานข้อมูลกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.17, S.D.=0.58) โดยด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.700$) และ (4) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำได้ร้อยละ 76.80 ($R^2 = 0.768$) แสดงว่าปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในระดับสูง และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำได้ถึงร้อยละ 76.80 จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะอย่างเป็นระบบควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้ทำให้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน การลดระยะเวลาและต้นทุน การเพิ่มความแม่นยำของการตัดสินใจ และการยกระดับคุณภาพการให้บริการ (Vinuesa et al., 2020) ในภาครัฐหลายประเทศได้ประยุกต์ใช้ AI และระบบข้อมูลอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้บริการประชาชน ซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิผล ความโปร่งใส และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Kohnke et al., 2023) อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในหน่วยงานภาครัฐของไทยยังเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ทักษะของบุคลากร และการยอมรับเทคโนโลยี โดยเฉพาะในระดับพื้นที่และระดับภูมิภาค (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566)

ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีภารกิจหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อสนับสนุนภาคการเกษตรและสร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ กรมชลประทานได้กำหนดวิสัยทัศน์การเป็น “องค์กรอัจฉริยะที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการ ภายในปี 2580” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การจัดการข้อมูล การพยากรณ์สถานการณ์น้ำ และการปรับกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว (กรมชลประทาน, 2566) ขณะเดียวกัน นโยบาย RID UNITED ยังมุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำบนพื้นฐานข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลอย่างโปร่งใส การพัฒนานวัตกรรม และการยกระดับทักษะของบุคลากร (กรมชลประทาน, 2568) ทั้งนี้ ความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศและแนวโน้มการเกิดอุทกภัยและภัยแล้งที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ยิ่งเพิ่มความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่สามารถประมวลผลข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2567)

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นศักยภาพของ IoT ระบบเซนเซอร์ การวิเคราะห์ข้อมูล ระบบพยากรณ์ และศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะในการสนับสนุนการจัดการทรัพยากรน้ำ แต่ยังมีช่องว่างสำคัญเกี่ยวกับหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของหน่วยงานภาครัฐไทยในระดับองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะบริบทของกรมชลประทาน ซึ่งมีภารกิจซับซ้อนและต้องรับมือกับความไม่แน่นอนของทรัพยากรน้ำ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย ผลการศึกษาจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาครัฐ และเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาระบบเทคโนโลยี ศักยภาพบุคลากร และกระบวนการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่นและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) พัฒนาโดย Davis, Bagozzi & Warshaw (1989) โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของ Fishbein และ Ajzen (1975) เพื่ออธิบายและคาดการณ์การยอมรับหรือการใช้งานเทคโนโลยีของผู้ใช้ แบบจำลองนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ TAM อธิบายว่าการยอมรับเทคโนโลยีได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) การรับรู้ประโยชน์ของการใช้งาน (Perceived Usefulness) และทัศนคติต่อการใช้งาน (Attitude) ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งาน (Behavioral Intention to Use) และนำไปสู่การใช้งานจริง (Actual System Use) ในการวิจัยนี้ ได้นำแนวคิด TAM มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยมุ่งเน้นการ อธิบายความสัมพันธ์ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะผ่านมิติด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ของการใช้งาน และทัศนคติต่อการใช้งาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการยอมรับและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

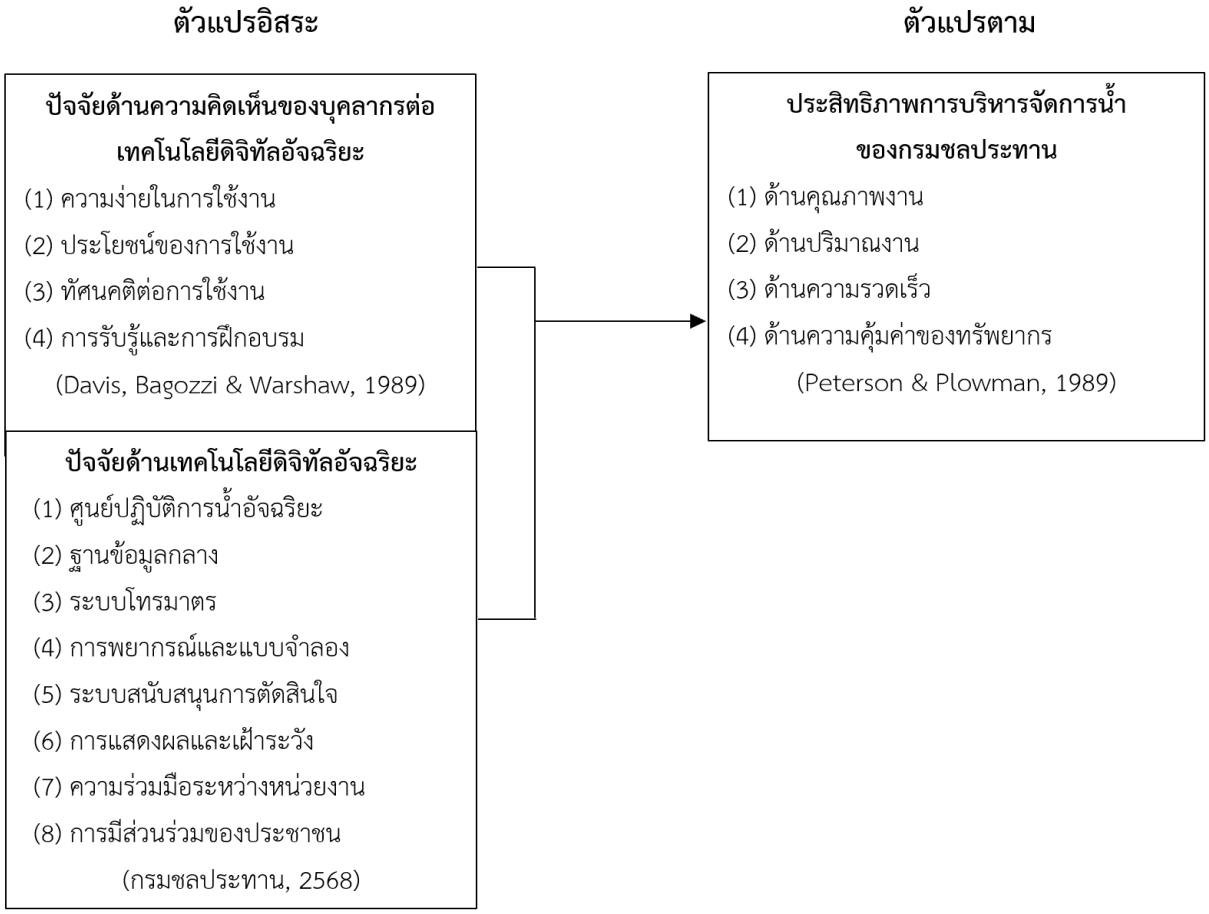
Peterson & Plowman (1989) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพงาน (Quality) คือ ผลงานที่มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนด (3) เวลา (Time) คือ การปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม รวดเร็ว และสอดคล้องกับหลักการทำงานที่ดี และ (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากร วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด นอกจากนี้ Massie & Douglas (1981) ได้อธิบายว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายขององค์กร (Goals) พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์ (Strategy) ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ในการวิจัยนี้ ได้นำแนวคิดประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1989) มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ โดยประเมินผ่าน 4 มิติ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา (ความรวดเร็วในการดำเนินงาน) และความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าใช้จ่าย) เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้ในการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน ขณะเดียวกัน แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ของ Massie และ Douglas (1981) ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการอธิบายบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในฐานะ

เครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉราวรรณ สุขเกิด, 2567) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานของบุคลากร พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน ทัศนคติต่อการใช้งาน และการสนับสนุนจากองค์กร ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดยทัศนคติต่อการใช้งานมีอิทธิพลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ที่อธิบายว่าการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้จริง นอกจากนี้ จุฑามาศ นิ่มจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์ (2564) พบว่า การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่ พรธีรา เชี่ยวเชิงงาน (2562) พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในบริบทการบริหารจัดการน้ำ Tang et al. (2023) ได้พัฒนาแบบจำลองการพยากรณ์น้ำท่วมโดยใช้เทคนิค Machine Learning ร่วมกับการปรับเปลี่ยนพารามิเตอร์แบบพลวัต ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองสามารถเพิ่มความแม่นยำในการพยากรณ์เหตุการณ์น้ำท่วม และสนับสนุนระบบเตือนภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยเพิ่มความถูกต้องของข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำทั้งสามแนวคิดมาบูรณาการเพื่อกำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดให้ เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 8 ด้าน เป็นตัวแปรต้น การยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ เป็นกลไกเชื่อมโยง และ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ 4 ด้าน เป็นตัวแปรตาม โดยแสดงทิศทางความสัมพันธ์ ดังนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 8 ด้าน การยอมรับ/การนำเทคโนโลยีไปใช้ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ 4 ด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของ กรมชลประทาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมชลประทาน จากทั้งหมด 18 หน่วยงาน ส่วนกลาง 1 หน่วยงาน และส่วนภูมิภาค 17 หน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 615 คน (กรมชลประทาน, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของกรมชลประทาน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษา 243 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 4 ด้าน ได้แก่ ความง่ายในการใช้งาน ประโยชน์ของการใช้งาน ทัศนคติต่อการใช้งาน และการรับรู้และการฝึกอบรม โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 8 ด้าน ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ ฐานข้อมูลกลาง ระบบโทรมาตร การพยากรณ์และแบบจำลอง ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ การแสดงผลและเฝ้าระวัง ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามตรวจความตรงเชิงเนื้อหา กับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่ไม่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Streiner & Norman, 1995) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form ให้กับข้าราชการสังกัดสำนักบริหารจัดการน้ำและ อุทกวิทยา และสำนักงานชลประทานที่ 1 - 17 ของกรมชลประทาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบลิงก์และคิวอาร์โค้ด ณ สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา และสำนักงานชลประทานที่ 1 - 17 ของกรมชลประทาน จำนวน 243 ชุด

2. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปใช้ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้ศึกษา

4. ผู้ศึกษาดำเนินการเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms โดยส่งผ่านสื่อสังคมออนไลน์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Facebook และ LINE ก่อนตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบจะได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียดการวิจัย และสิทธิในการเข้าร่วมโดยสมัครใจ รวมถึงสามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ และต้องให้ความยินยอมก่อนเข้าร่วมวิจัย ผู้ศึกษาจะรักษาข้อมูลเป็นความลับ ไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคล และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว จะปิดรับการตอบแบบสอบถาม

5. ทำการตรวจสอบข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบของข้อมูลของแบบสอบถาม จัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูล ในส่วนข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลปัจจัยด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละประเด็นที่วัด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient: r) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 และกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.00–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.21–0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.51–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (Best, 1977)

4. ข้อมูลปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน วิเคราะห์ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. ความง่ายในการใช้งาน	3.89	0.69	มาก	3
2. ประโยชน์ของการใช้งาน	4.48	0.54	มากที่สุด	2
3. ทัศนคติต่อการใช้งาน	4.53	0.51	มากที่สุด	1
4. การรับรู้และการฝึกอบรม	3.86	0.77	มาก	4
รวม	**4.19**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.48) โดยด้านทัศนคติต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านประโยชน์ของการใช้งาน ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = 0.54) ด้านความง่ายในการใช้งาน ($\bar{X}$= 3.89, S.D. = 0.69) และด้านการรับรู้และการฝึกอบรม ($\bar{X}$= 3.86, S.D. = 0.77) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรมีความเต็มใจและยอมรับการใช้เทคโนโลยีฯ อย่างต่อเนื่องมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.56) ขณะที่ด้านประโยชน์ของการใช้งาน พบว่า เทคโนโลยีฯ ช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.50) สำหรับด้านความง่ายในการใช้งาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบการแสดงผลมีความชัดเจนและเอื้อต่อการใช้งานจริง ($\bar{X}$= 4.04) ส่วนด้านการรับรู้และการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยบุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.93) ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีฯ ให้เพียงพอ ($\bar{X}$= 3.77)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวม

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ	4.29	0.60	มากที่สุด	1
2. ฐานข้อมูลกลาง	4.01	0.72	มาก	8
3. ระบบโทรมาตร	4.11	0.70	มาก	5
4. การพยากรณ์และแบบจำลอง	4.07	0.66	มาก	6
5. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ	4.19	0.63	มาก	2
6. การแสดงผลและเฝ้าระวัง	4.16	0.66	มาก	3
7. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	4.14	0.68	มาก	4
8. การมีส่วนร่วมของประชาชน	4.06	0.68	มาก	7
รวม	**4.13**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.58) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.29, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.63) การแสดงผลและเฝ้าระวัง ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.66) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X}$= 4.14, S.D. = 0.68) ระบบโทรมาตร ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.70) การพยากรณ์และแบบจำลอง ($\bar{X}$= 4.07, S.D. = 0.66) การมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X}$= 4.06, S.D. = 0.68) และฐานข้อมูลกลาง ($\bar{X}$= 4.01, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการเพิ่มความถูกต้องและรวดเร็วในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการน้ำ ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.67) และต่ำสุดในด้านการบูรณาการข้อมูลน้ำจากหลายแหล่งอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$= 4.24, S.D. = 0.68) ส่วนระบบสนับสนุนการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกอย่างเป็นระบบ และการเพิ่มความรวดเร็วและถูกต้องในการตัดสินใจ ($\bar{X}$= 4.20) และต่ำสุดในด้านการลดความเสี่ยงและความผิดพลาดในการตัดสินใจ ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.70)

การแสดงผลและเฝ้าระวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.72) และต่ำสุดในด้านความชัดเจน เข้าใจง่าย และถูกต้องของข้อมูลสถานการณ์น้ำ ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.70) ขณะที่ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเพิ่มความสะดวกและคล่องตัวในการประสานงาน ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.72) และต่ำสุดในด้านการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านน้ำ ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.76)

ระบบโทรมาตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์น้ำแบบเรียลไทม์เพื่อการตอบสนองที่ทันท่วงที ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.77) และต่ำสุดในด้านความถูกต้องและต่อเนื่องของการตรวจวัดและรายงานข้อมูล ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.82) การพยากรณ์และแบบจำลองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการลดความเสี่ยงและผลกระทบจากน้ำท่วมและภัยแล้ง ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.71) และต่ำสุดในด้านความแม่นยำและความเหมาะสมในการคาดการณ์สถานการณ์น้ำล่วงหน้า ($\bar{X}$= 4.05, S.D. = 0.73)

การมีส่วนร่วมของประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชนในการบริหารจัดการน้ำ ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.78) และต่ำสุดในด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและรับรู้สถานการณ์น้ำอย่างทั่วถึง ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.72) ส่วนฐานข้อมูลกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$= 4.05, S.D. = 0.82) และต่ำสุดในด้านความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันของข้อมูล และความสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.75 และ 0.81 ตามลำดับ)

การศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.19	0.60	มาก	3
2. ด้านปริมาณงาน	4.10	0.66	มาก	4
3. ด้านความรวดเร็ว	4.20	0.63	มาก	2
4. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	4.21	0.63	มากที่สุด	1
รวม	**4.17**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.17, S.D. = 0.58) โดยด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรวดเร็ว ($\bar{X}$= 4.20, S.D. = 0.63) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.60) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.634) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้เพื่อลดการใช้ทรัพยากรด้าน

งบประมาณ เวลา และกำลังคน ($\bar{X}$= 4.25, S.D. = 0.684) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.759)

ด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.20, S.D. = 0.639) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.660) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์น้ำฉุกเฉินหรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.736)

ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.605) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้ยกระดับคุณภาพงาน ($\bar{X}$= 4.27, S.D. = 0.674) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลการดำเนินงานมีความน่าเชื่อถือและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.15, S.D. = 0.688)

ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.664) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้เพิ่มปริมาณงานที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$= 4.20, S.D. = 0.706) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและปริมาณงานที่กำหนด ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.704)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน	**r**	**Sig.**	**แปลผล**
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ	ด้านคุณภาพงาน	0.70*	0.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านปริมาณงาน	0.69*	0.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านความรวดเร็ว	0.65*	0.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
	ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	0.63*	0.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด (r = 0.70, sig. = 0.00) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณ

งาน (r = 0.699, Sig. = 0.000) ด้านความรวดเร็ว (r = 0.65, Sig. = 0.00) และด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร (r = 0.63, Sig. = 0.00) ตามลำดับ

การศึกษาปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน

ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ (X)	**ผลการทดสอบประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน (Y)**		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.45	.14		3.12	.00		
ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ	.20	.05	.21	4.01	.00*	.35	2.82
ฐานข้อมูลกลาง	-.02	.04	-.02	-.42	.66	.28	3.49
ระบบโทรมาตร	-.07	.05	-.09	-1.54	.12	.28	3.54
การพยากรณ์และแบบจำลอง	-.02	.05	-.02	-.45	.65	.27	3.65
ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ	.15	.06	.16	2.41	.01*	.20	4.84
การแสดงผลและเฝ้าระวัง	.20	.06	.23	3.19	.00*	.18	5.41
ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	.18	.05	.21	3.08	.00*	.20	4.80
การมีส่วนร่วมของประชาชน	.26	.04	.30	6.23	.00*	.41	2.41

R = 0.876, R^2 = 0.768, Adjusted R^2 = 0.760, Std. Error of the Estimate = 0.28876, F 96.772, Sig. = 0.000, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 5 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน การแสดงผลและเฝ้าระวัง ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.877 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.768 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานได้ร้อยละ 76.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.28876

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำมากที่สุด (β = 0.30, b = 0.26) สะท้อนว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และติดตามการบริหารจัดการน้ำ ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่มากขึ้น รองลงมา ได้แก่ ด้านการแสดงผลและเฝ้าระวัง (β = 0.23, b = 0.20) ซึ่งช่วยให้หน่วยงานติดตามสถานการณ์น้ำและตอบสนองต่อความเสี่ยงได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่ ด้านศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ (β = 0.21, b = 0.20) และ ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (β = 0.21, b = 0.18) มีอิทธิพลใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ส่วน ด้านระบบสนับสนุนการตัดสินใจ มีอิทธิพลน้อยที่สุด (β = 0.16, b = 0.15) แต่ยังคงมีอิทธิพลเชิงบวก แสดงว่าระบบข้อมูลและเครื่องมือวิเคราะห์ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ โดยภาพรวม ทุกปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวก หมายความว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังนั้น การยกระดับประสิทธิภาพควรดำเนินการอย่างบูรณาการ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ควบคู่กับการพัฒนาระบบเฝ้าระวัง เทคโนโลยีสารสนเทศ และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

สำหรับการตรวจสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า Tolerance ของทุกตัวแปรมากกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ตามเกณฑ์ของ Field (2018) แสดงว่าไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในระดับสูง และผลการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้อธิบายและพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานได้อย่างน่าเชื่อถือ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความแม่นยำในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาองค์กรสู่ระบบดิจิทัล ทำให้บุคลากรมีความพร้อมทางด้านจิตใจ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานเทคโนโลยีดังกล่าว ส่งผลให้ค่าคะแนนด้านทัศนคติอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัจฉราวรรณ สุขเกิด, 2567) พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยี ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี ย่อมส่งผลให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุราวุธ สุขขุม และฐิติมา ชัยกุล, 2564) พบว่า ทัศนคติต่อการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดยเมื่อบุคลากรมีการรับรู้ถึงความง่ายและประโยชน์ของเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในการรวบรวม วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูลน้ำแบบบูรณาการ ทำให้สามารถติดตามสถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชาญชัย พิทักษ์วงศ์, 2564) พบว่า ศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการน้ำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเมธ ทองดี, 2565) ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและศูนย์ควบคุมกลางช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่ากรมชลประทานให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรน้ำ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการน้ำ เช่น ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ การติดตามสถานการณ์น้ำแบบเรียลไทม์ ระบบพยากรณ์และคาดการณ์ปริมาณน้ำ ตลอดจนการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่งผลให้สามารถวางแผนการจัดสรรน้ำได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของพื้นที่ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน ลดระยะเวลาและต้นทุนในการดำเนินงาน รวมถึงลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารจัดการน้ำที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์จริง การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานยังช่วยให้การประสานงานและการกำกับติดตามมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้าง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ (ประสิทธิ์ เกิดสุข, 2564) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐสามารถเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของ

องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานให้มีความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทานทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีการรับรู้ถึงประโยชน์ และมีความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ จะส่งผลให้สามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำร่วมด้วย เช่น โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนจากองค์กร และทักษะของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis & Warshaw, (1989) ที่อธิบายว่า การรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการนำเทคโนโลยีไปใช้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชุติมา รัตนวงศ์, 2564) ที่พบว่า ทัศนคติและการรับรู้ต่อเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี ส่วนร่วมของประชาชน ด้านการแสดงผลและเฝ้าระวัง ด้านศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และด้านระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของกรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยบูรณาการข้อมูล การสื่อสาร และกระบวนการทำงานให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการน้ำมีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ช่วยให้ข้อมูลมีความครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะยังช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในองค์กรของ Davis & Warshaw, (1989) ที่อธิบายว่า ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความง่ายในการใช้งาน อิทธิพลทางสังคม และเงื่อนไขสนับสนุน มีอิทธิพลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้จริง ซึ่งเมื่อบุคลากรมีการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยธิดา แสงสุวรรณ (2565) พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านการบูรณาการข้อมูล การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรกรมชลประทานมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในระดับหนึ่งของทั้งบุคลากรและระบบการบริหารจัดการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการบริหารจัดการน้ำ โดยบุคลากรมีทัศนคติต่อการใช้งานเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง ขณะที่การรับรู้และการฝึกอบรม รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง เป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ผลการศึกษายังพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานในระดับสูง ($r = 0.700$) สะท้อนให้เห็นว่าการยอมรับและการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการน้ำ นอกจากนี้ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำได้ร้อยละ 76.80 ($R^2 = 0.768$) ซึ่งแสดงถึงศักยภาพของปัจจัยด้านเทคโนโลยีในการอธิบายความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำได้ในระดับสูง

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้สนับสนุนและเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะทั้งในด้านระบบ ข้อมูล และการนำไปใช้มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาแนวคิดและกรอบการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทภาครัฐ และสามารถนำไปใช้เปรียบเทียบหรือต่อยอดในการศึกษาในหน่วยงานหรือบริบทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอื่นได้ โดยสรุป การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำควรพิจารณาเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารจัดการโดยรวม มิใช่เพียงการลงทุนด้านเทคโนโลยี แต่ควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรม การบูรณาการฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริหารจัดการน้ำในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมชลประทานควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับการใช้งานจริง รวมถึงสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ

2. กรมชลประทานควรกำหนดนโยบายการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยส่งเสริมการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง การจัดการข้อมูล (Data Governance) ที่ชัดเจน

3. กรมชลประทานควรกำหนดนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กรมชลประทานควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่เน้นการใช้งานจริงของเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ พร้อมมีคู่มือหรือสื่อการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย

2. กรมชลประทานควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งได้อย่างสะดวก พร้อมปรับปรุงรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. กรมชลประทานควรปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยนำระบบอัตโนมัติหรือเครื่องมือดิจิทัลเข้ามาช่วยในงานที่ใช้เวลามาก พร้อมทั้งวางแผนการกระจายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานด้านทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะในบริบทที่แตกต่างกัน และเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพิ่มเติม เช่น โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร หรือทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมทั้งอาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายผลการศึกษาได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมชลประทาน (2566). *รายงานผลการดำเนินงานของกรมชลประทานประจำปีงบประมาณ 2566.* กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน.

กรมชลประทาน. (2568). *ข้อมูลเบื้องต้นของศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ (Smart Water Operation Center : SWOC).* สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568 จาก https://swocmodel.rid.go.th

ชาญชัย พิทักษ์วงศ์. (2564). การพัฒนาระบบศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ. *วารสารวิศวกรรมแหล่งน้ำ*, 9(2), 15–28.

ชุติมา รัตนวงศ์. (2564). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 9(1), 50–65.

จุฑามาศ นิ่มจิตต์, และ โกวิทย์ กังสนันท์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรีที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 9(3), 36–50.

ประสิทธิ์ เกิดสุข. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารภาครัฐ*, 9(2), 55–70.

ปิยธิดา แสงสุวรรณ. (2565). ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารนวัตกรรมการบริหาร*, 11(1), 85–100.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2567). *แนวโน้มสถานการณ์น้ำ 67 – 68 รับมือภัยแล้ง ด้วยวิจัยและนวัตกรรม.* สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2569 จาก https://nrct.go.th/news/detail/3351?utm_source=chatgpt.com

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ 1 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566).* สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.dga.or.th

สุเมธ ทองดี. (2565). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการน้ำของหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารภาครัฐและนวัตกรรม*, 7(1), 66–80.

สุราวุธ สุขขุม, และ ฐิติมา ชัยกุล. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2), 113–125.

พรธีรา เชี่ยวเชิงงาน. (2562). *บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ การค้นคว้าอิสระ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. https://doi.org/10.58837/CHULA.IS.2019.246

อัจฉราวรรณ สุขเกิด. (2567). การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์.* 27(1), 132-144.

Best, J. W. (1977). *Research in Education. Englewood Cliffs.* New Jersy: Pretice Hall.NY: McGraw-Hill.

Davis, F., Bagozzi, R., & Warshaw, P. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*, 982-1003.

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). SAGE Publications. Kohnke, L., Moorhouse, B. L., & Zou, D. (2023). Exploring generative artificial intelligence preparedness among university language instructors: A case study. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 5, Article 100156. Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100156

Massie, J.L. & Douglas, J. (1981). *Management: A Contemporary Introduction. 3rd ed.* New Jersey: Englewood Cliffs.

Peterson, R. S., & Plowman, D. A. (1989). Self-managed work teams: A theoretical integration and empirical examination. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 585–595.

Streiner, D. L., & Norman, G. R. (1995). *Health measurement scales: A practical guide to them*

development and use. (2nd ed.). Oxford University press.

Tang, Y., Yu, L., Liu, K., Zhang, F., Li, Z., & Wang, W. (2023). Flood forecasting based on machine learning pattern recognition and dynamic migration of parameters. *Journal of Hydrology: Regional Studies*, 47, 101406. https://doi.org/10.1016/j.ejrh.2023.101406.

Vinuesa, R., Azizpour, H., Leite, I., Balaam, M., Dignum, V., Domisch, S., & Nerini, F. F. (2020). The role of artificial intelligence in achieving the Sustainable Development Goals. *Nature Communications*, 11, 233. https://doi.org/10.1038/s41467-019-14108-y

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: New York: Harper & Row.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

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

บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Phra Ananphong Santesako Chaiket[1*], & Kitsuchin Ponsen[2]
พระอนัญญ์พงศ์ สนฺเตสโก ชายเกตุ[1*], & กฤตสุชิน พลเสน[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Ananphong Santesako Chaiket*
พระอนัญญ์พงศ์ สนฺเตสโก ชายเกตุ
Mahamakut Buddhist University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: ananyaphong.san@gmail.com

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

คำสำคัญ :
เบญจศีล, พุทธปรัชญาเถรวาท, การบูรณาการ, ความรับผิดชอบ

Keywords:
Five Precepts, Theravada Buddhist Philosophy, Integration, Responsibility

Article history:
Received: 08/06/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 15/07/2026
Available online: 30/08/2026

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

ABSTRACT

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

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

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

บทคัดย่อ

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

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

บทนำ

การพัฒนาประเทศในบริบทปัจจุบันมิได้มุ่งเฉพาะเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน หรือเทคโนโลยี หากแต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาคนและระบบบริหารภาครัฐให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและให้บริการประชาชน คุณภาพของการบริหารจึงมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการกำกับตนเองของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงศักยภาพของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การและความเชื่อมั่นของประชาชน ในมิติพระพุทธศาสนา การพัฒนามนุษย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภายในควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรม โดยมุ่งพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา จึงสามารถประยุกต์เป็นกรอบพัฒนาบุคลากรให้มีความประพฤติเหมาะสม จิตใจมั่นคง และสามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจ งานศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสนับสนุนว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งเสริมทั้งสมรรถนะ คุณธรรม และความสมดุลในการดำเนินชีวิตของบุคลากร (วัฒนบุตร บุษกร, 2561) นอกจากนี้ หลักพุทธธรรมยังสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยหลักอคติ 4 สามารถใช้ประกอบการสรรหาและคัดเลือก หลักจริต 6 ใช้พิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน ไตรสิกขา 3 ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม และสังคหวัตถุ 4 ใช้ส่งเสริมความสัมพันธ์และการธำรงรักษาบุคลากร อริยสัจ 4 และมรรคมีองค์ 8 สามารถใช้เป็นกรอบวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีเหตุผล ส่วนแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเชิงพุทธมุ่งสร้างสมดุลระหว่างบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยลดการเบียดเบียนและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566; พระพิทักษ์ คุณารกฺโข, 2565)

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

บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงดำเนินโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

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

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

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

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

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

แกนพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

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

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

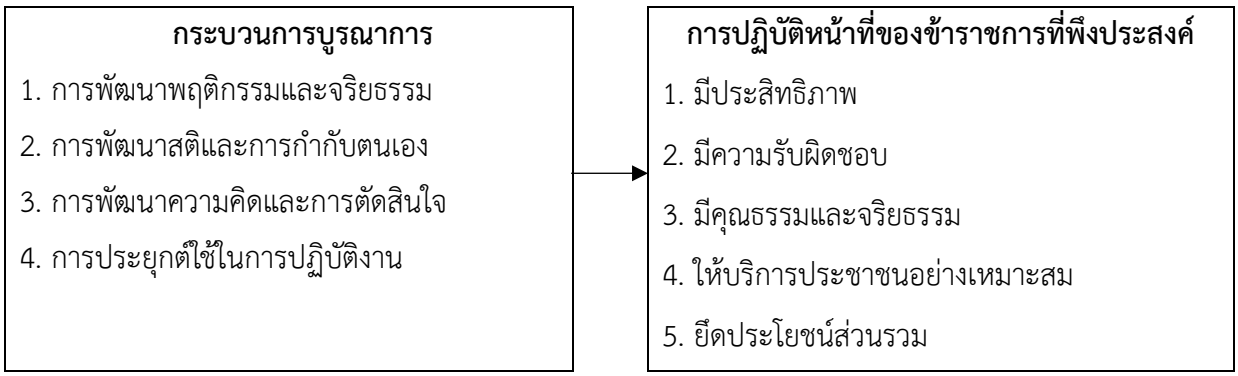
ทั้งสามองค์ประกอบสามารถสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งทำหน้าที่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ศีลกำกับพฤติกรรม สมาธิกำกับจิต และปัญญากำกับการคิดและการตัดสินใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและมีประสิทธิผล งานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเทศบาลไทยยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างไตรสิกขากับผล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

การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

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

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงเสนอให้การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทดำเนินไปในลักษณะหลักธรรม กระบวนการพัฒนาบุคคล พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีไตรสิกขาเป็นแกนกลางของกระบวนการ ได้แก่ ศีลเพื่อพัฒนาพฤติกรรม สมาธิเพื่อพัฒนาจิตและการกำกับตนเอง และปัญญาเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยคาดว่าหลักพุทธปรัชญาเถรวาทโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านศีล สมาธิ และปัญญา นอกจากนี้ การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทคาดว่าจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และองค์ประกอบด้านศีล สมาธิ และปัญญาร่วมกันน่าจะสามารถพยากรณ์ระดับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีการวิจัย

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

ขอบเขตการวิจัย

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

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

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

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

ผลการศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่

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

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

ด้านครองคน หลักเบญจศีลสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางจริยธรรมที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น การไม่เบียดเบียน การไม่เอาเปรียบ และการสื่อสารด้วยความจริงช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างข้าราชการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน

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

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า เบญจศีลมิได้มีความหมายเฉพาะในฐานะหลักปฏิบัติทางศาสนา แต่สามารถตีความในเชิงจริยธรรมของการบริหารงานภาครัฐได้ โดยมีศักยภาพในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับการกำกับตนเอง ระดับความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไปจนถึงระดับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และประโยชน์สาธารณะ

ผลการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

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

ระดับที่ 1 การครองตน มุ่งพัฒนาวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การควบคุมอารมณ์ และความไม่ประมาท เพื่อให้ข้าราชการสามารถกำกับพฤติกรรมของตนเองได้แม้ในสถานการณ์ที่ไม่มีการควบคุมจากภายนอก

ระดับที่ 2 การครองคน มุ่งพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียน การเคารพสิทธิ ความจริงใจ และความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานและประชาชน อันนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

ระดับที่ 3 การครองงาน มุ่งเชื่อมโยงหลักศีลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต การใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ การไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเป็นธรรม และการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงหลักธรรม คุณลักษณะภายใน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ต่อองค์กรและประชาชน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการเปลี่ยนหลักธรรมจากระดับความรู้หรือความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติที่สามารถสังเกตและประเมินได้

ผลการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ หลักธรรม กระบวนการพัฒนา การนำไปปฏิบัติ และผลลัพธ์

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

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

ส่วนที่ 3 การนำไปปฏิบัติ (Implementation) แบ่งออกเป็นการครองตน ครองคน และครองงาน โดยครองตนมุ่งการกำกับตนเองและวินัยส่วนบุคคล ครองคนมุ่งการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ และครองงานมุ่งความซื่อสัตย์โปร่งใส รับผิดชอบ และยึดประโยชน์สาธารณะ

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

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

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

อภิปรายผล

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: มิติการครองตน ครองคน และครองงาน

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

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

เบญจศีลกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและการครองตน

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

การบูรณาการเบญจศีลกับความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติงานการครองคนและครองงาน

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

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

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

ของพุทธบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ขณะเดียวกัน พระพิทักษ์ คุณารกฺโข (ใจคง) (2022) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดรับกับรูปแบบการวิจัยที่มุ่งสร้างคุณลักษณะภายใน อันนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มิใช่มุ่งเฉพาะประสิทธิภาพระยะสั้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Bartlett et al. (2017) และ Sutamchai et al. (2020) ในด้านการประยุกต์สติและแนวคิดทางพุทธศาสนาเพื่อเสริมการกำกับตนเอง การตัดสินใจ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ จึงสะท้อนว่ารูปแบบดังกล่าวมีฐานทั้งจากหลักพุทธปรัชญาและหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ในองค์การภาครัฐควรนำเสนอในฐานะ “กรอบคุณธรรมสากล” มากกว่ากิจกรรมทางศาสนา โดยแปลงเบญจศีลเป็นพฤติกรรมที่ประเมินและปฏิบัติได้ เช่น ไม่เบียดเบียนคือการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี ไม่ลักทรัพย์คือความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อทรัพยากรของรัฐ ไม่ประพฤติผิดคือความเป็นมืออาชีพ ไม่กล่าวเท็จคือความถูกต้องของข้อมูลและความโปร่งใส และไม่ประมาทคือการมีสติในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อภิชัย พิทยานุรักษกุล (2567) ชี้ให้เห็นความซับซ้อนระหว่างพุทธศาสนากับระบบอุปถัมภ์ในราชการไทย จึงควรดำเนินการควบคู่ระหว่างการพัฒนาคุณธรรมรายบุคคลกับการปรับระบบงาน กลไกกำกับดูแล ความโปร่งใส และสภาพแวดล้อมองค์การ เพื่อให้หลักธรรมเกิดผลเชิงพฤติกรรมและนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา

เบญจศีลเป็นแกนกลางของโมเดล 3R เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน

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

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

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



แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดของ 3R MODEL

สรุป

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

ในเชิงวิชาการ การวิจัยนี้มีประโยชน์ในฐานะการนำเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการบริหารงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นว่าหลักเบญจศีลสามารถทำหน้าที่เป็นฐานทางคุณธรรมในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐได้ ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานกรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายชัดเจนในการนำหลักเบญจศีลมาเป็นกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในทุกระดับของข้าราชการ

2. บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมที่เชื่อมโยงศีล 5 กับการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความซื่อสัตย์ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และการเคารพสิทธิผู้อื่น เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบูรณาการหลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา ควรศึกษาหลักธรรมอื่น เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 หรือหลักอริยมรรค 8 ว่าสามารถส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการได้อย่างไร

2. วิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบโมเดล (3R Model) ควรพัฒนาเครื่องมือวัดและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเบญจศีลกับความรับผิดชอบทั้ง 3 มิติ เพื่อยืนยันผลในเชิงสถิติ

3. ศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐอื่น ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันความเหมาะสมของโมเดลในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์. (2548). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์). (2556). *บูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน*. ดุษฎีนิพนธ์ศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพิทักษ์ คุณารกฺโข (ใจคง). (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ. *วารสารวิจยวิชาการ, 5*(2), 285–296. https://doi.org/10.14456/jra.2022.50

วัฒนบุตร, บุษกร. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 41*(1), 35–48.

แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(5), 291–306.

อภิชัย พิทยานุรักษกุล. (2567). พุทธศาสนากับระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการไทย. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7*(2), 335–345.

Bartlett, L., Lovell, P., Otahal, P., & Sanderson, K. (2017). Acceptability, feasibility, and efficacy of a workplace mindfulness program for public sector employees: A pilot randomized controlled trial with informant reports. *Mindfulness*. https://doi.org/10.1007/s12671-016-0643-4

Chankium, P., & Phrasutthisanmethi. (2023). Human resource development based on Theravada Buddhist philosophy. *Journal of Philosophical Vision, 28*(1), 79–95. https://doi.org/10.14456/jpv.2023.8

Sutamchai, K., Rowlands, K. E., & Rees, C. J. (2020). The use of mindfulness to promote ethical decision making and behavior: Empirical evidence from the public sector in Thailand. *Public Administration and Development, 40*(3), 156–167. https://doi.org/10.1002/pad.1872

Yamnill, S., McLean, G. N., & Singsuriya, P. (2008). The role of a religious institution in HRD: The case of Wat (temple) Panyanantaram, Thailand. *Human Resource Development International, 11*(3), 223–235. https://doi.org/10.1080/13678860802102443

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Factors Influencing the Policy of Recruiting Civilian Defense Officials by The Office of The Permanent Secretary of The Ministry of Defence

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Narat Jotinujit[1*], & Walaiporn Ratanaset[2]
ณรัฐ โชตินุชิต[1*], & วลัยพร รัตนเศรษฐ[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Narat Jotinujit*
ณรัฐ โชตินุชิต
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: 67130739@dpu.ac.th

2. Walaiporn Ratanaset
วลัยพร รัตนเศรษฐ
Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, Thailand.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Email: walaiporn.rat@dpu.ac.th

คำสำคัญ :
การขับเคลื่อนนโยบาย, นโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

Keywords:
Policy Implementation, Policy of Recruiting Civilian Defense Officials

Article history:
Received: 08/06/2026
Revised: 30/06/2026
Accepted: 15/07/2026
Available online: 30/08/2026

How to Cite:
Jotinujit, N. & Ratanaset, W. (2026). Factors Influencing the Policy of Recruiting Civilian Defense Officials by The Office of The Permanent Secretary of The Ministry of Defence. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 556-576.

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the level of policy implementation regarding the recruitment and appointment of civil defense officials under the Office of the Permanent Secretary for Defence; (2) differences in opinions based on personal factors; (3) factors affecting policy implementation; and (4) approaches to driving the implementation of the policy. This quantitative research involved a sample of 286 military officers under the Office of the Permanent Secretary for Defence, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, multiple regression analysis, and content analysis.

The findings revealed that (1) all six aspects of policy implementation factors were at a high level ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.44), with policy standards and objectives having the highest mean score. Overall policy implementation was also at a high level ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.46), with compliance with rules and regulations having the highest mean score. (2) Differences in gender resulted in statistically significant differences in opinions regarding alignment with strategic objectives at the 0.05 significance level, whereas age, position, and organizational unit showed no significant differences. (3) Factors affecting policy implementation included external economic, social, and political factors (Beta = 0.56, Sig. = 0.00) and resource factors (Beta = 0.14, Sig. = 0.03), both of which had positive effects on policy implementation. (4) A key approach to driving policy implementation is to develop a transparent, fair, and accountable recruitment and selection

system in order to enhance organizational efficiency, confidence, and good governance.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2) ความคิดเห็นที่แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และ (4) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 286 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการขับเคลื่อนนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านความถูกต้องตามกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Beta = 0.56, Sig. = 0.00) และปัจจัยด้านทรัพยากร (Beta = 0.14, Sig. = 0.03) ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และ (4) แนวทางสำคัญคือการพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่น และธรรมาภิบาลขององค์กร

บทนำ

การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการการดำเนินงานขององค์การจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์การของตน ได้แก่ แหล่งที่ใช้ในการสรรหา ระยะเวลาในการสรรหา วิธีการที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร และการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นวิธีการที่จะให้ได้บุคลากรมาร่วมงาน จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงานก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การจึงต้องให้ความสนใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากแหล่งต่างๆ โดยเพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การได้อย่างเหมาะสม (คมกฤช แย้มกลิ่น, 2561) ตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 - 2569 รองรับแผนยุทธศาสตร์กระทรวงกลาโหม 20 ปี ซึ่งใน 5 ปีแรก (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการบริหารจัดการ และระบบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระบบงานด้านกำลังพล ที่ผ่านมาได้ใช้แนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแบบสัญญาจ้าง และรับข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับ

ราชการ เพื่อลดจำนวนอัตราข้าราชการทหาร และแก้ปัญหาความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศระดับสูงในอนาคต ในกลุ่มงานต่าง ๆ เช่น การแพทย์ กฎหมาย งบประมาณ และอื่น ๆ โดยกองทัพบกปรับลดกำลังประจำการ เปิดโอกาสกำลังพลสำรองเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อลดภาระงบประมาณ (กระทรวงกลาโหม, 2560)

Pressman & Wildavsky (1973) กล่าวได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินดังกล่าวเป็นการมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้ว (Van Meter & Van Horn, 1975) การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมจำเป็นต้องพึ่งพาปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้างองค์กร การสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนโยบาย (Van Meter & Van Horn, 1975) หากปัจจัยเหล่านี้ขาดความชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกัน อาจทำให้การบรรจุบุคลากรล่าช้า ไม่ตอบโจทย์ความต้องการกำลังพล และกระทบต่อภารกิจด้านความมั่นคงของกระทรวงกลาโหม นอกจากนี้ บริบทการปรับโครงสร้างราชการ พ.ศ. 2560 – 2569 ยังทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต้องเร่งพัฒนาระบบบริหารกำลังพลให้เท่าทันความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การใช้ตำแหน่งอย่างคุ้มค่าและการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (กระทรวงกลาโหม, 2560)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถช่วยให้กระทรวงกลาโหมปรับปรุงกระบวนการบริหารกำลังพลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ระบุจุดอ่อนในขั้นตอนการสื่อสารนโยบาย การประสานงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผลการศึกษายังช่วยสนับสนุนการออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการปฏิรูป พ.ศ. 2560 – 2569 รวมถึงช่วยเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรองรับการวางแผนกำลังพลระยะยาว

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Van Meter & Van Horn (1975) ได้กล่าวถึงตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ “The Policy Implementation Process A Conceptual Framework” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้ตั้งชื่อตัวแบบนี้ว่า “A Model of the Policy Implementation Process” ตัวแบบนี้เป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบทั่วไป ซึ่งเป็นผลงานของ Meter และ Horn ที่พัฒนามาจากตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของอีสตัน(Easton) ผนวกกับการนำผลการศึกษาทางทฤษฎีองค์การที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์เข้าด้วยกัน ตัวแบบนี้แม้จะไม่ใช้เป็นความพยายามแปรโดยตรงที่จะประสานตัวแบบต่าง ๆ ตาม 5 แนวทางข้างต้นก็ตาม แต่กรอบของตัวแบบก็ได้รวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนำนโยบายไป

ปฏิบัติในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่น องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resources) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organizational Communication and Enforcement Activities) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Lamenting Agencies) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) การนำตัวแบบไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ (1) กระบวนการสื่อสาร ถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ (2) ปัญหาด้านความสามารถ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่าสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้หรือไม่ ปัญหาด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบายการสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (3) ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับในสิ่งที่ต้องทำ ปัญหานี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย

แนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายของ (Grindle, 1980) เน้นที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น "ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย" (Policy Content) และ "ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย" (Policy Environment) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกำหนดระดับการดำเนินการจริง โดยเฉพาะประเด็นความชัดเจนของนโยบาย ผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ และความซับซ้อนของนโยบาย

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย (Policy Content Factors) ประกอบด้วย (1) ความชัดเจนของนโยบาย (Clarity) นโยบายที่ชัดเจนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เข้าใจง่าย จะมีโอกาสสำเร็จสูงกว่า (2) ผลกระทบ/ผลประโยชน์ (Impact/Benefit) นโยบายที่ให้ประโยชน์แก่กลุ่มคนจำนวนมาก หรือมีผลกระทบเชิงบวกชัดเจน จะได้รับการสนับสนุนมากกว่า (3) การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ (Change Required) นโยบายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงน้อยจากเดิมจะง่ายต่อการปฏิบัติมากกว่า (4) ความซับซ้อน (Complexity) นโยบายที่มีขั้นตอนซับซ้อนหรือต้องอาศัยการประสานงานมากจะนำไปปฏิบัติได้ยาก

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย (Policy Environment Factors) ประกอบด้วย (1) ความสนใจและการสนับสนุนของกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group Support) กลุ่มที่มีอำนาจและสนับสนุนนโยบายจะช่วยผลักดันให้สำเร็จ (2) ความสนใจและการสนับสนุนของชนชั้นนำ (Elite Support) ผู้นำทางการเมืองและ

ข้าราชการระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการผลักดัน (3) ทรัพยากรและความสามารถของหน่วยงาน (Administrative Capacity) ความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และ (4) ความขัดแย้งทางการเมืองและสังคม (Political/Social Conflict) ความขัดแย้งจะขัดขวางการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การขับเคลื่อนนโยบายตามแนวคิดของ (Grindle, 1980) มุ่งเน้นที่ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ (1) ความรวดเร็วของกระบวนการ (Speed of Implementation) การดำเนินนโยบายต้องเกิดขึ้นได้รวดเร็วทันเวลาและตอบสนองต่อสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าที่ส่งผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ (2) ความถูกต้องตามกฎระเบียบ (Compliance with Rules) การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความชอบธรรมและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน (3) ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (Alignment with Strategy) การดำเนินการนโยบายต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางโดยรวมของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการบูรณาการและไม่ขัดแย้งกันเอง และ (4) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (Operational Efficiency) การใช้ทรัพยากร (งบประมาณ คน เวลา) อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

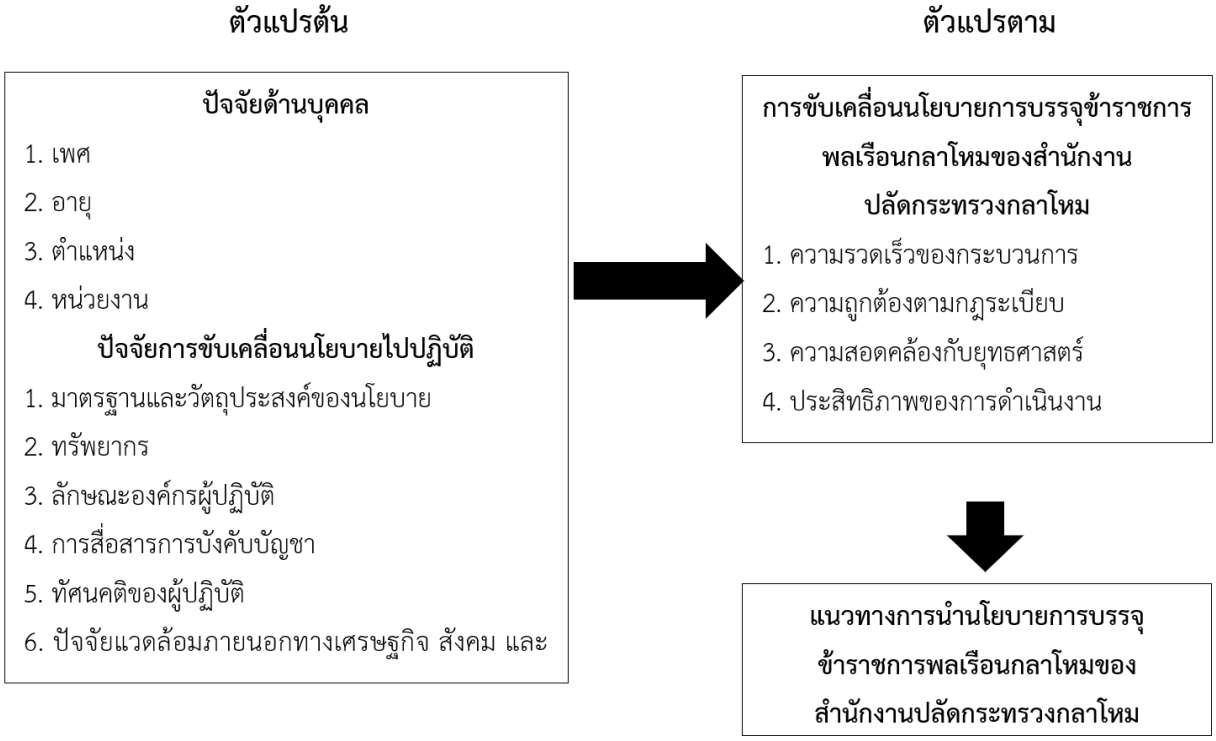
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงปี ค.ศ. 2024–2025 ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังเช่น (Teixeira, 2024) ศึกษาภาวะผู้นำแบบให้อำนาจในองค์กรทหาร พบว่า ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น และความพร้อมในการยอมรับนโยบายใหม่ ส่งผลให้การนำนโยบายด้านการสรรหาและพัฒนากำลังพลประสบความสำเร็จมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารและลักษณะองค์กรในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เกิดประสิทธิผล Tao et al. (2024) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายระดับชาติด้านการควบคุมการดื้อยาต้านจุลชีพไปสู่การปฏิบัติ โดยพบว่าความชัดเจนของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากร และระบบติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่ใช้กรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งให้ความสำคัญกับด้านทรัพยากร การสื่อสารการบังคับบัญชา และมาตรฐานวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Christoph Knill, 2024) ศึกษาผลกระทบของความซับซ้อนและจำนวนของนโยบายที่เพิ่มขึ้นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายที่มีความซับซ้อนหรือมีความซ้ำซ้อนสูงจะสร้างภาระแก่หน่วยงานผู้ปฏิบัติและลดประสิทธิผลของการดำเนินงาน ดังนั้น นโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริงจะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Gillberg, 2025) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและการรักษากำลังพลผู้เชี่ยวชาญในกองทัพ

สวีเดน โดยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการและการคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม นอกจากนี้ Hu et al. (2025) ได้ศึกษาปัจจัยกำหนดการคงอยู่ของกำลังพลในองค์กรทหาร โดยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร โอกาสการพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพเศรษฐกิจภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตอบรับนโยบายด้านการสรรหาและการบรรจุบุคลากร ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ที่ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุบุคลากรภาครัฐและองค์กรทหารขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยร่วมกัน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จนนำสู่การนำแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn (1975) มาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ลักษณะองค์กร ผู้ปฏิบัติ การสื่อสาร การบังคับบัญชา ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และแนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายของ (Grindle, 1980) มาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน จากตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงาปลัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ การสื่อสารการบังคับบัญชา ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 1,000 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คือ ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาได้จากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967) จากการคำนวณโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

เครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ระดับ 5 หมายถึง มีการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง มีการนำนโยบายไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ระดับ 5 หมายถึง นโยบายมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง นโยบายมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดำเนินการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่เหมาะสมของข้อสอบต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผลการทดสอบพบว่า ค่า IOC มีค่า 1.0 ทุกข้อคำถาม ดังนั้น ถือว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดสอบกับหน่วยกรมเสมียนตรา จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Streiner & Norman, 1995) ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952

3) หลังจากดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนข้างต้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในพื้นที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการทหารของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงบประมาณกลาโหม และกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม จำนวน 286 ชุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปใช้ประกอบการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form ให้แก่ข้าราชการทหารของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเผยแพร่แบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ในเดือนพฤษภาคม 2569

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ หากพบว่าข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือมีแบบสอบถามที่ไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลการนำนโยบายไปปฏิบัติและข้อมูลการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

4. ข้อมูลแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากคำถามปลายเปิดท้ายแบบสอบถาม และสรุปผลในรูปแบบความเรียง (Narrative Summary)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	จัดอันดับ
1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	4.24	0.56	มากที่สุด	1
2. ทรัพยากร	4.21	0.63	มากที่สุด	2
3. ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ	4.10	0.60	มาก	4
4. การสื่อสารการบังคับบัญชา	4.03	0.61	มาก	5
5. ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	4.15	0.63	มาก	3
6. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	3.96	0.60	มาก	6
รวม	**4.11**	**0.44**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.24, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.63) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.15, S.D. = 0.63) ด้านลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.60) ด้านการสื่อสารการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.03, S.D. = 0.61) และด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.96, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อมีข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อลดอัตราข้าราชการทหารและความคับคั่งของชั้นยศให้เหลือเท่าที่จำเป็น ($\bar{X}$= 4.28, S.D. = 0.678) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการขยายหน่วยงานและอัตรากำลังพล รวมถึงการป้องกันการขยายตัวของบุคลากรในอนาคต ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.673)

ด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกรอบงบประมาณด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$= 4.26, S.D. = 0.657) และต่ำสุดคือ การออกกฎ ข้อบังคับ และระเบียบเพื่อรองรับการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.796)

ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\overline{X}$= 4.21, S.D. = 0.701) และต่ำสุดคือ นโยบายมีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.09, S.D. = 0.755)

ด้านลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ การดำเนินการตามนโยบายมีความชัดเจน ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.682) และต่ำสุดคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$= 4.06, S.D. = 0.737)

ด้านการสื่อสารการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$= 4.08, S.D. = 0.692) และต่ำสุดคือ การสื่อสารนโยบายกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = 0.727)

ด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมกัน ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมด้านความเป็นธรรม และข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐที่มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ($\overline{X}$= = 3.98, S.D. = 0.711 และ 0.698 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นโยบายจากรัฐบาลและผู้บริหารระดับสูงที่มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ($\overline{X}$= 3.94, S.D. = 0.693)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวม

การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**จัดอันดับ**
1. ความรวดเร็วของกระบวนการ	4.05	0.61	มาก	4
2. ความถูกต้องตามกฎระเบียบ	4.25	0.55	มากที่สุด	1
3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	4.17	0.56	มาก	2
4. ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน	4.15	0.52	มาก	3
รวม	**4.16**	**0.46**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.25, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$= 4.17, S.D. = 0.56) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.52) และความรวดเร็วของกระบวนการ ($\overline{X}$= 4.05, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ด้านความถูกต้องตามกฎระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.25, S.D. = 0.55) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\overline{X}$= 4.30, S.D. = 0.627) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคัดเลือกมีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้สมัครตรวจสอบขั้นตอนได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$= 4.22, S.D. = 0.645)

ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.56) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ($\overline{X}$= 4.22, S.D. = 0.634) และต่ำสุด คือ การดำเนินการสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่งที่กำหนด ($\overline{X}$= 4.13, S.D. = 0.657)

ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.52) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เวลา บุคลากร และทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.22, S.D. = 0.567) ส่วนต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานมีความครบถ้วน ถูกต้อง และตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.641)

ด้านความรวดเร็วของกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.05, S.D. = 0.61) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรวดเร็วในการตรวจสอบเอกสาร การพิจารณาอนุมัติ และการออกคำสั่งบรรจุ ($\overline{X}$= 4.10, S.D. = 0.696) ส่วนต่ำสุด คือ ความคล่องตัวในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ($\overline{X}$= 4.03, S.D. = 0.659)

ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยด้านบุคคล	ความรวดเร็วของกระบวนการ (P-value)	ผลการทดสอบ	ความถูกต้องตามกฎระเบียบ (P-value)	ผลการทดสอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (P-value)	ผลการทดสอบ	ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (P-value)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.248	ไม่แตกต่าง	0.499	ไม่แตกต่าง	**0.038***	**แตกต่าง**	0.417	ไม่แตกต่าง
อายุ	0.969	ไม่แตกต่าง	0.488	ไม่แตกต่าง	0.763	ไม่แตกต่าง	0.285	ไม่แตกต่าง

ปัจจัยด้านบุคคล	ความรวดเร็วของกระบวนการ (P-value)	ผลการทดสอบ	ความถูกต้องตามกฎระเบียบ (P-value)	ผลการทดสอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (P-value)	ผลการทดสอบ	ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (P-value)	ผลการทดสอบ
ตำแหน่ง	0.598	ไม่แตกต่าง	0.317	ไม่แตกต่าง	0.513	ไม่แตกต่าง	0.636	ไม่แตกต่าง
หน่วยงาน	0.819	ไม่แตกต่าง	0.363	ไม่แตกต่าง	0.401	ไม่แตกต่าง	0.314	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (P-value = 0.038) โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ($\overline{X}$= 4.26) สูงกว่าเพศชาย ($\overline{X}$= 4.12) แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความสอดคล้องของนโยบายกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานมากกว่าเพศชาย

สำหรับปัจจัยด้าน อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงาน รวมทั้งด้านอื่น ๆ ของปัจจัยเพศ ได้แก่ ความรวดเร็วของกระบวนการ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน พบว่ามีค่า P-value มากกว่า 0.05 ทุกด้าน จึงสรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน โดยพบความแตกต่างเฉพาะปัจจัยด้านเพศในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านบุคคลอื่น ๆ ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายแตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ (X)	ผลการทดสอบการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม (Y)		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.737	.211		8.217	.000		
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	-.061	.048	-.074	-1.254	.211	.596	1.677
ทรัพยากร	.104	.049	.141	2.149	.032*	.479	2.087
ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ	.049	.054	.064	.916	.360	.424	2.359
การสื่อสารการบังคับบัญชา	.059	.055	.078	1.086	.279	.396	2.523
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	.019	.050	.026	.378	.706	.442	2.260
ปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	.434	.036	.567	12.016	.000*	.929	1.077

$R = 0.651$, $R^2 = 0.424$, Adjusted $R^2 = 0.411$, Std. Error of the Estimate = 0.35829,
F 34.214, Sig. = 0.000, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.396–0.929 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.077–2.523 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตาม Fidler & Bowles (2018) จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity และสามารถนำตัวแปรไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่า R = 0.651 และ R^2 = 0.424 แสดงว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ร้อยละ 42.4 ขณะที่ Adjusted R^2 = 0.411 และมีค่า F = 34.214, Sig. = 0.000 แสดงว่าโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = 0.567, Sig. = 0.000) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากร (Beta = 0.141, Sig. = 0.032) ส่วนปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะองค์กรผู้ปฏิบัติ การสื่อสารการบังคับบัญชา และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ไม่พบอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการดำเนินงาน พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง ตลอดจนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล พร้อมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน จากข้อเสนอแนะของผู้ให้ความคิดเห็น พบว่า ประเด็นที่ได้รับการเสนอมากที่สุด คือ การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น ประสิทธิภาพ และความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อภิปรายผล

ระดับการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจทิศทางของนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ความชัดเจนดังกล่าว

ช่วยลดความคลุมเครือในการตีความและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975) ที่ระบุว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากความชัดเจนของเป้าหมายช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทางและผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภาสินี คุ้มคง และอนุรัตน์ อนันทนาธร (2566) ซึ่งพบว่าความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมายองค์กรมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านความถูกต้องตามกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนลักษณะของการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อให้กระบวนการบรรจุมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ชยพล หอมเกษร และรวิภา ธรรมโชติ (2565) ที่พบว่ากฎระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจนช่วยยกระดับมาตรฐานและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ (Grindle, 1980) ที่เสนอว่าความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่ทั้งกับเนื้อหาของนโยบายและบริบทของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ผลดังกล่าวอาจสะท้อนความแตกต่างด้านประสบการณ์ บทบาทหน้าที่ และการรับรู้ข้อมูลเชิงนโยบายของบุคลากรแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าวไม่ควรตีความว่าเพศเป็นสาเหตุโดยตรง แต่ควรพิจารณาร่วมกับบริบทการปฏิบัติงานและประสบการณ์ของบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ ภาสินี คุ้มคง และอนุรัตน์ อนันทนาธร (2566) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาการสื่อสารเชิงนโยบายให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของการขับเคลื่อนนโยบาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และปัจจัยด้านทรัพยากร ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายไม่ได้ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงานและบริบทภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานด้วย โดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนนโยบายจากระดับหลักการไปสู่การปฏิบัติจริง หากหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนแต่มีทรัพยากรไม่เพียงพอย่อมเกิดข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Van Meter & Van Horn

(1975) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรในฐานะองค์ประกอบสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ (นิภา โพธิ์นามน, 2568) ที่พบว่าทรัพยากรของหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านแวดล้อมภายนอกสะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลภาครัฐได้รับอิทธิพลจากบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอาจส่งผลต่อกรอบอัตรากำลัง งบประมาณ และทิศทางการบริหารราชการ ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 พบว่า แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายควรมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง แนวทางดังกล่าวสะท้อนว่าการขับเคลื่อนนโยบายควรพัฒนาจากการเน้นเพียง “ความถูกต้องตามระเบียบ” ไปสู่การบริหารจัดการเชิงระบบ โดยผสานความถูกต้องตามกฎหมายเข้ากับการวางแผนอัตรากำลัง การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับ (Grindle, 1980) ที่เสนอว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับทั้งเนื้อหาของนโยบายและบริบทของการดำเนินงาน

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีพื้นฐานสำคัญจากความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ รวมถึงการดำเนินงานภายใต้กฎและระเบียบที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน ความสำเร็จของนโยบายยังขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านทรัพยากรและความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ โดยเชื่อมโยงความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนนโยบาย ความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.11, S.D. = 0.44) โดยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าความชัดเจนของเป้าหมาย หลักเกณฑ์ และทิศทางของนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการนำไปปฏิบัติ ขณะเดียวกัน การขับเคลื่อนนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.46) โดยด้านความถูกต้องตามกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ

การดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบราชการ สำหรับความแตกต่างของความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศมีความแตกต่างของความคิดเห็นในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุ ตำแหน่ง และหน่วยงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ต่อความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับยุทธศาสตร์องค์กรอาจแตกต่างกันในบางกลุ่มบุคลากร แต่โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายในทิศทางที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Beta = 0.56, Sig. = 0.00) และปัจจัยด้านทรัพยากร (Beta = 0.14, Sig. = 0.03) โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนนโยบาย สะท้อนว่าความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่ทั้งกับบริบทแวดล้อมและความพร้อมของทรัพยากรภายในองค์กร

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร และบริบทแวดล้อม โดยแสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนนโยบายในองค์กรภาครัฐด้านความมั่นคงควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่วนในเชิงปฏิบัติ ควรพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและการสร้างความเข้าใจร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่น และธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน

2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายในการปรับปรุงกระบวนการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้มีความกระชับ คล่องตัว และลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน โดยนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่และระบบดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน

3. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรกำหนดนโยบายการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เข้าถึงบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยลดข้อจำกัดด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรจัดประชุมชี้แจง อบรม หรือสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาระบบการดำเนินงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) สำหรับกระบวนการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม เช่น การยื่นเอกสาร การตรวจสอบคุณสมบัติ และการติดตามผลผ่านระบบออนไลน์ เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานและเพิ่มความคล่องตัวในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบรรจุฯ

3. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ระบบออนไลน์ เอกสารประชาสัมพันธ์ และการประชุมชี้แจง เพื่อให้บุคลากรทุกเพศสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม เช่น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ หรือด้านงบประมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ผู้ศึกษาควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงกลาโหม หรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีลักษณะการบริหารงานบุคคลใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบ ผลการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงกลาโหม. (2560). *แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560–2569*. กระทรวงกลาโหม.

คมกฤช แย้มกลิ่น. (2561). *แนวทางการพัฒนาทหารกองหนุนบรรจุใหม่ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2568 จาก https://www.awc.ac.th/storage/research/176.pdf

ชยพล หอมเกษร และรวิภา ธรรมโชติ. (2565). การนำนโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา กรมธนารักษ์และการเคหะแห่งชาติ. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 5(2), 343–358.

นิภา โพธิ์นามน. (2568). การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(3), 238–273.

ภาสินี คุ้มคง และอนุรัตน์ อนันทนาธร. (2566). การศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563–2565) ไปปฏิบัติ. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 15(2), 1–15.

Christoph Knill. (2024). *Policy growth and its impacts on policy implementation*. *Regional & Federal Studies*.

Fidler, B., & Bowles, G. (2018). *Effective local management of schools: A strategic approach*.

Gillberg, G. (2025). *Factors affecting recruitment and retention of specialist officers in the Swedish Armed Forces: A longitudinal cohort study*.

Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Hu, et al. (2025). *A systematic analysis of military turnover determinants*. *ACM Transactions on Social Computing*.

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation*. Berkeley, CA: University of California Press.

Streiner, D., & Norman, G. (1995). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.

Tao, Y., Wang, Y., Zhang, Y., et al. (2024). *A qualitative study of the factors impacting implementation of the national action plan to contain antimicrobial resistance*. *BMC Health Services Research*.

Teixeira, J. P. (2024). *Empowering leadership in the military: Pros and cons*. *Merits*, 4(4), 346–369.

Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Social Media for Enhancing Communication Quality of Life Elderly at Phlapphla Chai Subdistrict Elderly School, Suphanburi Province

การสื่อสารสื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี

Khanassamon Temrak[1*], Sukanya Buranadechachai[2], & Sakdina Bunpiam[3]
คณัสมน เต็มรักษ์[1*], สุกัญญา บูรณเดชาชัย[2], & ศักดินา บุญเปี่ยม[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Khanassamon Temrak*
คณัสมน เต็มรักษ์
Faculty of Communication Arts, Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: khanassamon@gmail.com

2. Sukanya Buranadechachai
สุกัญญา บูรณเดชาชัย
Faculty of Communication Arts, Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: sukanya.Bur@bkkthon.ac.th

3. Sakdina Bunpiam
ศักดินา บุญเปี่ยม
Faculty of Communication Arts, Bangkok Thonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: sakdina_bun@bkkthon.ac.th

คำสำคัญ :
ผู้สูงอายุ, สื่อสังคมออนไลน์,
การสื่อสารเพื่อการพัฒนา, คุณภาพชีวิต,
โรงเรียนผู้สูงอายุ

Keywords:
Older Adults, Social Media,
Communication for Development,
Quality of Life, Elderly School

Article history:
Received: 11/06/2026
Revised: 05/07/2026
Accepted: 01/08/2026
Available online: 30/08/2026

How to Cite:
Temrak, K. et al. (2026). Social Media for Enhancing Communication Quality of Life Elderly at Phlapphla Chai Subdistrict Elderly School, Suphanburi Province. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 577-591.

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the effects of social media use for daily communication among older adults attending the Elderly School in Plubplachai Subdistrict, Suphan Buri Province, Thailand; (2) analyze the internal and external factors influencing their adoption and use of social media technologies; and (3) identify an effective model for improving older adults' quality of life through the utilization of social media for communication. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis of learning activities, curricula, and community development projects implemented by the Elderly School. Key informants included older adult participants, local government administrators, project coordinators, and community network partners. The collected data were analyzed using qualitative content analysis to identify key themes, influencing factors, communication mechanisms, and patterns contributing to quality-of-life development.

The findings revealed that older adults' use of social media was influenced by multiple factors, including physical and psychological conditions, economic status, digital literacy, communication skills, and support from family members, local communities, and public organizations. Social media use enhanced access to health-related information, strengthened social interaction, reduced feelings of loneliness, increased opportunities for participation in community and public service activities, and promoted sustained social engagement. Consistent with the Active Ageing framework, the study demonstrates that improving digital communication competencies, together with continuous social support,

enhances older adults' physical, psychological, and social well-being while fostering self-efficacy and active citizenship. Furthermore, social media serves as a mechanism for reducing the intergenerational digital divide, facilitating knowledge exchange, and empowering older adults to participate more actively in community life. These findings provide practical implications for designing policies, educational programs, and community-based initiatives that support digital inclusion and promote sustainable quality of life among older adults in aging societies.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ผลที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี (2) วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสาร และ (3) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่านการใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้รับผิดชอบโครงการ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เอกสารจากหลักสูตร กิจกรรม และโครงการของโรงเรียนผู้สูงอายุ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุประกอบด้วยปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ ทักษะดิจิทัลและการสื่อสาร ตลอดจนการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดพฤฒิพลัง ที่ชี้ว่าการพัฒนาทักษะการใช้สื่อดิจิทัลควบคู่กับการสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคม สามารถเสริมสร้างศักยภาพในการดูแลตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่ได้สะท้อนว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการลดช่องว่างทางดิจิทัลระหว่างวัย และสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตร และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนผู้สูงอายุและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และมีแนวโน้มที่จำนวนประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ซึ่งมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุข โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของภาระค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพ การขยายตัวของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และการลดลงของประชากรวัยแรงงาน ซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในระยะยาว องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเกณฑ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้ว่า ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และเมื่อมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 จะถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพตามแนวคิด “ผู้สูงอายุที่มีพฤฒพลัง” (Active Ageing) กลายเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทดังกล่าว โรงเรียนผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาให้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติและพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในทุกมิติ โรงเรียนผู้สูงอายุแห่งแรกของประเทศไทยได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2553 ณ ตำบลหัวง้ม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ก่อนที่จะขยายรูปแบบการดำเนินงานไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศในฐานะพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทางสังคมของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร การออกแบบกิจกรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานผู้จัดกิจกรรม และผู้สูงอายุผู้เข้าร่วมโครงการ ส่งผลให้การสร้างการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้สูงอายุยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด งานศึกษาของ ปณิสญา อธิจิตตา และกุลทิพย์ ศาสตระรุจิ (2563) ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จมักอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง โดยผสมผสานการใช้สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม และสื่อออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและภาคีเครือข่ายในชุมชน

ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทุกช่วงวัย รวมถึงผู้สูงอายุ ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ด้านสุขภาพ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมจึงมีศักยภาพในการลดความโดดเดี่ยว ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสังคมไทยจะขยายตัวอย่างรวดเร็ว

แต่การศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้งาน และรูปแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุยังมีอยู่อย่างจำกัด โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นหนึ่งในโรงเรียนผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นภายใต้แนวคิด “เปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง” โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวมีผู้สูงอายุจำนวน 1,803 คน และมีนักเรียนผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 90 คน โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในฐานะเครื่องมือเพื่อการสื่อสารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุแห่งนี้โดยตรง

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่อง “การสื่อสารเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุโดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากจะช่วยอธิบายผลที่เกิดจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานของผู้สูงอายุ และสังเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนานโยบาย การจัดกิจกรรม และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

สังคมผู้สูงอายุและนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ซึ่งมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาครัฐกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านสุขภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมทางสังคม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตอย่างอิสระ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการศึกษา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) ในระดับสากล องค์การอนามัยโลก (World Health Organization (WHO), 2002,) และองค์การสหประชาชาติ (United Nations [UN], 2020; United Nations Department of Economic and Social Affairs [UN DESA], 2023) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างศักยภาพในการใช้ชีวิตอย่างอิสระ การมีส่วนร่วมในสังคม การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการสาธารณะ

แนวคิด Active Ageing

แนวคิด Active Ageing ขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) อธิบายว่าการสูงวัยอย่างมีพลังเป็นกระบวนการเพิ่มโอกาสด้านสุขภาพ (Health) การมีส่วนร่วม (Participation) และความมั่นคงในชีวิต (Security) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ต่อมา WHO (2015) ได้ขยายแนวคิดดังกล่าวไปสู่กรอบ "Healthy Ageing" ที่เน้นการคงไว้ซึ่งความสามารถในการดำเนินชีวิต (Functional Ability) ผ่านการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย Wongsala et al. (2021) พบว่า ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การสื่อสาร การพึ่งพาตนเอง และการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงกับครอบครัวและสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์สามารถสนับสนุนการสูงวัยอย่างมีพลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิด Active Ageing จึงเป็นฐานทฤษฎีสำคัญของงานวิจัยนี้ เนื่องจากสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

แนวคิดการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุ

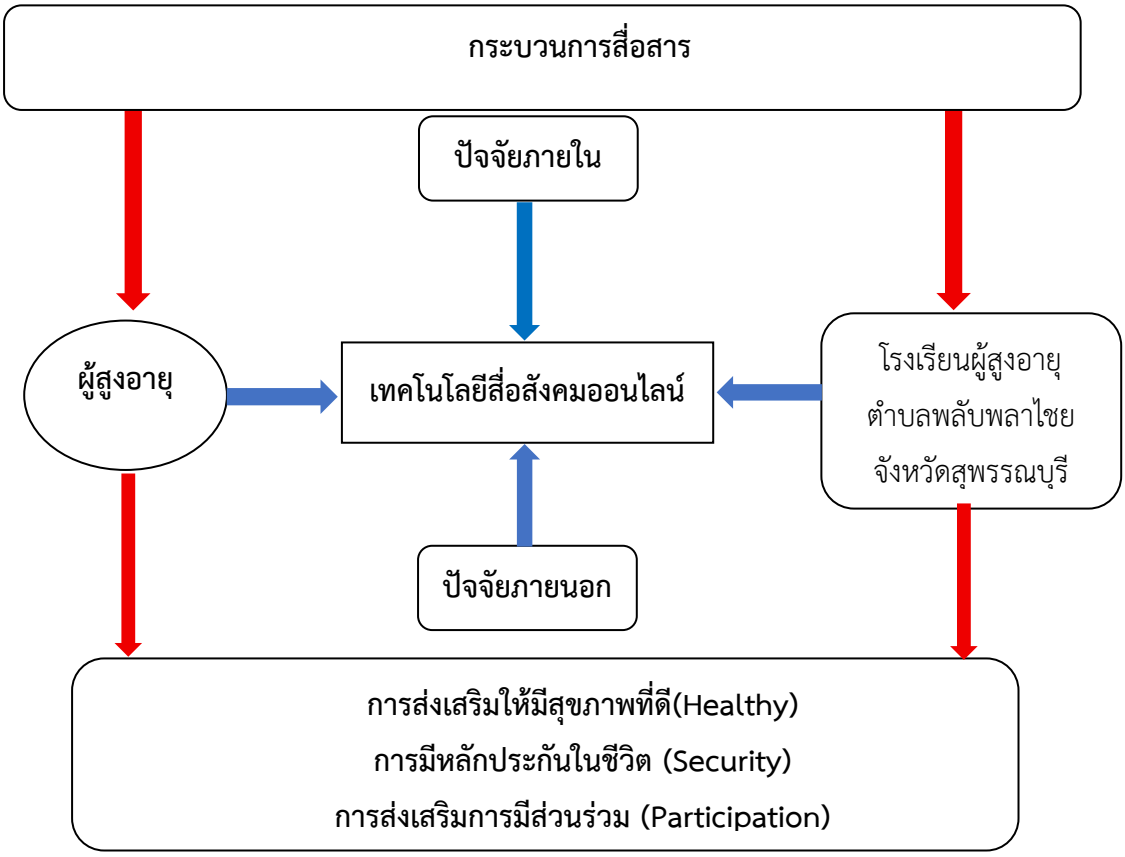
เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Technology) มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ การรับบริการสุขภาพ และการสร้างเครือข่ายทางสังคม ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถลดความโดดเดี่ยว เพิ่มความผูกพันกับครอบครัว และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน งานวิจัยของ ปณิสญา อธิจิตตา และกุลทิพย์ ศาสตระรุจิ (2563) พบว่า การสื่อสารภายในโรงเรียนผู้สูงอายุช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารระหว่างสมาชิก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเข้าถึงเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายใน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สุขภาพ ความรู้ด้านดิจิทัล และแรงจูงใจในการใช้งาน รวมทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว โรงเรียนผู้สูงอายุ ชุมชน ภาครัฐ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

โรงเรียนผู้สูงอายุและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมสุขภาพ การสร้างเครือข่ายทางสังคม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุของประเทศไทย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เทคโนโลยี

สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การประกอบอาชีพ การดูแลสุขภาพ และการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี

3.เพื่อทราบรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเครือข่ายภาคประชาชน ภาคเอกชน นักวิชาการ และผู้สูงอายุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี อันประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านผู้สูงอายุ ผู้แทนภาคประชาชน ผู้แทนภาคเอกชน นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ และผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย พร้อมทั้งใช้หลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation of Qualitative Sources) ตามแนวคิดของ (Patton, 2015) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 16 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้แทนจากฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน

2. ผู้แทนจากภาคประชาชน ภาคเอกชน นักวิชาการ และผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน โดยใช้เทคนิคการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านได้อย่างครอบคลุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษามุมมอง ประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ดำเนินการเป็นรายบุคคลและใช้

คำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจนกว่าจะเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) โดยมีการแบ่งเครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guideline) ซึ่งเป็นชุดคำถามที่กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับคำถามในประเด็นหลักเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถปรับลักษณะหรือเพิ่มเติมคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2. แบบวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ใช้สำหรับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม หนังสือราชการ กฎหมาย เอกสารของหน่วยงาน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และข้อมูลจากแหล่งอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และสนับสนุนผลการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ดำเนินการในลักษณะตัวต่อตัว พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนามภายใต้ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานและบทบาทของผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ (2) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุ (3) ผลที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ และ (4) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยอาศัยประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสาร ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินไปจนกว่าจะถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) ซึ่งเป็นภาวะที่ไม่ปรากฏประเด็นหรือสารสนเทศใหม่ที่มีนัยสำคัญต่อการวิเคราะห์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยศึกษาข้อมูลจากแหล่งวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม หนังสือราชการ กฎหมาย เอกสารของ

หน่วยงาน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุ การใช้สื่อสังคมออนไลน์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์เอกสาร จากนั้นจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) จำแนกประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปสู่การอธิบายและตีความปรากฏการณ์อย่างเป็นระบบ และนอกจากนี้มีรายละเอียดการข้อมูลพื้นฐานโดยมีข้อมูลที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล2) อ่านทบทวนข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของเนื้อหา 3) จัดทำรหัสข้อมูล (Coding) และจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นที่มีความหมายร่วมกัน 4) จำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ (Categories) และสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก (Themes) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย 5) เปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) 6) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยนำไปเรียบเรียงข้อมูลในการสรุปผลการวิจัยและทำการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การสื่อสารเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุโดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ผลที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ (2) วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุ และ (3) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ในชีวิตประจำวันส่งผลเชิงบวกต่อผู้สูงอายุใน

หลายมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ผู้สูงอายุสามารถประยุกต์ใช้แอปพลิเคชัน เช่น Line, Facebook และ YouTube ในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อน การติดตามข่าวสารด้านสุขภาพ การแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย ความมั่นใจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ แจ้งข่าวสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และติดตามกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการเรียนรู้ขยายจากการเรียนภายในห้องเรียนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ การเรียนรู้ และความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความรู้และประสบการณ์เดิมด้านเทคโนโลยี ทัศนคติต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ แรงจูงใจส่วนบุคคล ตลอดจนสภาพร่างกายและสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเปิดรับ การเรียนรู้ และการยอมรับเทคโนโลยี ผู้สูงอายุที่มีพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีและมีทัศนคติเชิงบวกจะสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว การส่งเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และการได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนหรือเครือข่ายผู้สูงอายุ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสการเรียนรู้และเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมฝึกอบรม การจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านดิจิทัล และการมีอาสาสมัครหรือผู้ช่วยคอยให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

3. การศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่านการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) การสร้างความพร้อมและแรงจูงใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการพัฒนาทักษะพื้นฐานและส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก ควบคู่กับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน (2) การประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในชีวิตประจำวันและกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และ (3) การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ การเรียนรู้ และการพึ่งพาตนเอง รูปแบบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุผ่านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์มิได้อาศัยเพียงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้สูงอายุเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนผู้สูงอายุ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและ

ต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การส่งเสริมการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Ageing) และการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

สรุปการวิจัยเรื่อง “การสื่อสารเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุโดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี และศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้ Line, Facebook และ YouTube ช่วยส่งเสริมการสื่อสาร การเรียนรู้ การติดตามข้อมูลสุขภาพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจและปรับตัวต่อสังคมดิจิทัลได้ดีขึ้น ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้เดิม ทัศนคติ แรงจูงใจ และสุขภาพ ขณะที่ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตประกอบด้วยการสร้างความพร้อม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งนำไปสู่การสูงวัยอย่างมีพลังและการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การสื่อสารเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุโดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย จังหวัดสุพรรณบุรี” มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาผลที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ จากผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหลายมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมทางสังคม และสุขภาวะทางจิตใจ โดยผู้สูงอายุสามารถใช้แอปพลิเคชัน เช่น Line, Facebook และ YouTube ในการติดต่อกับครอบครัว รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ส่งผลให้ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Active Ageing ขององค์การอนามัยโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วม และความมั่นคง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงวัย (Wongsala et al., 2021) และนอกจากนี้ พบว่า การมีเครือข่ายทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และการได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Ageing) ซึ่งนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ซึ่งในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย การใช้สื่อสังคมออนไลน์ยังช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้จากภายในห้องเรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการสื่อสารในกลุ่ม Line การติดตามข้อมูลผ่าน Facebook และการศึกษาด้วยสื่อออนไลน์ ทำให้ผู้สูงอายุยังคงสามารถเรียนรู้และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยี ทัศนคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจ และสภาพร่างกาย ขณะที่ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปณิสญา อธิจิตตา, & กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ, 2563) ที่พบว่า ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุไทยไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ประสบการณ์เดิม แรงสนับสนุนจากครอบครัว และโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสูงวัยอย่างมีศักยภาพ ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาและเศรษฐกิจ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความสามารถด้านดิจิทัลของผู้สูงอายุ มากกว่าปัจจัยด้านอายุเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้กรณีศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชยสะท้อนให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดอบรมด้านดิจิทัล การมีศูนย์การเรียนรู้ ICT และการช่วยเหลือจากลูกหลานหรืออาสาสมัครในชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวลในการใช้เทคโนโลยี และทำให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสาร จากผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์สามารถอธิบายได้เป็นกระบวนการ 3 ระยะ ได้แก่ (1) การสร้างความพร้อมและแรงจูงใจในการเรียนรู้ (2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันและกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ และ (3) การยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ การเรียนรู้ และการพึ่งพาตนเอง ซึ่งรูปแบบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงแค่การสอนทักษะการใช้เทคโนโลยี แต่เป็นกระบวนการสร้างระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงระหว่างผู้สูงอายุ ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผลที่ได้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sirisuwan, Phimha & Banchonhattakit, 2022) ที่พบว่า การส่งเสริมการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Ageing) และการมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้สูงอายุที่สามารถเรียนรู้และประยุกต์ใช้ข้อมูลหรือเทคโนโลยีได้ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าและสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังสนับสนุนข้อเสนอของ Wongsala et al. (2021) ที่ระบุว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมสูงวัย โดยสื่อสังคมออนไลน์สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงผู้สูงอายุกับครอบครัว ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาทั้งหมดจึงอาจกล่าวได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุ มิได้เป็นเพียงเครื่องมือในการรับส่งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่ายทางสังคม การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการเสริมสร้างการสูงวัยอย่างมีพลัง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

สรุป

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน ได้แก่ สุขภาวะทางร่างกายและจิตใจ สถานะทางเศรษฐกิจ และทักษะดิจิทัล กับปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน โรงเรียนผู้สูงอายุ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึง การเรียนรู้ และการใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษายืนยันว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลและบริการด้านสุขภาพ ส่งเสริมการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า มีความมั่นใจในการพึ่งพาตนเอง และมีบทบาทในสังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การศึกษายังนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่เน้นการบูรณาการการพัฒนาทักษะดิจิทัลเข้ากับการสร้างระบบสนับสนุนทางสังคมจากทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤฒิพลัง (Active Ageing) ที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัล

ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้มีส่วนขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเสนอกรอบอธิบายที่เชื่อมโยงมิติด้านเทคโนโลยี สังคม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล องค์ความรู้ที่ได้สามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาทฤษฎี การศึกษาวิจัยในอนาคต และการเปรียบเทียบในบริบทพื้นที่หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน ในเชิงการประยุกต์ใช้ ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและออกแบบหลักสูตร กิจกรรม และระบบสนับสนุนด้านการเรียนรู้ดิจิทัลของโรงเรียนผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการรู้เท่าทันดิจิทัล ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการพัฒนาสังคมสูงอายุอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนผู้สูงอายุ ควรร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

2. ควรบูรณาการการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่น การใช้กลุ่ม Line หรือ Facebook ในการประชาสัมพันธ์ การติดตามกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชน

3. ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านการให้คำแนะนำ การสร้างแรงจูงใจ และการช่วยเหลือด้านอุปกรณ์หรือการใช้งาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและลดข้อจำกัดในการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังโรงเรียนผู้สูงอายุหรือชุมชนในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์และรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และยืนยันผลการศึกษาด้วยข้อมูลเชิงสถิติ

3. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมส่งเสริมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงประเมินผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อพัฒนาแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย พ.ศ. 2566*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2567). *แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566–2580)*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ปณิสญา อธิจิตตา, & กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ. (2563). การสื่อสารเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ. *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, 7*(2), 45–62.

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546*. *ราชกิจจานุเบกษา, 120*(130 ก), 1–11.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 4 และภาพรวม ปี 2565*.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564*.

Sirisuwan, P., Phimha, S., & Banchonhattakit, P. (2022). Influence of active ageing and health literacy on quality of life among elderly persons in northeast Thailand. *Journal of Health Psychology, 81*(6), 1–12. https://doi.org/10.1177/00178969221109329

United Nations. (2020). *World population ageing 2020: Highlights*. United Nations.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2023). *World social report 2023: Leaving no one behind in an ageing world*. United Nations.

World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*. World Health Organization.

World Health Organization. (2015). *World report on ageing and health*. World Health Organization.

Wongsala, M., Anbäcken, E. M., & Rosendahl, S. (2021). Active ageing perspectives among older adults in Thailand: A qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(15), 7973. https://doi.org/10.3390/ijerph18157973

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

An Analysis of Stress Management Based on the Four Noble Truths in Theravada Buddhist Philosophy

วิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท

Phra Suriyon Narissaro Pungpay[1*], & Phrarajsuddhivajiramedhi[2]

พระสุริยน นริสฺสโร ผึ่งผาย[1*], & พระราชสุทธิวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Suriyon Narissaro Pungpay*
พระสุริยน นริสฺสโร ผึ่งผาย
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: suriyonpungpay@gmail.com

2. Phrarajsuddhivajiramedhi
พระราชสุทธิวชิรเมธี
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Chaiyan.sueb@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
การจัดการความเครียด, อริยสัจ 4, พุทธปรัชญาเถรวาท

Keywords:
Stress Management, Four Noble Truths, Theravada Buddhist Philosophy

Article history:
Received: 17/06/2026
Revised: 30/6/2026
Accepted: 20/07/2026
Available online: 30/08/2026

How to Cite:
Pungpay, P. & Phrarajsuddhivajiramedhi, (2026). An Analysis of Stress Management Based on the Four Noble Truths in Theravada Buddhist Philosophy. *Journal Dhamma for Life,* 32(*4*), 592-603.

ABSTRACT

This research aims to: (1) examine the concepts and theories of stress management; (2) investigate the Four Noble Truths in Theravāda Buddhist philosophy; and (3) analyze stress management based on the Four Noble Truths within the framework of Theravāda Buddhist philosophy. This study employed a qualitative research design, integrating documentary research with in-depth interviews to provide comprehensive and reliable findings. Documentary data were collected from the Tipiṭaka, commentaries (Aṭṭhakathā), academic books, scholarly articles, and related research. In addition, in-depth interviews were conducted with experts in Buddhism and Buddhist philosophy to complement and validate the documentary evidence. The research instruments consisted of a document review protocol and a semi-structured interview guide. Data were analyzed using content analysis and descriptive interpretation, with triangulation applied to enhance the credibility and trustworthiness of the findings.

The findings indicate that stress is a multidimensional response of both body and mind to internal and external stressors, affecting physical health, psychological well-being, behavior, and social relationships. Effective stress management therefore requires an integrated approach encompassing physical, psychological, and social dimensions. The Four Noble Truths Dukkha (suffering), Samudaya (the origin of suffering), Nirodha (the cessation of suffering), and Magga (the path leading to the cessation of suffering) provide a systematic philosophical framework for understanding the nature, causes, resolution, and practical management of life's difficulties. Furthermore, the analysis demonstrates that the Four Noble Truths can be effectively applied as a sequential

stress management model by promoting awareness and acceptance of stress, identifying its underlying causes, pursuing the cessation of stress, and practicing the Noble Eightfold Path to cultivate balanced physical, mental, and behavioral development. This integrative approach contributes to effective stress management, enhances quality of life, and promotes sustainable well-being.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความเครียด 2) ศึกษาหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท และ 3) วิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและพุทธปรัชญาเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ แหล่งข้อมูลประกอบด้วยพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราวิชาการ บทความวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลเอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการตีความเชิงพรรณนา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการจัดการความเครียดอธิบายว่าความเครียดเป็นกระบวนการตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกดดัน ซึ่งมีสาเหตุจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต พฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม การจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพจึงควรบูรณาการมิติด้านกาย จิตใจ และสังคมอย่างสมดุล ขณะเดียวกัน หลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย และแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าอริยสัจ 4 สามารถประยุกต์เป็นกระบวนการจัดการความเครียดได้อย่างเป็นลำดับ เริ่มจากการตระหนักรู้และยอมรับภาวะความเครียด การวิเคราะห์สาเหตุ การมุ่งสู่การลดและขจัดความเครียด และการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 เพื่อพัฒนากาย จิตใจ และพฤติกรรมให้เกิดความสมดุล อันนำไปสู่การจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม การยกระดับคุณภาพชีวิต และความผาสุกที่ยั่งยืน

บทนำ

ในปัจจุบันความเครียดเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นักศึกษา บุคลากรวัยทำงาน หรือผู้สูงอายุ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนการแข่งขันและความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้บุคคลต้องเผชิญกับแรงกดดันและปรับตัวอยู่ตลอดเวลา สาเหตุของความเครียดอาจเกิดจากภาระงาน ความไม่มั่นคงในอาชีพ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การพักผ่อนไม่เพียงพอ ตลอดจนความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟและส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ (อรธีรา มนูจันทรัถ, 2566) ทั้งนี้ หากบุคคล

สามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและลดผลกระทบที่เกิดจากความเครียดได้ โดยมีหลักฐานจากการศึกษาผู้สูงอายุที่พบว่าโปรแกรมจัดการความเครียดสามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการความเครียดและลดระดับความเครียดได้ (เจนจิรา เกียรติสินทรัพย์, 2562) การจัดการความเครียดโดยทั่วไปมีทั้งการให้คำปรึกษา การฝึกผ่อนคลาย การฝึกสมาธิ และการบำบัดทางจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม การจัดการความเครียดอย่างยั่งยืนควรครอบคลุมถึงการทำความเข้าใจสาเหตุและกระบวนการเกิดความทุกข์ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติ พระพุทธศาสนาได้เสนอหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นกรอบในการทำความเข้าใจปัญหา ค้นหาสาเหตุ กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา และนำไปสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ (ชนาธิป ศรีโท, 2563; Bannaruji, Indanyani, & Mahatthanadull, 2018) ดังนั้น อริยสัจ 4 จึงสามารถพิจารณาได้ทั้งในฐานะหลักธรรมและกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล นอกจากนี้ การนำโยนิโสมนสิการแนวอริยสัจมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้และพิจารณาปัญหา ช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นเหตุและปัจจัยของปัญหาอย่างรอบคอบ ไม่ยึดติดกับอารมณ์หรือความคิดในเบื้องต้น (ดิลก บุญอิ่ม, 2561) สอดคล้องกับแนวคิดการใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อการแก้ปัญหาที่สามารถประยุกต์เป็นกระบวนการทางจิตบำบัด โดยมุ่งให้บุคคลเข้าใจปัญหาและพัฒนาวิธีจัดการกับปัญหาอย่างเหมาะสม (Uthayaratana, Taephant, & Pisitsungkagarn, 2019) ขณะเดียวกัน การปฏิบัติกรรมฐานและการเจริญสติยังได้รับการนำเสนอว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการลดและบำบัดความเครียด (พระมหาอนันต์ อนุตฺตโร, 2564; Hanwongburana, 2020)

จากแนวคิดดังกล่าว การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 จึงมิได้มุ่งเพียงการลดอาการเครียด แต่เน้นการทำความเข้าใจทุกข์และสาเหตุของทุกข์ รวมถึงการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่การคลี่คลายปัญหาอย่างเป็นระบบ (พระครูสารกิจประยุต, 2560; ณัฏฐา ม้วนสุธา, 2565) อีกทั้งแนวคิดทางพุทธศาสนายังเชื่อมโยงการจัดการความเครียดกับการมีสติและการเห็นความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีปัญญา (Kahn, 2021) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

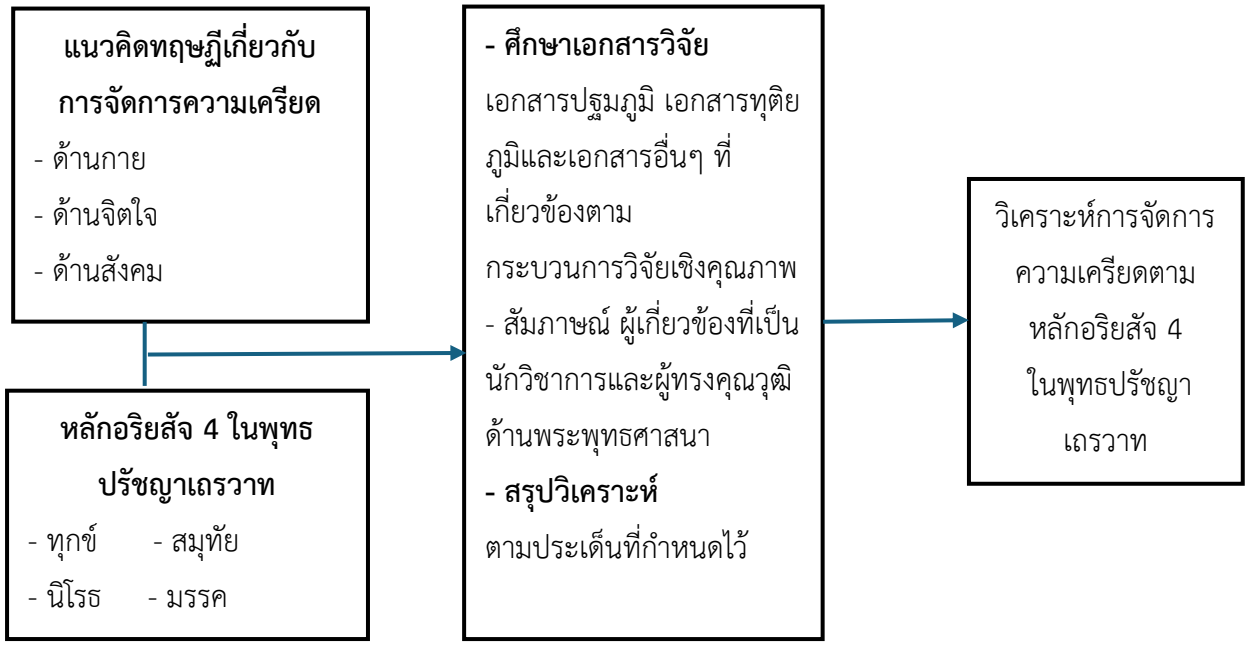
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดและการจัดการความเครียด ความเครียด หมายถึง ภาวะตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นแรงกดดันหรือเกินกว่าความสามารถในการจัดการของตน สาเหตุของความเครียดจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การสูญเสียสิ่งอันเป็นที่รัก และสภาพแวดล้อมทางสังคม เมื่อความเครียดสะสมเกินขีดความสามารถในการปรับตัว ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต พฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม (นฤพันธ์ สมเจริญ, 2568) ด้วยเหตุนี้ การจัดการ

ความเครียดที่มีประสิทธิภาพจึงควรครอบคลุมมิติด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างสมดุล แนวทางการจัดการความเครียดในศาสตร์สมัยใหม่ เช่น การให้คำปรึกษา การบำบัดทางจิตวิทยา การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกการหายใจ และการฝึกสมาธิ สามารถลดระดับความเครียดได้ในระดับหนึ่ง (เจนจิรา เกียรติสินทรัพย์, 2562) แต่ส่วนใหญ่มุ่งบรรเทาอาการในระยะสั้น ขณะที่การจัดการอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของความทุกข์

2. หลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท หลักอริยสัจ 4 หรือความจริงอันประเสริฐ 4 ประการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย (1) ทุกข์ ความจริงว่าด้วยสภาพปัญหา (2) สมุทัย ความจริงว่าด้วยสาเหตุของปัญหา (3) นิโรธ ความจริงว่าด้วยความดับปัญหา และ (4) มรรค ความจริงว่าด้วยข้อปฏิบัติให้ถึงความดับปัญหา หลักธรรมนี้มีลักษณะเป็นกระบวนการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดรู้ปัญหา การค้นหาสาเหตุ การตระหนักถึงภาวะที่ปัญหาสามารถดับได้ และการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแห่งการดับทุกข์ (พระครูสารกิจประยุต (กาบ ฐานตฺโต), 2560) นอกจากนี้ อริยสัจ 4 ยังประกอบด้วยกิจที่พึงปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ปริญญา (การกำหนดรู้) ปหานะ (การละ) สัจฉิกิริยา (การทำให้แจ้ง) และภาวนา (การเจริญ) ซึ่งสะท้อนว่าอริยสัจ 4 มิใช่เพียงความจริงที่ต้องรับรู้ แต่เป็นกระบวนการปฏิบัติที่มุ่งให้บุคคลจัดการกับปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม (ชนาธิป ศรีโท, 2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความเครียด
2. เพื่อศึกษาหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท
3. เพื่อวิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเน้นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีกระบวน การและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) 2) ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) หรืออรรถกถา ตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้ 3) นำข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์ และรวมทั้งข้อมูลที่ได้จากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิมาทำการศึกษาตีความ มีการวิเคราะห์ในประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) ขอคำแนะนำ ปรึกษาความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ โดยเครื่องมือวิจัยที่สร้างนั้นต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจำนวน 4 รูป/คน 6) นำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว นำไปขอการรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ แล้วจึงนำเครื่องมือวิจัยนั้นไปใช้ในการสัมภาษณ์ได้

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้เกี่ยวข้องที่เป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาทั้งฝ่ายบรรพชิตและฝ่ายคฤหัสถ์รวม 12 รูป/คน โดยจัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มล่ะ 4 รูป/คน คือกลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และกลุ่มที่ 3 ผู้ปฏิบัติธรรม ในการสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตขอสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่ท่านเหล่านั้นสะดวก โดยการสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำบทสัมภาษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท จากการวิจัยข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตำรา และการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความเครียด ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นภาวะตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นแรงกดดันหรือเกินกว่าความสามารถในการจัดการของตน สาเหตุของความเครียดแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ปัจจัยภายใน เช่น ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การสูญเสียสิ่งที่รัก และสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม การจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพจึงควรครอบคลุมทั้งมิติด้านกาย จิตใจ และสังคมอย่างสมดุล ทั้งนี้ พบว่าแนวทางการจัดการความเครียดในศาสตร์สมัยใหม่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการลดอาการหรือผลกระทบในระยะสั้น ขณะที่การแก้ไขอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา

2. หลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นความจริงอันประเสริฐ ประกอบด้วย (1) ทุกข์ ความจริงว่าด้วยทุกข์ (2) สมุทัย สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ (3) นิโรธ ความดับทุกข์ และ (4) มรรค หนทางแห่งการดับทุกข์ ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การตระหนักถึงภาวะที่ปัญหาสามารถดับได้ และการปฏิบัติตามแนวทางแห่งการดับทุกข์ นอกจากนี้ยังพบว่าอริยสัจ 4 มีกิจที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ปริญญา (การกำหนดรู้) ปหานะ (การละ) สัจฉิกิริยา (การทำให้แจ้ง) และภาวนา (การเจริญ) สะท้อนว่าอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการปฏิบัติที่มุ่งให้บุคคลจัดการกับปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การวิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ผลการวิจัยพบว่า หลักอริยสัจ 4 สามารถประยุกต์เป็นกระบวนการจัดการความเครียดได้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดรู้ความเครียดในฐานะสภาวะแห่งทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดในฐานะสมุทัย การตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการลดหรือดับความเครียดในฐานะนิโรธ และการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ในฐานะมรรค กระบวนการดังกล่าวสามารถประยุกต์ได้ครอบคลุม 3 มิติ ดังนี้

ด้านกาย เริ่มจากการยอมรับว่าร่างกายกำลังเผชิญความเครียด (ทุกข์) โดยสังเกตอาการที่เกิดขึ้นจริง เช่น กล้ามเนื้อตึง หัวใจเต้นเร็ว ปวดศีรษะ หรือนอนไม่หลับ จากนั้นสืบหาพฤติกรรมที่เป็นตัวกระตุ้น (สมุทัย) เช่น การจ้องหน้าจอนานเกินไป การอยู่ในที่เสียงดัง การพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือการขาดการเคลื่อนไหวร่างกาย แล้วตั้งเป้าหมายให้ร่างกายได้ผ่อนคลาย (นิโรธ) และลงมือปฏิบัติ (มรรค) ด้วยวิธีที่ทำได้จริงในชีวิตประจำวัน เช่น การฝึกหายใจด้วยอานาปานสติ การยืดเหยียด การเดินจงกรม และการนั่งสมาธิเพื่อให้จิตกลับมาอยู่กับฐานกาย

ด้านจิตใจ เริ่มจากการยอมรับว่าขณะนี้จิตใจกำลังเป็นทุกข์ (ทุกข์) โดยสังเกตอาการ เช่น ความกระวนกระวาย การย้ำคิดย้ำทำ หรือความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และเปลี่ยนสถานะจากผู้เป็นทุกข์มาเป็นผู้สังเกตความทุกข์แทน จากนั้นค้นหาสาเหตุว่าเกิดจากตัณหาหรืออุปาทานด้านใด (สมุทัย) เช่น ความอยากให้สิ่งที่ไม่แน่นอนกลายเป็นสิ่งที่แน่นอน หรืออยากให้สถานการณ์เป็นดั่งใจเสมอ แล้วสร้างความเชื่อมั่นว่าความเครียดไม่ได้คงอยู่

ตลอดไป และจิตใจสามารถกลับมาสงบได้หากปล่อยวาง (นิโรธ) ขั้นสุดท้ายคือการพัฒนาความคิด วาจา และการกระทำให้ถูกต้อง พร้อมฝึกความเพียร สติ และสมาธิ เพื่อควบคุมจิตใจให้อยู่กับปัจจุบัน ลดความฟุ้งซ่านและความวิตกกังวล (มรรค)

ด้านสังคม เริ่มจากการระบุให้ชัดเจนว่าความเครียดที่เผชิญอยู่คืออะไร (ทุกข์) เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ความกดดันจากความคาดหวังของสังคม หรือความรู้สึกโดดเดี่ยวไม่ได้รับการยอมรับ จากนั้นวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากความยึดมั่นหรือความต้องการให้ผู้อื่นเป็นไปตามใจตน (สมุทัย) ขั้นต่อมาคือการตั้งเป้าหมายที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขด้วยการวางอุเบกขา ปล่อยวางความคาดหวังที่มีต่อผู้อื่นและหันมามุ่งความสงบภายใน (นิโรธ) สุดท้ายปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 ที่ปรับใช้กับสังคม เช่น การปรับทัศนคติให้เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น การคิดด้วยเมตตา การใช้วาจาที่เหมาะสม การประพฤติตนไม่เบียดเบียน และการมีสติควบคุมอารมณ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (มรรค)

สรุปผลการวิจัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความเครียด ศึกษาหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท และวิเคราะห์การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียด ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นภาวะตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อแรงกดดัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก และส่งผลต่อสุขภาพกาย จิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นกระบวนการกำหนดรู้ปัญหา ค้นหาสาเหตุ เห็นความเป็นไปได้ในการดับปัญหา และลงมือปฏิบัติ แนวทางดังกล่าวสามารถนำมาใช้จัดการความเครียดได้อย่างเป็นระบบใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกาย โดยใช้การหายใจ การยืดเหยียด และสมาธิ ด้านจิตใจ โดยรู้เท่าทันอารมณ์ ลดตัณหาและอุปาทาน และด้านสังคม โดยลดความคาดหวัง มีเมตตา ใช้วาจาที่เหมาะสม และมีสติในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

อภิปรายผล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความเครียด ความเครียดเป็นภาวะตอบสนองของร่างกาย และจิตใจต่อสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นแรงกดดันหรือเกินกว่าความสามารถในการจัดการของตน โดยสาเหตุของความเครียดแบ่งได้เป็น 2 สาเหตุ คือปัจจัยภายใน เช่น ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การสูญเสียสิ่งที่รัก สภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (นฤพันธ์ สมเจริญ, 2568) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อแก้ปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน กล่าวว่า ความเครียด เป็นภาวะตอบสนองของร่างกาย และจิตใจ ต่อสิ่งที่เกินขีดความสามารถในการรับมือ ส่งผลต่อสุขภาพทั้งกายและใจ แบ่งเป็นความเครียดทางร่างกายและทางจิตใจ เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาทางอารมณ์ การเปลี่ยนแปลงในชีวิตการเจ็บป่วย หรือการย้ายถิ่นฐาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ (ณัฏฐา ม้วนสุธา, 2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความเครียดของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนว

พุทธศาสนา กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดจะแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านพฤติกรรม และด้านปัจจัยแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมส่วนบุคคล การสื่อสารการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ของครอบครัว เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า แม้ศาสตร์สมัยใหม่จะมีแนวทางในการจัดการความเครียดที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการลดอาการหรือผลกระทบของความเครียดเป็นสำคัญ ขณะที่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ซึ่งเป็นประเด็นที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญผ่านกระบวนการวิเคราะห์ตามหลักอริยสัจ 4 อันเป็นการมุ่งแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุของความทุกข์มากกว่าการแก้ไขเพียงอาการภายนอก

หลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท

ผลการวิจัยพบว่า หลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท ถือเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นความจริงอันประเสริฐ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ (ความจริงเรื่องทุกข์) 2) สมุทัย (สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์) 3) นิโรธ ความดับทุกข์) และ 4) มรรค (หนทางแห่งการดับทุกข์) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหา การค้นหาสาเหตุ ของปัญหา การตระหนักถึงภาวะที่ปัญหาสามารถดับได้ และการปฏิบัติตามแนวทางแห่งการดับทุกข์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (พระครูสารกิจประยุต (กาบ ฐานตฺโต), (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการแก้ไขปัญหาชีวิต กล่าวว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นธรรมเครื่องดับทุกข์ เป็นไปในเรื่องของการวิเคราะห์ของการแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกจุด คือการรู้เท่าทันปัญหา 4 ด้านได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ทุกข์ คือความไม่สบายใจมีลักษณะบีบครั้น ทนได้ยาก สมุทัย คือเหตุให้เกิดทุกข์ นิโรธ คือการดับทุกข์ หรือดับกิเลสตัณหา และมรรค คือหนทางปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (ชนาธิป ศรีโท, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเข้าใจอริยสัจ 4 ในพระพุทธศาสนา ได้กล่าวว่า อริยสัจ 4 มิใช่เพียงความจริงที่ต้องรับรู้เท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยกิจในอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) ปริญญา การกำหนดรู้ 2) ปหานะ การละ 3) สัจฉิกิริยา การทำให้แจ้ง 4) ภาวนา การเจริญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักอริยสัจ 4 มีลักษณะเป็นกระบวนการปฏิบัติที่มุ่งให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท

ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียดได้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดรู้ความเครียดในฐานะสภาวะแห่งทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดในฐานะสมุทัย การตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการลดหรือดับความเครียดในฐานะนิโรธ และการปฏิบัติตามแนวทางแห่งอริยมรรคมีองค์ 8 ในฐานะมรรค ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานการณ์ และการจัดการความเครียดตามแนวพระพุทธศาสนา กรณีศึกษาคณะสงฆ์จังหวัดสระแก้ว ได้กล่าวว่า การจัดการความเครียดตามพระพุทธศาสนาโดยหลักอริสัจ 4 คือการชี้ให้เห็น

เหตุแห่งทุกข์ และการมองถึงต้นตอของปัญหา เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขได้ถูกต้อง เป็นการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทางการตัดสินใจ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อริยสัจ 4 มิได้เป็นเพียงกรอบคิดทางศาสนา แต่สามารถใช้เป็นกระบวนการจัดการปัญหาความเครียดได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านกายผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเครียดด้านกายเริ่มจากการตระหนักรู้อาการของความเครียด (ทุกข์) วิเคราะห์ปัจจัยกระตุ้น (สมุทัย) ตั้งเป้าหมายให้ร่างกายกลับสู่ภาวะผ่อนคลาย (นิโรธ) และปฏิบัติด้วยการฝึกอานาปานสติ การยืดเหยียด เดินจงกรม หรือสมาธิ (มรรค) ซึ่งสอดคล้องกับ (ณัฏฐา ม้วนสุธา, 2565) และ (พระมหาอนันต์ อนุตฺตโร, 2564) ที่พบว่าการยอมรับความจริงและการปฏิบัติกรรมฐานช่วยลดความเครียด ทำให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลาย

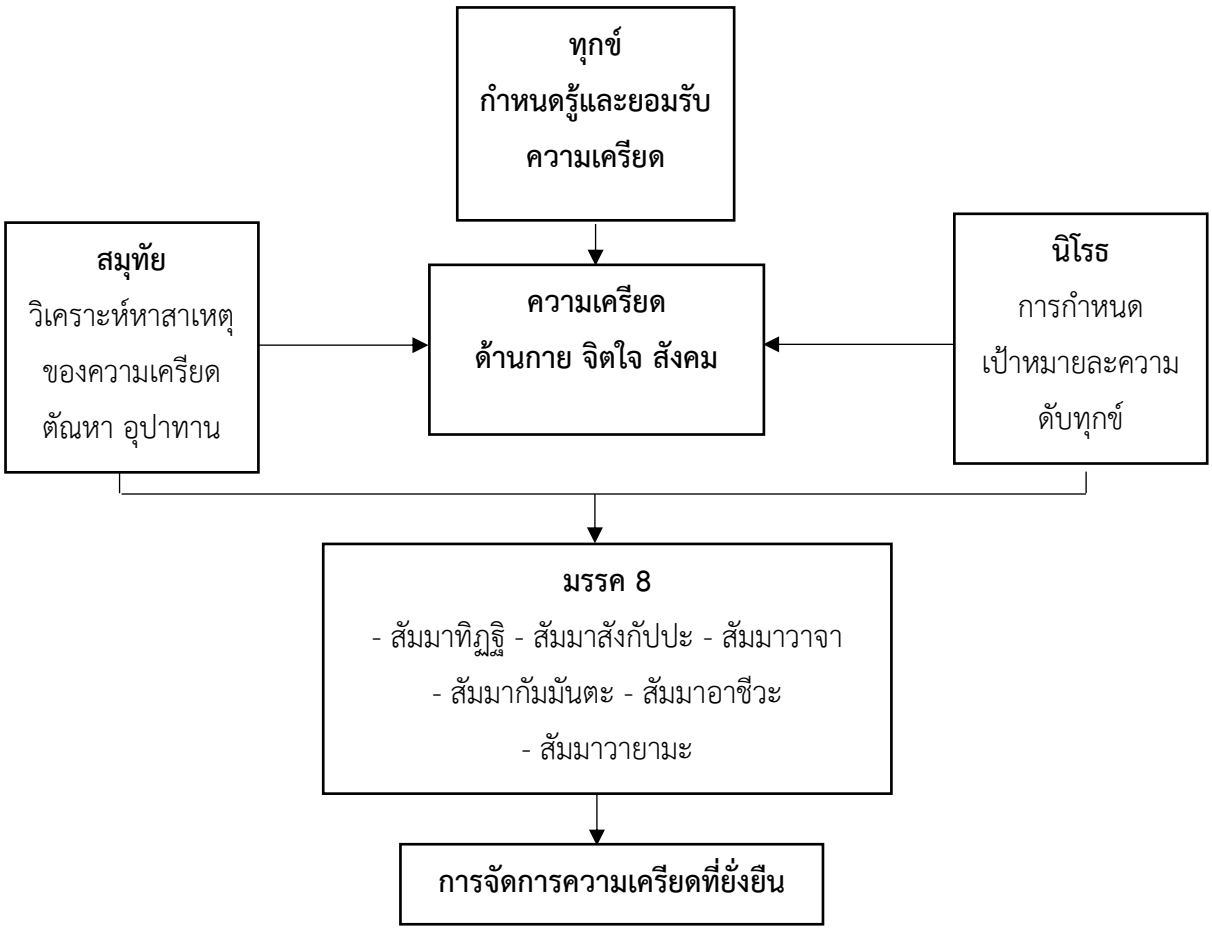
ด้านจิตใจผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเครียดด้านจิตใจเริ่มจากการรู้เท่าทันความทุกข์ วิเคราะห์สาเหตุจากตัณหาและอุปาทาน ปล่อยวาง และพัฒนาจิตด้วยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งสอดคล้องกับ (พระทัศพงษ์ ฐานวุโธ, 2566) ที่อธิบายว่าการเผชิญและรู้เท่าทันความทุกข์นำไปสู่ความสงบ ลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ

ด้านสังคมผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเครียดด้านสังคมเริ่มจากการตระหนักถึงปัญหาในความสัมพันธ์ วิเคราะห์สาเหตุจากความยึดมั่นและความคาดหวัง ปล่อยวาง และปรับพฤติกรรมตามมรรคมีองค์ 8 เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ (ดิลก บุญอิ่ม, 2561) และ (เจนจิรา เกียรติสินทรัพย์, 2562) ที่พบว่าการฝึกสติ สมาธิ และการปรับวิธีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดได้

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบการจัดการความเครียดที่ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม เน้นการเข้าใจสาเหตุของความทุกข์และการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ จึงนำไปสู่การจัดการความเครียดได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลการวิจัยสังเคราะห์เป็น กระบวนการจัดการความเครียดเชิงพุทธตามหลักอริยสัจ 4 (Buddhist Stress Management Process based on the Four Noble Truths) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักรู้ปัญหา (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุ (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายแห่งการคลายทุกข์ (นิโรธ) และการปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 (มรรค) ซึ่งประยุกต์ใช้ได้ในมิติด้านกาย จิตใจ และสังคม



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษา

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์การจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาท สามารถอธิบายกระบวนการจัดการความเครียดได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความเครียด โดยหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจธรรมชาติของความเครียดในฐานะสภาวะทุกข์ที่เกิดจากเหตุปัจจัย สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดเป้าหมายของการคลี่คลายความเครียด และเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การลดและยุติความทุกข์ได้อย่างมีเหตุผล ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า หลักอริยสัจ 4 สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียดได้อย่างครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ในด้านร่างกาย มุ่งเน้นการตระหนักรู้ถึงอาการของความเครียด การวิเคราะห์สาเหตุ และการปฏิบัติที่ส่งเสริมความสมดุลของกายและจิต เช่น การเจริญอานาปานสติ การนั่งสมาธิ และการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม ในด้านจิตใจ ช่วยให้บุคคลรู้เท่าทันอารมณ์ เข้าใจสาเหตุของความทุกข์จากความยึดมั่นและความคาดหวัง พร้อมพัฒนาสติและปัญญาเพื่อปล่อยวางและสร้าง

ความมั่นคงทางจิต ส่วนด้านสังคม ช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ผ่านการปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 อันนำไปสู่การลดความขัดแย้ง การพัฒนาความสัมพันธ์ และการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างสงบสุข

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายองค์ความรู้ด้านพุทธปรัชญาเถรวาท โดยเสนอให้เห็นว่าหลักอริยสัจ 4 สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการจัดการความเครียดที่มีความเป็นระบบและมีลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ปัญหา การวิเคราะห์เหตุปัจจัย การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน องค์ความรู้นี้ยังเป็นพื้นฐานสำหรับการบูรณาการพุทธปรัชญากับศาสตร์ด้านสุขภาพจิต จิตวิทยา และการพัฒนามนุษย์ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมสุขภาวะ การออกแบบโปรแกรมการจัดการความเครียด และการวิจัยต่อยอดในบริบทสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยตระหนักว่าความเครียด เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หากขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเชิงทฤษฎีวิชาการ ผู้ที่ประสบปัญหากับความเครียด อาจไม่สามารถจัดการได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การเผชิญปัญหา หรือการจัดการในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจ เพื่อป้องกันการบิดเบือนองค์ความรู้ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ที่กำลังประสบปัญหาความเครียด

1. ควรศึกษาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติควบคู่กันไป เพราะการศึกษาเฉพาะทฤษฎีอาจขาดทักษะการปฏิบัติจริง ในขณะที่การปฏิบัติโดยไม่มีพื้นฐานทางทฤษฎีอาจไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ การบูรณาการทั้งสองส่วนจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การจัดการความเครียดประสบผลสำเร็จนอกจากนี้

2. ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายโดยจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจนทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการศึกษาในรูปแบบรูปเล่มที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้อย่างกว้างขวาง เมื่อผู้คนได้รับความรู้ที่ถูกต้องและครบถ้วน ก็จะสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นปัญญา และประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับบุคลากรในองค์กร

2. การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความเครียดระหว่างหลักอริยสัจ 4 ในพุทธปรัชญาเถรวาทกับแนวทางจิตวิทยาการรู้คิดและพฤติกรรม

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อการจัดการความเครียดในบริบทสังคมไทยร่วมสมัย

เอกสารอ้างอิง

เจนจิรา เกียรติสินทรัพย์. (2562). *ผลของการใช้โปรแกรมจัดการความเครียดต่อความสามารถจัดการความเครียดและระดับความเครียดของผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี.* วารสารเกื้อการุณย์, 26(2), 62-70.

ชนาธิป ศรีโท. (2563). *ความเข้าใจเรื่องอริสัจ 4 ในพระพุทธศาสนา.* วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

ณัฏฐา ม้วนสุธา. (2565). *การจัดการความเครียดของผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพุทธศาสนา.* ดุษฎีนิพนธ์, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ดิลก บุญอิ่ม. (2561). *การใช้โยนิโสมนสิการแนวอริยสัจเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเองในการดำรงชีวิต.* วารสาร มมร.วิชาการล้านนา, 7(1), 51-62.

นฤพันธ์ สมเจริญ. (2568). *การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 เพื่อการแก้ปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวารสารธรรมสาส์น.* มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสารกิจประยุต (กาบ ฐานตฺโต). (2560). *การประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการแก้ไขปัญหาชีวิต*, วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

พระทศัพงษ์ ฐานวุโธ. (2566). *ความสุขในการเจริญวิปัสสนาตามหลักอริยสัจ 4*. วารสาร ปัญญาลิขิต ปีที่2 ฉบับที่ 3.

พระมหาอนันต์ อนุตฺตโร. (2564). *การปฏิบัติกรรมฐานเพื่อบำบัดความเครียด* วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

อรธีรา มนูจันทรัถ. (2566). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม*, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bannaruji, B., Indanyani, & Mahatthanadull, S. (2018). An analytical study of the Four Noble Truths in Theravāda Buddhism. *The Journal of the International Association of Buddhist Universities, 11*(1), 147–160.

Hanwongburana, P. (2020). Stress management for systemic lupus erythematosus (SLE) patients based on the Buddha's teaching of mindfulness. *The Journal of International Buddhist Studies College, 6*(1), 12–25.

Kahn, A. (2021). A Buddhist approach to stress management from the perspective of dependent origination (DOSM). *The Journal of International Buddhist Studies College*.

Uthayaratana, T., Taephant, N., & Pisitsungkagarn, K. (2019). Four Noble Truths based problem solving: A therapeutic view. *Mental Health, Religion & Culture, 22*(2), 119–129.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Meaning Construction of Hotpot, Shabu, And Mala Cuisine Through Social Media and the Perceptions of Chinese Students in Thailand

การประกอบสร้างความหมายของอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและการรับรู้ของนักศึกษาจีนในประเทศไทย

Panom wanasiri[1*], Prapas Nualnetr[2], & Kanokrat Yossakrai[3]

พนม วรรณศิริ[1*], ประภาส นวลเนตร[2], & กนกรัตน์ ยศไกร[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Panom wanasiri*
พนม วรรณศิริ
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: panom855@hotmail.com

2. Prapas Nualnetr
ประภาส นวลเนตร
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: prapas_nua@bkkthon.ac.th

3. Kanokrat Yossakrai
กนกรัตน์ ยศไกร
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: kanokrat_yos@bkkthon.ac.th

คำสำคัญ :
การประกอบสร้างความหมาย, สื่อโซเชียลมีเดีย, หม้อไฟ, ชาบู, หมาล่า, นักศึกษาจีนในประเทศไทย

Keywords:
Meaning Construction, Social Media, Hotpot, Shabu, Mala, Chinese Students in Thailand

Article history:
Received: 20/06/2026
Revised: 05/7/2026
Accepted: 30/07/2026
Available online: 30/08/2026

How to Cite:
wanasiri, P. et al. (2026). Meaning Construction of Hotpot, Shabu, And Mala Cuisine Through Social Media and the Perceptions of Chinese Students in Thailand. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 604-621.

ABSTRACT

This study aimed to: 1) analyze the content presentation and communication strategies of social media related to hotpot, shabu, and mala cuisine in the Thai social context; and 2) examine the perception, interpretation, and meaning construction of hotpot, shabu, and mala cuisine among Chinese students studying in Thailand. This study employed a qualitative research methodology, using qualitative content analysis together with interpretive analysis. The units of analysis consisted of video clips related to hotpot, shabu, and mala cuisine disseminated through social media, while the key informants were Chinese students studying in Thailand, selected through purposive sampling.

The findings revealed that the presentation of hotpot, shabu, and mala cuisine on social media constituted a process of encoding food meanings through experiential storytelling, representation, and the use of media elements to stimulate viewers' emotions and sensory perceptions. These types of cuisine were represented in three significant ways: food as a social space, food as a sensory challenge, and food as a symbol of lifestyle and youth trends. Presentation techniques such as close-up shots, fast-paced editing, food-related sounds, on-screen text, and hashtags played an important role in creating sensory imagery of taste and appetizing appeal before viewers had actual consumption experiences. Regarding the perception and interpretation of Chinese students in Thailand, the findings indicated that the audience played an active interpretive role by filtering, comparing, and negotiating meanings from media content with their own lived experiences. Most interpretations reflected a negotiated

decoding process, in which the informants partially accepted the meanings presented by the media while modifying their understanding according to personal taste, consumption experiences, length of stay in Thailand, and the Chinese cultural framework they carried with them. The study further found that hotpot, shabu, and mala cuisine were constructed with multiple meanings, including food as a memory of home, food as a space of relationships, food as a new experience abroad, and food as a hybrid culture between China and Thailand.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การนำเสนอเนื้อหาและกลยุทธ์การสื่อสารของสื่อโซเชียลมีเดียที่เกี่ยวข้องกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในบริบทสังคมไทย และ 2) ศึกษาการรับรู้ การตีความ และการประกอบสร้างความหมายของอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และ หมาล่า ของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์เชิงตีความ หน่วยวิเคราะห์ประกอบด้วยเนื้อหาคลิปวิดีโอเกี่ยวกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าที่เผยแพร่ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย และผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทย ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า การนำเสนออาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในสื่อโซเชียลมีเดียเป็นกระบวนการเข้ารหัสความหมายของอาหารผ่านการเล่าเรื่องเชิงประสบการณ์ การสร้างภาพแทน และการใช้องค์ประกอบของสื่อเพื่อกระตุ้นอารมณ์และประสาทสัมผัสของผู้ชม โดยอาหารดังกล่าวถูกสร้างภาพแทนใน 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ อาหารในฐานะพื้นที่ทางสังคม อาหารในฐานะความท้าทายเชิงประสาทสัมผัส และอาหารในฐานะสัญลักษณ์ของไลฟ์สไตล์และกระแสคนรุ่นใหม่ เทคนิคการนำเสนอ ภาพระยะใกล้ การตัดต่อรวดเร็ว เสียงอาหาร ข้อความบนหน้าจอ และแฮชแท็ก มีบทบาทสำคัญในการสร้างจินตภาพของรสชาติและความน่าบริโภคก่อนที่ผู้ชมจะมีประสบการณ์จริง การรับรู้และการตีความของนักศึกษาจีนในประเทศไทย พบว่าผู้รับสารมีบทบาทเป็นผู้ตีความเชิงรุกที่คัดกรอง เปรียบเทียบ และต่อรองความหมายจากสื่อกับประสบการณ์จริงของตนเอง การตีความส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการถอดรหัสแบบต่อรอง ผู้ให้ข้อมูลยอมรับความหมายจากสื่อบางส่วน แต่ปรับเปลี่ยนความเข้าใจตามรสนิยมส่วนตัว ประสบการณ์การบริโภค ระยะเวลาการพำนักในประเทศไทย และกรอบวัฒนธรรมจีนที่ติดตัวมาพบว่า อาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า ถูกประกอบสร้างความหมาย อาหารในฐานะความทรงจำของบ้าน อาหารในฐานะพื้นที่ของความสัมพันธ์ อาหารในฐานะประสบการณ์ใหม่ในต่างประเทศ และอาหารในฐานะวัฒนธรรมผสมผสานระหว่างจีนกับไทย

บทนำ

ในบริบทของสังคมโลกาภิวัตน์ร่วมสมัย อาหารมิได้ดำรงสถานะเพียงปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต หากแต่เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ วิถีชีวิต และระบบความหมายของผู้คนในสังคม (Counihan & Van Esterik, 2013) โดยเฉพาะในยุคที่สื่อโซเชียลมีเดียเข้ามามีบทบาทอย่างเด่นชัดในการกำหนดกรอบการรับรู้และการตีความของผู้บริโภค อาหารจึงกลายเป็นวาทกรรมที่ถูกผลิตและหมุนเวียนความหมายผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของอาหารข้ามวัฒนธรรมที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศไทย ชาบูมีรากฐานมาจากวัฒนธรรมอาหารญี่ปุ่นซึ่งพัฒนาจากอาหารจีนในรูปแบบ "ชวงหยางโร่ว" (Ashkenazi & Jacob, 2003) ขณะที่หมาล่ามีต้นกำเนิดจากวัฒนธรรมอาหารเสฉวนของจีน มีลักษณะเด่นคือรสเผ็ดร้อนและอาการชาลิ้นจากพริกเสฉวนและน้ำมันพริก (Anderson, 1988) เมื่ออาหารเหล่านี้เข้าสู่บริบทสังคมไทย ความหมายของอาหารมิได้คงอยู่ในรูปแบบเดิม หากแต่ถูกปรับเปลี่ยนและประกอบสร้างใหม่ผ่านกระบวนการสื่อสารในสื่อโซเชียลมีเดียอย่างต่อเนื่อง สื่อโซเชียลมีเดีย เช่น TikTok, WeChat, Weibo และแพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์อื่น ๆ มิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล หากแต่เป็นพื้นที่ของการสร้างวาทกรรมและการประกอบสร้างความหมายของอาหารผ่านการเล่าเรื่อง การรีวิว การแสดงประสบการณ์การบริโภค และการสื่อสารผ่านภาพที่กระตุ้นอารมณ์และความรู้สึกของผู้ชม (Couldry & Hepp, 2017) และ (Hall,1980) อธิบายว่า การรับรู้ของผู้บริโภคไม่ได้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยตรงจากเนื้อหาสื่อ หากแต่เป็นกระบวนการตีความที่มีความซับซ้อน โดยผู้บริโภคจะนำประสบการณ์เดิม ภูมิหลังทางวัฒนธรรม และบริบททางสังคมของตนเองมาใช้ในการสร้างความหมายใหม่ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า encoding–decoding สำหรับนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทย อาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า มีความหมายเฉพาะที่ซับซ้อนยิ่งกว่า เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวดำรงอยู่ในบริบทของการเคลื่อนย้ายข้ามวัฒนธรรมระหว่างสังคมต้นทางและสังคมปลายทาง ทำให้การบริโภคอาหารมิได้เป็นเพียงพฤติกรรมเชิงกายภาพ แต่เป็นกระบวนการของการตีความและการประกอบสร้างความหมายที่เชื่อมโยงกับความทรงจำ อัตลักษณ์ และการปรับตัวในสังคมใหม่ (Berry, 1997; Fischler, 1988)

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาจะมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจบริโภคอาหารในเชิงปริมาณ (ณัฐกานต์ เตียววัฒนานนท์, 2561; ณัฐรุจา กองทอง และคณะ, 2565) และศึกษาผลของสื่อโซเชียลมีเดียต่อพฤติกรรมผู้บริโภค (Hwang, Eves, & Stienmetz, 2021) แต่ยังขาดการศึกษาที่มุ่งอธิบายกระบวนการที่ผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรมรับรู้ ตีความ และประกอบสร้างความหมายของอาหารผ่านสื่อโซเชียลมีเดียในเชิงลึก โดยเฉพาะในบริบทของนักศึกษาจีนในประเทศไทยซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และพฤติกรรมการใช้สื่อที่แตกต่างจากผู้บริโภคกลุ่มอื่น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยการศึกษาการประกอบสร้างความหมายของอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและการรับรู้ของนักศึกษาจีนในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าวได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ทั้งในมิติของการสื่อสาร วัฒนธรรม และการบริโภคในยุคดิจิทัล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการประกอบสร้างความหมาย

แนวคิดการประกอบสร้างความหมาย (Meaning Construction) มีรากฐานมาจากทฤษฎีการสร้างความจริงทางสังคม (Social Construction of Reality) ของ (Berger & Luckmann, 1966) ซึ่งเสนอว่าความรู้ ความเชื่อ และความหมายที่มนุษย์ยึดถือล้วนถูกสร้างขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มิใช่สิ่งที่มีอยู่โดยอิสระจากบริบทของสังคม (Hall, 1997) พัฒนาแนวคิดดังกล่าวในมิติของวัฒนธรรมศึกษา โดยเสนอว่าความหมายถูกผลิตและถ่ายทอดผ่านระบบสัญลักษณ์ เช่น ภาษา ภาพ และการปฏิบัติทางสังคม และมิได้ถูกกำหนดโดยผู้ส่งสารเพียงฝ่ายเดียว หากแต่เกิดจากกระบวนการร่วมระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารผ่านกระบวนการ encoding–decoding กล่าวคือ ผู้ผลิตสื่อทำการเข้ารหัสความหมายลงในเนื้อหา ขณะที่ผู้รับสารจะถอดรหัสโดยอาศัยประสบการณ์เดิม ภูมิหลังทางวัฒนธรรม และบริบททางสังคมของตนเอง ส่งผลให้ความหมายของเนื้อหาสื่อมีความหลากหลายและเปิดกว้างต่อการตีความใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การตีความแบบยอมรับ (dominant reading) การตีความแบบต่อรอง (negotiated reading) และการตีความแบบต่อต้าน (oppositional reading) ในบริบทของการบริโภคอาหาร (Fischler, 1988) อธิบายว่าอาหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับตัวตนของมนุษย์ เนื่องจากการเลือกรับประทานอาหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และความเป็นสมาชิกของสังคม ขณะที่ (Mintz & Du Boism 2002) ชี้ให้เห็นว่าการบริโภคอาหารเป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มีความหมายเชิงสังคมและประวัติศาสตร์ อาหารจึงเป็นพื้นที่ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมในระดับโลก

แนวคิดการสื่อสารในสื่อโซเชียลมีเดีย

สื่อโซเชียลมีเดียได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและพลวัตของการสื่อสารจากรูปแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะหนึ่งต่อหลาย (one-to-many) ไปสู่การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (participatory communication) ซึ่งผู้ใช้มิได้เป็นเพียงผู้รับสาร หากแต่เป็นทั้งผู้ผลิต ผู้เผยแพร่ และผู้ตีความสารในเวลาเดียวกัน (Jenkins, 2006) และ (Couldry & Hepp, 2017) อธิบายว่า เนื้อหาที่ผู้ใช้สร้างขึ้น (user-generated content) มีบทบาทในการสร้างจินตภาพของอาหาร (food imaginaries) ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ชม โดยเนื้อหาเกี่ยวกับอาหารในสื่อโซเชียลมีเดียไม่ได้สะท้อนความเป็นจริงโดยตรง แต่เป็นการคัดเลือก เรียบเรียง และนำเสนอในลักษณะที่สร้างความหมายเฉพาะขึ้นมา นอกจากนี้ สื่อโซเชียลมีเดียยังมีบทบาทในการสร้างอิทธิพลทางสังคมผ่านกลไกของผู้มีอิทธิพลทางความคิด (influencers) และชุมชนออนไลน์ ซึ่งสามารถกำหนดแนวโน้มและรสนิยมของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเนื้อหาในรูปแบบวิดีโอสั้นที่เน้นการสื่อสารกระชับ เร้าอารมณ์ และสร้างประสบการณ์ร่วมให้กับผู้ชม

แนวคิดการเล่าเรื่องและการสร้างภาพแทนอาหาร

การเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นกลไกสำคัญของการสื่อสารที่มนุษย์ใช้ในการถ่ายทอดความหมาย ประสบการณ์ และอารมณ์ (Bruner, 1990) และ (Fisher, 1984) เสนอแนวคิด Narrative Paradigm ซึ่งมองว่ามนุษย์เป็นผู้เล่าเรื่อง (homo narrans) และใช้เรื่องเล่าเป็นเครื่องมือในการตัดสินความจริงและความน่าเชื่อถือของสาร เรื่องเล่าที่มีความสมเหตุสมผล (coherence) และสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้รับสาร (fidelity) จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้ความหมายมากยิ่งขึ้น (Hall, 1997) อธิบายแนวคิด "การสร้างภาพแทน" (Representation) ว่าความหมายของสิ่งต่าง ๆ ถูกสร้างขึ้นผ่านการนำเสนอในระบบสัญลักษณ์ การนำเสนออาหารในสื่อจึงไม่ได้เป็นเพียงการสะท้อนความเป็นจริง แต่เป็นการ "เลือก" และ "จัดวาง" องค์ประกอบบางอย่างเพื่อสร้างความหมายเฉพาะ ซึ่งส่งผลต่อวิธีที่ผู้บริโภคจะรับรู้และตีความอาหารนั้น

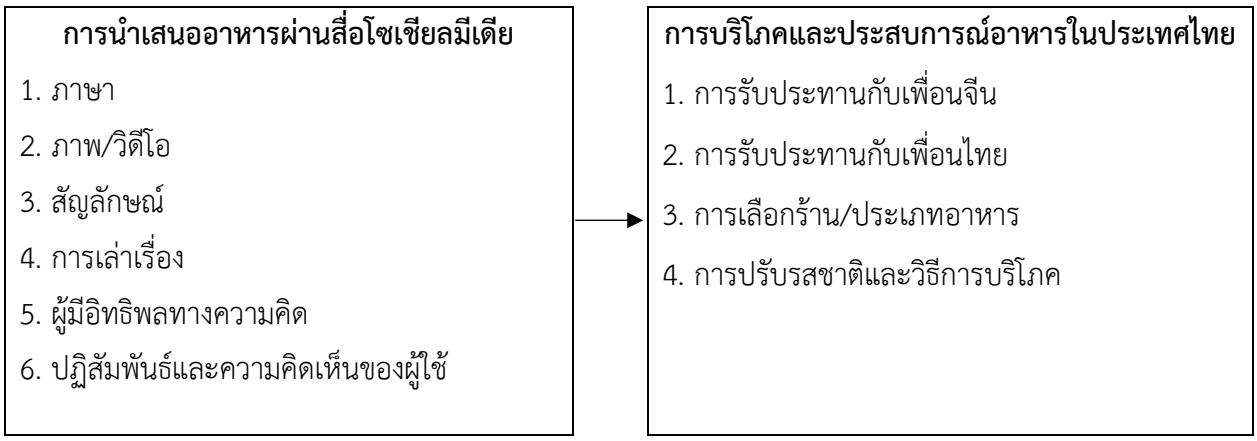
แนวคิดผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรม

แนวคิดผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Consumers) เป็นกรอบสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมการบริโภคภายใต้โลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้บริโภคมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้การรับรู้ การตีความ และการให้ความหมายต่อสินค้าและบริการมีความซับซ้อน (Arnould & Thompson, 2005) และ (Berry, 1997) เสนอแนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation) ว่าบุคคลมิได้ปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ในทิศทางเดียว แต่เป็นกระบวนการต่อรองระหว่างวัฒนธรรมเดิมและวัฒนธรรมใหม่ โดยอาจยอมรับ ปรับเปลี่ยน หรือผสมผสานองค์ประกอบของทั้งสองวัฒนธรรมตามประสบการณ์และบริบทของแต่ละบุคคล ขณะที่ (Ting-Toomey, 2005) อธิบายผ่านแนวคิดการต่อรองอัตลักษณ์ (Identity Negotiation) ว่าการบริโภคสามารถเป็นเครื่องมือในการแสดงตัวตนและสร้างสมดุลระหว่างอัตลักษณ์เดิมกับบริบทใหม่ ในมิติของวัฒนธรรมผู้บริโภค (Arnould & Thompson, 2005) เสนอว่า การบริโภคมิได้เป็นเพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่เป็นกระบวนการสร้างความหมาย อัตลักษณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะในบริบทข้ามวัฒนธรรม ผู้บริโภคสามารถนำสินค้าและประสบการณ์มาปรับความหมายให้สอดคล้องกับบริบทของตน สอดคล้องกับ (Appadurai, 1996) ที่มองว่าวัฒนธรรมอาหารมีการเคลื่อนย้ายและผสมผสาน (cultural hybridization) ทำให้อาหารจากวัฒนธรรมหนึ่งสามารถถูกปรับเปลี่ยนและสร้างความหมายใหม่ในอีกบริบทหนึ่ง นอกจากนี้ (Couldry & Hepp, 2017) ชี้ว่า สื่อสังคมออนไลน์เป็นพื้นที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรมเข้าถึงข้อมูล แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเชื่อมโยงวัฒนธรรมต้นทางกับวัฒนธรรมปลายทาง ส่งผลต่อการสร้างความหมายและการต่อรองอัตลักษณ์อย่างต่อเนื่อง สำหรับนักศึกษาจีนในประเทศไทย การบริโภคอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า จึงมิได้ตอบสนองเพียงความต้องการทางกายภาพ แต่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว การสร้างความคุ้นเคย และการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม อาหารบางประเภทอาจเป็นตัวแทนของ “ความเป็นบ้าน” (sense of home) ขณะที่บางประเภทสะท้อน “ประสบการณ์ใหม่” หรือการสร้างชีวิตประจำวันในสังคมไทย ทั้งนี้ ความหมายของอาหารยังเปลี่ยนไปตามบริบททางสังคม เช่น การรับประทานกับเพื่อนชาวจีนอาจเน้น

รสชาติที่ใกล้เคียงบ้านเกิด ขณะที่การรับประทานกับเพื่อนไทยอาจเปิดรับความแตกต่างด้านรสชาติมากขึ้น ซึ่งสะท้อนบทบาทของวัฒนธรรมต่อการรับรู้และการตีความของผู้บริโภค (Hofstede, 2001)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรมในการวิจัยนี้ครอบคลุมการปรับตัวทางวัฒนธรรม การต่อรองอัตลักษณ์ การสร้างความหมายผ่านการบริโภค และอิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งช่วยอธิบายการประกอบสร้างความหมายของอาหารและพฤติกรรมการบริโภคของนักศึกษาจีนในบริบทสังคมไทยที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การนำเสนอเนื้อหาและกลยุทธ์การสื่อสารของสื่อโซเชียลมีเดียที่เกี่ยวข้องกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในบริบทสังคมไทย

2. เพื่อศึกษาการรับรู้ การตีความ และการประกอบสร้างความหมายของอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า ของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ตั้งข้อสันนิษฐานว่า การนำเสนออาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าผ่านสื่อโซเชียลมีเดียมีส่วนในการประกอบสร้างความหมายและภาพแทนของอาหารให้แก่นักศึกษาจีนในประเทศไทย โดยความหมายที่นักศึกษาจีนรับรู้และตีความมิได้เป็นความหมายที่ตายตัว หากแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ภูมิหลังทางวัฒนธรรม บริบททางสังคม และประสบการณ์การบริโภคในประเทศไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประเภทการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) เพื่อทำความเข้าใจการสร้างความหมาย การตีความ และการรับรู้ของผู้บริโภคต่อเนื้อหาเกี่ยวกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในบริบทของสื่อดิจิทัล โดยพิจารณาทั้งมิติของเนื้อหาสื่อและประสบการณ์ของผู้รับสาร

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการคัดเลือก

ประชากรในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) เนื้อหาสื่อดิจิทัลเกี่ยวกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าที่เผยแพร่บน TikTok และ YouTube และ (2) ผู้บริโภคชาวจีนที่มีประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และบริโภคอาหารดังกล่าว

หน่วยวิเคราะห์ด้านสื่อประกอบด้วยคลิปวิดีโอ จำนวน 30 คลิป คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ ได้แก่ เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู หรือหมาล่า มีลักษณะการเล่าเรื่อง รีวิว หรือแสดงความคิดเห็น ใช้ภาษาจีนหรือมีบริบทที่สื่อสารกับผู้บริโภคชาวจีน และมีหลักฐานการมีส่วนร่วมของผู้ชมในระดับที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ นักศึกษาสัญชาติจีนที่กำลังศึกษาอยู่ในประเทศไทย จำนวน 12 คน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติว่าต้องมีประสบการณ์ใช้สื่อสังคมออนไลน์และบริโภคอาหารประเภทที่ศึกษา การกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลใช้หลักความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) โดยยุติการเก็บข้อมูลเมื่อไม่ปรากฏประเด็นหรือข้อมูลใหม่ที่มีนัยสำคัญต่อการตอบคำถามวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ (1) แบบบันทึกการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) สำหรับบันทึกลักษณะเนื้อหา รูปแบบการเล่าเรื่อง การใช้ภาษา การนำเสนอ และการสร้างความหมาย (2) แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) สำหรับศึกษาประสบการณ์ การรับรู้ และการตีความของผู้ให้ข้อมูล และ (3) แบบบันทึกภาคสนาม (Field Notes) สำหรับบันทึกบริบท ข้อสังเกต และประเด็นที่เกิดขึ้นระหว่างการเก็บข้อมูล

เครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง รวมทั้งทดลองใช้แนวคำถามสัมภาษณ์กับบุคคลที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อประเมินความชัดเจนและความเหมาะสมของเครื่องมือ

วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก ผู้วิจัยสืบค้นและคัดเลือกคลิปวิดีโอจาก TikTok และ YouTube ตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 30 คลิป พร้อมบันทึกข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ แพลตฟอร์ม วันที่เผยแพร่ รูปแบบเนื้อหา ภาษา ประเด็นสำคัญ และลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ชม จากนั้นรับชมและวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่สอง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง ครอบคลุมประสบการณ์การใช้สื่อ การรับรู้และการตีความเนื้อหาเกี่ยวกับอาหาร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และพฤติกรรมการบริโภค การสัมภาษณ์ดำเนินการโดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล และคำนึงถึงการรักษาความลับและสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ข้อมูลการสัมภาษณ์ได้รับการถอดความและตรวจสอบความครบถ้วนก่อนเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพแบบอุปนัย (Inductive Qualitative Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงธีมและการวิเคราะห์เชิงตีความ โดยเริ่มจากการเตรียมและอ่านข้อมูลซ้ำเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม จากนั้นกำหนดหน่วยความหมาย (Meaning Units) และรหัสข้อมูล (Coding) จัดกลุ่มรหัสที่มีความสัมพันธ์กันเป็นหมวดหมู่ (Categories) และสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักหรือธีม (Themes) ก่อนตีความความสัมพันธ์และความหมายที่ปรากฏจากข้อมูล

นอกจากนี้ ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (Constant Comparison) ระหว่างข้อมูลจากคลิปวิดีโอ การสัมภาษณ์ และบันทึกภาคสนาม เพื่อค้นหาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และรูปแบบที่เกิดขึ้นซ้ำก่อนสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลตามแนวคิดของ (Lincoln & Guba, 1985) โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เนื้อหาสื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลการสัมภาษณ์ และบันทึกภาคสนาม รวมทั้งใช้การตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องของสาระสำคัญและการตีความ นอกจากนี้ จัดทำบันทึกกระบวนการวิจัยและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Audit Trail) เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ และลดอคติในการตีความข้อมูล อันนำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ความพึ่งพาได้ และความสามารถในการยืนยันได้ของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การนำเสนอเนื้อหาและกลยุทธ์การสื่อสารในสื่อโซเชียลมีเดีย

1. รูปแบบการเล่าเรื่องและกลยุทธ์การสื่อสาร จากการวิเคราะห์คลิปวิดีโอ 30 คลิป พบรูปแบบการเล่าเรื่อง 5 รูปแบบ ได้แก่ (1) รีวิว–ไกด์–เปรียบเทียบ 11 คลิป (2) สังสรรค์และชวนไปรับประทานอาหาร 5 คลิป (3) โปรโมชันและชวนตัดสินใจ 5 คลิป (4) ท้าทายและเร้าอารมณ์ 5 คลิป และ (5) ไลฟ์สไตล์และเช็กอิน 4 คลิป สะท้อนว่าเนื้อหาหม้อไฟชาบู และหมาล่ามิได้มุ่งให้ข้อมูลอาหารเท่านั้น แต่ผสมผสานการให้ข้อมูล การสร้างอารมณ์ การชักจูง และการกระตุ้นการบริโภค รูปแบบรีวิว–ไกด์–เปรียบเทียบพบมากที่สุด โดยเฉพาะบน YouTube เน้นข้อมูลที่ช่วยลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจ เช่น ราคา คุณภาพ ความคุ้มค่า ที่ตั้ง และประสบการณ์ของผู้รีวิว ถ้อยคำอย่าง (อย่าให้เสียเงินเปล่า) “นักศึกษาจีนรับรอง” และ “งบไม่เกิน 500 บาท” ช่วยสร้างภาพลักษณ์ผู้รีวิวในฐานะผู้มีประสบการณ์ จึงทำหน้าที่ทั้งเป็นกลไกทางการตลาดและระบบนำทางการบริโภค (consumer navigation) ส่วนรูปแบบท้าทายและเร้าอารมณ์พบเด่นในเนื้อหาหมาล่า โดยใช้คำถามหรือสถานการณ์สร้างความคาดหวัง เช่น “ระดับ 5 จะไหวไหม” หรือ “ชาจนพูดไม่ชัด” ทำให้การกินถูกนำเสนอเป็นการทดสอบขีดจำกัดและการพิสูจน์ตนเอง ขณะที่รูปแบบสังสรรค์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รูปแบบโปรโมชันมุ่งกระตุ้นการตัดสินใจด้วยราคาและความคุ้มค่า และรูปแบบไลฟ์สไตล์เชื่อมโยงอาหารกับสถานที่ บรรยากาศ และการแสดงตัวตนในพื้นที่ดิจิทัล โดยรวม อาหารถูกสื่อสารในฐานะข้อมูล กิจกรรมทางสังคม ประสบการณ์ท้าทาย และองค์ประกอบของวิถีชีวิตร่วมสมัย

2. การสร้างภาพแทนของอาหาร อาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าถูกสร้างภาพแทน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) อาหารในฐานะพื้นที่ทางสังคม (social space) 17 คลิป (2) อาหารในฐานะความท้าทายและความตื่นเต้น (challenge and excitement) 12 คลิป และ (3) อาหารในฐานะไลฟ์สไตล์และเทรนด์ (lifestyle and trend) 17 คลิป ลักษณะแรกพบเด่นในเนื้อหาชาบูและหม้อไฟ ผ่านภาพการล้อมวง หยิบอาหารลงหม้อร่วมกัน และชนแก้ว รวมถึงข้อความ “การกินหม้อไฟคือพิธีกรรมอย่างหนึ่ง. ทำให้อาหารเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์และประสบการณ์เชิงสัญลักษณ์ ลักษณะที่สองสัมพันธ์กับหมาล่า โดยเน้นความเผ็ด ความชา น้ำตา และการทดสอบความอดทน เช่น “แต่ก็ยังอยากกินต่อ” ทำให้ความเผ็ดกลายเป็นเครื่องหมายของความท้าทายและการเอาชนะตนเอง ส่วนลักษณะที่สามเชื่อมโยงอาหารกับบรรยากาศร้านสำหรับถ่ายภาพ การเช็กอิน และแฮชแท็ก เช่น #ต้องกิน/#เมนูต้องลอง จึงทำให้การกินเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงตัวตนและการสะสมทุนเชิงสัญลักษณ์ในพื้นที่ดิจิทัล ทั้งนี้เป็นการเข้ารหัสแบบซ้อนทับ (overlapping coding) จึงไม่จำเป็นต้องรวมกันเท่ากับ 30 คลิป

3. องค์ประกอบของสื่อและเทคนิคการนำเสนอ เทคนิคที่พบมากที่สุดคือภาพระยะใกล้ (close-up) และข้อความประเมินค่าบนหน้าจอ อย่างละ 25 คลิป โดยเน้นสี เนื้อสัมผัส ความร้อน และความสดใหม่ของอาหาร หลายคลิปเปิดด้วยภาพเนื้อสไลด์ น้ำซุปเดือด ไข่แตก ซอสไหล หรืออาหารที่ถูกคีบขึ้นจากหม้อ ก่อนเสริมด้วยข้อความ เช่น (แค่ดูสีนี้ก็รู้แล้วว่านุ่มแค่ไหน) ทำให้ผู้ชมสามารถจินตนาการคุณสมบัติของอาหารผ่านภาพและข้อความ นอกจากนี้ การตัดต่ออย่างรวดเร็วพบ 18 คลิป โดยเฉพาะบน TikTok เพื่อดึงความสนใจและกระตุ้นอารมณ์ในเวลาอันสั้น ขณะที่การใช้เสียงอาหารหรือ ASMR พบ 8 คลิป ช่วยเพิ่มความสมจริงและความรู้สึกมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบแพลตฟอร์ม TikTok เน้น hook ที่รวดเร็ว การตัดต่อฉับไว และอารมณ์ YouTube เน้นข้อมูลละเอียด เช่น ราคา การเดินทาง และประสบการณ์ตั้งแต่เข้าร้านจนรับประทานเสร็จ ส่วน Xiaohongshu เด่นด้านข้อมูลเชิงคู่มือและคำแนะนำที่ผสานเหตุผลในการตัดสินใจกับการสร้างความ

ต้องการบริโภค จึงสะท้อนว่าแม้นำเสนออาหารประเภทเดียวกัน แต่กลยุทธ์การสื่อสารแตกต่างไปตามวัฒนธรรมของแพลตฟอร์ม (platform culture) และพฤติกรรมการบริโภคสื่อของผู้ใช้

การรับรู้ การตีความ และการประกอบสร้างความหมายของนักศึกษาจีนในประเทศไทย

1. การรับรู้เบื้องต้นและการเลือกเปิดรับสื่อ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า นักศึกษาจีนที่พำนักในประเทศไทยน้อยกว่า 1 ปีมักใช้สื่อโซเชียลมีเดียเกี่ยวกับอาหารเป็นเครื่องมือค้นหาข้อมูลและนำทางชีวิต มากกว่าการรับชมเพื่อความบันเทิง ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ตอนมาไทยใหม่ ๆ TikTok เหมือนแผนที่ บอกว่าร้านไหนน่าไป” สะท้อนบทบาทของสื่อในการลดความไม่แน่นอนในบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย การรับรู้ระยะแรกพึ่งพาสัญญะทางประสาทสัมผัส โดยเฉพาะภาพ เสียง และการเคลื่อนไหว ก่อนประเมินข้อมูลเชิงเหตุผล เช่น “เวลาผมดูคลิปสั้น ผมฟังเสียงก่อน เสียง ‘ซู่’ มันช่วยมาก” แสดงให้เห็นว่าสื่ออาหารสามารถสร้างความรู้สึกเสมือนประสบการณ์ตรงผ่านภาพและเสียงได้ แม้ผู้รับสารไม่ได้อยู่ในสถานที่จริง อย่างไรก็ตาม ผู้รับสารมีการคัดเลือกสื่อตามวัตถุประสงค์ ภาษา และความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เช่น “ถ้าในเสี่ยวหงซูมีคนเขียนว่า ‘นักศึกษาจีนรับรอง’ หนูจะเชื่อมากขึ้น” ขณะที่ YouTube ให้ข้อมูลต่อเนื่องและละเอียดกว่า จึงถูกมองว่า “จริงกว่า” โดยผู้ให้ข้อมูลสรุปว่า “คลิปสั้นเหมือนปลูกความอยาก ส่วนคลิปยาวเหมือนมาช่วยยืนยัน” จึงกล่าวได้ว่าความน่าเชื่อถือของสื่อเกิดจากการประเมินทั้งเนื้อหา รูปแบบแพลตฟอร์ม แหล่งที่มา และความใกล้ชิดทางสังคมของผู้ส่งสาร

2. การตีความผ่านกรอบวัฒนธรรมจีนและประสบการณ์ในประเทศไทย ภูมิหลังทางวัฒนธรรมและประสบการณ์เดิมมีบทบาทสำคัญต่อการตีความอาหาร โดยเฉพาะหมาล่า ผู้ที่มาจากพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมการบริโภครสเผ็ดเข้มข้น เช่น เสฉวน ฉงชิ่ง และหูหนาน มักใช้มาตรฐานรสชาติจากบ้านเกิดเป็นกรอบประเมิน เช่น “ผมเป็นคนฉงชิ่ง เลยจะดูก่อนว่าคนอื่นบอกว่าชาพอไหม” ขณะเดียวกันบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญกับความเผ็ดเพียงอย่างเดียว แต่สนใจกลิ่นและมิติของน้ำซุป ในทางกลับกัน ผู้ที่รับประทานเผ็ดจัดไม่ได้อาจมองหมาล่าแบบไทยว่าเหมาะกับตนเองมากกว่า ดังนั้น ความหมายของ “แท้” หรือ “ต้นตำรับ” จึงไม่ได้มีคุณค่าเหมือนกันสำหรับผู้รับสารทุกคน แต่ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ และความต้องการในการบริโภคของแต่ละบุคคล

3. การต่อรองความหมายและการถอดรหัสสาร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะการถอดรหัสแบบ negotiated reading กล่าวคือ ยอมรับความหมายบางส่วนที่สื่อนำเสนอ แต่ปรับให้สอดคล้องกับประสบการณ์ของตน เช่น “พออยู่ไทยนานขึ้น ฉันมองคลิปเป็นแค่ข้อมูลอ้างอิง ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย” และ “บางร้านที่เป็นไวรัล ผมไปครั้งเดียวพอ เพราะประสบการณ์จริงไม่รองรับกระแส” สะท้อนการเปลี่ยนจากผู้ที่พึ่งพาสื่อเพื่อการนำทาง ไปสู่ผู้รับสารที่สามารถเปรียบเทียบตรวจสอบ และประเมินข้อมูลจากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลบางราย โดยเฉพาะผู้มีพื้นฐานด้านนิเทศศาสตร์ มีลักษณะใกล้เคียง oppositional reading โดยตั้งคำถามต่อคำว่า “แท้” หรือ “ต้องกิน” และมองวิดีโอเป็น “เรื่องเล่าชนิดหนึ่ง ไม่ใช่ข้อเท็จจริงล้วน ๆ” แสดงให้เห็นว่าผู้รับสารสามารถวิพากษ์กลไกการผลิตความหมายและกลยุทธ์การโน้มน้าวของสื่อได้

4. การประกอบสร้างความหมายของอาหารในบริบทการดำรงชีวิตในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่า นักศึกษาจีนประกอบสร้างความหมายของหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าอย่างน้อย 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) อาหารในฐานะกิจกรรมทางสังคม (2) เครื่องมือสร้างชีวิตประจำวันใหม่ในต่างแดน (3) ความทรงจำและความสบายใจ และ (4) วัตถุแห่งการรู้เท่าทันสื่อ

ประการแรก อาหารทำหน้าที่เป็นกิจกรรมทางสังคม โดยผู้ให้ข้อมูลมองว่าการกินชาบูเป็น “กิจกรรม” มากกว่าการรับประทานอาหาร และให้ความสำคัญกับการรับประทานร่วมกับใครมากกว่าความนิยมของร้าน ประการที่สอง อาหารเป็น

ส่วนหนึ่งของการสร้างกิจวัตรใหม่ในประเทศไทย เช่น “การกินชาบูไม่ใช่เพื่อหารสจีน แต่เพื่อสร้างชีวิตประจำวันใหม่ในไทย” สะท้อนว่าอาหารช่วยสร้างความคุ้นเคยและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมปลายทาง

ประการที่สาม อาหารเชื่อมโยงกับความทรงจำและอารมณ์ เช่น หม้อไฟที่ทำให้นึกถึง “ปักกิ่งหน้าหนาว” หรือเป็น “อาหารปลอบใจช่วงสอบ” จึงทำหน้าที่สร้างความคุ้นเคยและความสบายใจในต่างแดน ประการสุดท้าย อาหารเป็นวัตถุแห่งการรู้เท่าทันสื่อ ผู้ให้ข้อมูลตระหนักว่า “คลิปสั้นให้ ‘อารมณ์’ มากกว่าจะให้ข้อมูลครบ” และให้ความสนใจกับการใช้ซับไตเติลจีน-ไทย ซึ่งสะท้อนความสามารถในการอ่านทั้งเนื้อหาและกลยุทธ์การสื่อสาร

การรับสารของนักศึกษาจีนมิได้เป็นกระบวนการเชิงรับ แต่เป็นกระบวนการประกอบสร้างความหมายที่ผู้รับสารนำประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ความรู้เดิม ประสบการณ์การบริโภค และความรู้เท่าทันสื่อมาใช้ในการตีความ ต่อรอง และสร้างความหมายใหม่ให้กับอาหารและการดำรงชีวิตในประเทศไทย

โดยสรุป ความหมายของหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในบริบทสังคมไทยไม่ได้เกิดจากตัวอาหารหรือผู้ผลิตสารเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการประกอบสร้างความหมายของสื่อกับการตีความและประสบการณ์ของผู้รับสาร อาหารจึงทำหน้าที่ทั้งในฐานะสินค้า ประสบการณ์ทางสังคม สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม เครื่องมือในการปรับตัว และพื้นที่ต่อรองความหมายในชีวิตประจำวันของนักศึกษาจีนในประเทศไทย

อภิปรายผล

สื่อโซเชียลมีเดียในฐานะพื้นที่ประกอบสร้างและต่อรองความหมายของอาหาร

ผลการวิจัยประการแรกชี้ให้เห็นว่า สื่อโซเชียลมีเดียมิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นช่องทางเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับร้านอาหารหรือผลิตภัณฑ์อาหาร หากแต่เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เปิดให้เกิดการผลิต เผยแพร่ รับรู้ และต่อรองความหมายของอาหารในสังคมร่วมสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ (Couldry & Hepp, 2017) ที่เสนอว่าสื่อดิจิทัลมีบทบาทในการประกอบสร้างความเป็นจริงทางสังคม โดยมิได้เพียงสะท้อนสิ่งที่มีอยู่ หากยังมีส่วนกำหนดวิธีที่ผู้คนมองเห็น รับรู้ และให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ ในกรณีอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่า พบว่าการนำเสนอมี 5 รูปแบบหลัก โดย “รีวิว–ไกด์–เปรียบเทียบ” พบมากที่สุด สะท้อนลักษณะการสื่อสารที่ผสานการให้ข้อมูล การสร้างประสบการณ์ และการชักจูงการบริโภค อาหารจึงมิได้ถูกนำเสนอในฐานะ “สิ่งที่ควรรู้” เท่านั้น แต่ถูกประกอบสร้างให้เป็น “สิ่งที่ควรลอง” และ “ประสบการณ์ที่ควรแบ่งปัน” สอดคล้องกับแนวคิด Instagram gaze ของ (Feldman, 2021) ซึ่งชี้บทบาทของวัฒนธรรมภาพในการกำหนดว่าอาหารใดถูกมองว่าน่าสนใจ น่ารับประทาน และมีคุณค่าทางสังคม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่กระบวนการ “ทำให้อาหารมีความหมาย” มากกว่าปริมาณการนำเสนอ การเลือกมุมกล้อง องค์ประกอบภาพ สี แสง เสียง คำบรรยาย และปฏิกิริยาของผู้รีวิว ล้วนเป็นกลไกในการเข้ารหัสความหมาย ทำให้อาหารธรรมดาถูกเชื่อมโยงกับความอร่อย ความคุ้มค่า ความแปลกใหม่ ความสนุก หรือวิถีชีวิตร่วมสมัย ขณะเดียวกัน ความแตกต่างระหว่างแพลตฟอร์มสะท้อน “ตรรกะของแพลตฟอร์ม” (platform logic) ที่มีส่วนกำหนดทั้งรูปแบบเนื้อหาและความหมาย TikTok มีแนวโน้มสร้างอาหารในฐานะ “ประสบการณ์ที่ต้องรีบลอง” YouTube เน้นอาหารในฐานะ “ข้อมูลที่ต้องตรวจสอบ” ส่วน Xiaohongshu นำเสนออาหารในฐานะ “ประสบการณ์ของชุมชน” ที่อาศัยการแลกเปลี่ยน

และความน่าเชื่อถือระหว่างสมาชิก สอดคล้องกับ ณัฐรุจา กองทอง และคณะ (2565) ที่พบว่าแพลตฟอร์มที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านอาหารแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงขยายกรอบการมองสื่ออาหารในบริบทไทย จาก “ช่องทางประชาสัมพันธ์” สู่การมองแพลตฟอร์มในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขของการสร้างความหมาย ความหมายของอาหารจึงมิได้เกิดจากผู้ผลิตเนื้อหาเพียงฝ่ายเดียว หากเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิตเนื้อหา คุณลักษณะของแพลตฟอร์ม อัลกอริทึม และการมีส่วนร่วมของผู้ชม (ชนม์ธีรา ขำละม้าย และพนัชกร สิมะขจรบุญ, 2565)

การเล่าเรื่องและการสร้างภาพแทนในฐานะกลไกการประกอบสร้างความหมาย

ผลการวิจัยประการที่สองชี้ว่า การเล่าเรื่องเชิงประสบการณ์ (experiential storytelling) เป็นกลไกสำคัญในการประกอบสร้างความหมายของอาหารบนสื่อสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับ (Fisher, 1984) ที่มองว่ามนุษย์เป็นผู้ให้ความหมายผ่านเรื่องเล่า โดยเรื่องเล่าที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความคาดหวังของผู้รับสารมีแนวโน้มได้รับการยอมรับมากกว่า ในบริบทอาหาร การบรรยายรสชาติ ความรู้สึกขณะรับประทาน ปฏิกิริยาต่อความเผ็ดหรือความชา บรรยากาศร้าน และการรับประทานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเปลี่ยน “ข้อมูลเกี่ยวกับอาหาร” ให้เป็น “ประสบการณ์เกี่ยวกับอาหาร” และเปิดโอกาสให้ผู้ชมจินตนาการประสบการณ์ก่อนการบริโภคจริง ดังนั้น สื่อสังคมออนไลน์จึงทำหน้าที่เสมือนพื้นที่จำลองประสบการณ์ ซึ่งมีส่วนกำหนดความคาดหวังของผู้บริโภคขณะเดียวกัน การสร้างภาพแทนอาหารพบอย่างน้อย 3 ลักษณะ ได้แก่ อาหารในฐานะพื้นที่ทางสังคม อาหารในฐานะความท้าทาย และอาหารในฐานะไลฟ์สไตล์ สอดคล้องกับ (Hall, 1997) ที่เสนอว่าความหมายมิได้ติดอยู่กับวัตถุโดยธรรมชาติ แต่เกิดจากกระบวนการทางภาษา สัญลักษณ์ และวัฒนธรรม การนำเสนอชาบูในฐานะพื้นที่ทางสังคมสะท้อนการขยายความหมายจาก “รูปแบบการบริโภค” สู่ “รูปแบบความสัมพันธ์” เพราะการนั่งล้อมหม้อ รับประทานร่วมกัน และแบ่งปันวัตถุดิบสามารถสื่อถึงความเป็นสมาชิกและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ (Fischler,1988) ดังนั้น ภาพกลุ่มเพื่อนหรือครอบครัวจึงไม่ได้สื่อเพียงความอร่อย แต่ยังสื่อว่าอาหารเป็นกลไกสร้างและรักษาความสัมพันธ์ ส่วนการนำเสนอหมาล่าในฐานะ “ความท้าทาย” แสดงให้เห็นการเปลี่ยนความหมายของอาหารเมื่อเคลื่อนย้ายข้ามบริบทวัฒนธรรม รสเผ็ดร้อนและความชาซึ่งเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมอาหารเสฉวนถูกเข้ารหัสใหม่ในสื่อดิจิทัลให้เป็นประสบการณ์เร้าใจและท้าทาย ตลอดจนเป็นพื้นที่แสดงความกล้าหรือสมรรถนะของผู้บริโภค ประเด็นนี้สอดคล้องกับ (Appadurai, 1996) ที่ชี้ว่าการเคลื่อนย้ายวัตถุทางวัฒนธรรมข้ามพื้นที่เปิดให้เกิดการปรับเปลี่ยนความหมายตามบริบทปลายทาง จึงกล่าวได้ว่าการแพร่กระจายของอาหารจีนในไทยเป็นกระบวนการ แปลความหมายทางวัฒนธรรม (cultural translation) มากกว่าการถ่ายโอนอาหารจากวัฒนธรรมหนึ่งสู่อีกวัฒนธรรมหนึ่งโดยตรง

นักศึกษาจีนในฐานะผู้รับสารเชิงรุกและผู้ต่อรองความหมาย

ผลการวิจัยสะท้อนว่า นักศึกษาจีนในประเทศไทยมิได้เป็นผู้รับสารแบบนิ่ง แต่เป็น ผู้รับสารเชิงรุก ที่คัดกรอง เปรียบเทียบ ตรวจสอบ และต่อรองความหมายของสื่อกับประสบการณ์จริง สอดคล้องกับแนวคิด encoding–decoding ของ (Hall, 1980) ซึ่งชี้ว่าความหมายที่ผู้ผลิตเข้ารหัสไม่จำเป็นต้องถูกถอดรหัสในแบบเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะใกล้เคียง negotiated reading กล่าวคือ ยอมรับความหมายบางส่วนที่สื่อนำเสนอ แต่ปรับหรือตีความใหม่ตามประสบการณ์ ความรู้ และบริบทวัฒนธรรม เช่น อาจยอมรับว่าร้านมีบรรยากาศดีตามภาพ แต่ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยว่ารสชาติอาหารดีในระดับเดียวกัน ข้อค้นพบนี้ขยายความเข้าใจจากแนวคิดของ Hwang, Eves & Stienmetz, (2021) ซึ่งเสนอว่าสื่อสังคมออนไลน์สัมพันธ์กับความพึงพอใจเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการด้านข้อมูล กระบวนการ และสังคม โดยงานวิจัยนี้ชี้เพิ่มเติมว่า ผู้บริโภคยังทำหน้าที่เปรียบเทียบและต่อรองระหว่าง “ความหมายในสื่อ” กับ “ประสบการณ์จริง” จึงมีสถานะเป็น ผู้ร่วมสร้างความหมาย (co-creator of meaning) การพบลักษณะใกล้เคียง oppositional reading ในบางกรณียังสะท้อนความสามารถในการวิพากษ์สื่อ ผู้รับสารสามารถตั้งคำถามต่อการจัดฉาก การเลือกภาพ และการนำเสนอประสบการณ์ที่เกินจริง ประเด็นนี้ชี้ถึงบทบาทของ media literacy ในการกำกับการตีความอาหารในสื่อดิจิทัล และแสดงว่าผู้บริโภคร่วมสมัยสามารถเป็นทั้งผู้ชม ผู้บริโภค และผู้วิพากษ์สื่อได้พร้อมกัน

อาหารในฐานะพื้นที่ต่อรองอัตลักษณ์ข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิจัยพบว่าอาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่ามิได้มีความหมายตายตัวสำหรับนักศึกษาจีนในประเทศไทย แต่เปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์ ความสัมพันธ์ และบริบทการบริโภค สอดคล้อง น้ำผึ้ง ปัทมะลางคุล และธนภัทร พิริย์โยธินกุล, (2562) ที่มองการปรับตัวทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเดิมกับวัฒนธรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบสำคัญคือ ผู้ให้ข้อมูลบางรายมิได้บริโภคอาหารจีนเพียงเพื่อแสวงหารสชาติที่เชื่อมโยงกับ “บ้าน” แต่ยังบริโภคในฐานะส่วนหนึ่งของการสร้างชีวิตประจำวันในประเทศไทย อาหารจึงทำหน้าที่เป็นพื้นที่กึ่งกลางระหว่าง “บ้านเกิด” กับ “ชีวิตปัจจุบัน” โดยช่วยทั้งรักษาความต่อเนื่องของอัตลักษณ์เดิมและสร้างความคุ้นเคยกับสังคมใหม่ สอดคล้องกับ (Ting-Toomey, 2005) ที่เสนอว่าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมมีลักษณะพลวัตและถูกต่อรองผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นอกจากนี้ความหมายของอาหารยังเปลี่ยนตามผู้ร่วมโต๊ะ เมื่อรับประทานกับเพื่อนชาวจีน ผู้บริโภคอาจคาดหวังรสชาติและรูปแบบการบริโภคที่ใกล้เคียงวัฒนธรรมต้นทางมากกว่า ขณะที่การรับประทานกับเพื่อนชาวไทยอาจนำไปสู่การปรับตัวและยอมรับความแตกต่างมากขึ้น สอดคล้องกับ (Hofstede, 2001) และ Mintz & Du Bois, (2002) ที่ชี้ถึงบทบาทของบริบททางวัฒนธรรมและสังคมต่อการรับรู้และความหมายของอาหาร ดังนั้น อาหารจึงมิใช่เพียงตัวแทนวัฒนธรรมจีน หากเป็น พื้นที่ต่อรองอัตลักษณ์และการสร้างตัวตนแบบข้ามวัฒนธรรม

ช่องว่างระหว่างความหมายในสื่อกับประสบการณ์จริง

ผลการวิจัยยังพบช่องว่างระหว่างความหมายที่สร้างในสื่อกับประสบการณ์จริง ผู้ให้ข้อมูลบางรายพบว่าภาพร้าน อาหาร หรือเนื้อสัมผัสในสื่อสร้างความคาดหวังสูงกว่าสิ่งที่พบจริง ข้อค้นพบนี้สะท้อนข้อจำกัดของการสร้างภาพแทนดิจิทัล กล่าวคือ สื่อสามารถสร้างความคาดหวังล่วงหน้า แต่ไม่สามารถรับประกันความสอดคล้องกับประสบการณ์จริงได้ สอดคล้องกับ กิจติวัฒน์ รัตนมณี และกฤชคุณ ผาณิตญาณกร (2565) ที่พบว่าผู้บริโภคค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อลดความไม่แน่นอนก่อนตัดสินใจบริโภค เมื่อเชื่อมโยงกับ encoding–decoding ช่องว่างดังกล่าวเป็นพื้นที่สำคัญของการต่อรองความหมาย ก่อนบริโภค ผู้รับสารอาจยอมรับความหมายและเกิดความคาดหวัง แต่เมื่อประสบการณ์จริงไม่สอดคล้อง กระบวนการถอดรหัสอาจเปลี่ยนไปสู่การต่อรองหรือปฏิเสธความหมายเดิมได้ ผลดังกล่าวมีนัยต่อการสื่อสารการตลาด เพราะความสำเร็จของสื่อไม่ควรวัดเพียงการมองเห็นหรือการกระตุ้นความสนใจ แต่ควรพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง “คำสัญญาที่สื่อสร้าง” กับ “ประสบการณ์ที่ผู้บริโภคได้รับจริง” หากช่องว่างมีมาก ย่อมเพิ่มความเสี่ยงต่อการสูญเสียความไว้วางใจและการสร้างภาพลักษณ์เชิงลบผ่านการรีวิวและการบอกต่อ

การสังเคราะห์เชิงทฤษฎี จากการสื่อสารอาหารสู่ระบบนิเวศของการประกอบสร้างความหมาย

เมื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยรวม การประกอบสร้างความหมายของหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในสังคมไทยมิได้เป็นกระบวนการเชิงเส้นจาก “ผู้ผลิตสื่อ ผู้รับสาร” แต่เป็น ระบบนิเวศของความหมายที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ตรรกะของแพลตฟอร์ม (2) การเล่าเรื่องและการสร้างภาพแทน (3) การตีความและต่อรองของผู้รับสาร และ (4) ประสบการณ์จริงกับบริบททางวัฒนธรรม แพลตฟอร์มและผู้ผลิตเนื้อหากำหนดกรอบความหมายเบื้องต้น เช่น ความอร่อย ความคุ้มค่า ความแปลกใหม่ ความท้าทาย หรือความสัมพันธ์ทางสังคม จากนั้นผู้รับสารนำความหมายดังกล่าวไปตีความผ่านกรอบประสบการณ์และวัฒนธรรมก่อนตรวจสอบกับประสบการณ์จริง กระบวนการจึงสามารถนำไปสู่การยอมรับ การต่อรอง หรือการปฏิเสธความหมายเดิม ในกรณีนักศึกษาจีนในประเทศไทย อาหารจึงควรถูกทำความเข้าใจในฐานะ วัตถุทางวัฒนธรรมที่มีความหมายแบบพลวัต มิใช่เพียงสินค้าอาหารหรือปรากฏการณ์การบริโภค เพราะความหมายเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสื่อ แพลตฟอร์ม ผู้บริโภค ความสัมพันธ์ทางสังคม และบริบทข้ามวัฒนธรรม อาหารทำหน้าที่พร้อมกันในฐานะสื่อกลางของความทรงจำ พื้นที่สร้างความสัมพันธ์ เครื่องมือสร้างความคุ้นเคยในสังคมใหม่และพื้นที่ต่อรองอัตลักษณ์

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยทั้งสองวัตถุประสงค์แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องระหว่าง “การนำเสนอความหมาย” กับ “การตีความและต่อรองความหมาย” โดยสื่อสังคมออนไลน์สร้างกรอบความหมายเบื้องต้นผ่านตรรกะของแพลตฟอร์มและกลยุทธ์การเล่าเรื่อง ขณะที่นักศึกษาจีนในประเทศไทยทำหน้าที่ตีความตรวจสอบ และต่อรองความหมายนั้นผ่านประสบการณ์จริงและกรอบวัฒนธรรมของตนเอง ความหมายของอาหารจึงมิได้ถูกกำหนดโดยสื่อฝ่ายเดียว หากเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สื่อ–ผู้รับสาร–ประสบการณ์–

วัฒนธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการอธิบายการประกอบสร้างความหมายของอาหารในสังคมดิจิทัลและบริบทข้ามวัฒนธรรมร่วมสมัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ 4 ประการ ได้แก่ 1) แบบจำลองการประกอบสร้างความหมายอาหารในบริบทข้ามวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งอธิบายว่าความหมายของอาหารเกิดจากปฏิสัมพันธ์แบบวงจร (circular interaction) ระหว่างสื่อ ผู้บริโภค และบริบททางวัฒนธรรม มิใช่กระบวนการเชิงเส้น 2) การจำแนกความหมายของอาหารในบริบทนักศึกษาจีนในประเทศไทยเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ อาหารในฐานะกิจกรรมทางสังคม เครื่องมือสร้างชีวิตประจำวันใหม่ในต่างแดน ความทรงจำและความสบายใจ และวัตถุแห่งการรู้เท่าทันสื่อ 3) บทบาทของตรรกะแพลตฟอร์ม (platform logic) ที่แตกต่างกันในการสร้างความหมายของอาหาร โดย TikTok เน้นประสบการณ์ที่ต้องรีบลอง YouTube เน้นข้อมูลที่ต้องตรวจสอบ และ Xiaohongshu เน้นการรับรองจากชุมชนที่น่าเชื่อถือ และ 4) รูปแบบการถอดรหัสแบบใหม่ที่เรียกว่า cross-cultural comparative decoding ซึ่งผู้บริโภคข้ามวัฒนธรรมใช้ประสบการณ์จากวัฒนธรรมต้นทางเป็นกรอบในการประเมินและตีความเนื้อหาจากวัฒนธรรมปลายทาง อันเป็นการขยายแนวคิด encoding–decoding ของ (Hall, 1980) ให้ครอบคลุมบริบทข้ามวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล

สรุป

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า อาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าในบริบทสังคมไทยมิได้เป็นเพียงสินค้าหรือวัตถุทางการบริโภค หากแต่เป็นพื้นที่ของการสื่อสารและการประกอบสร้างความหมายทางสังคมและวัฒนธรรม โดยผลการศึกษาสามารถสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ประเด็นสำคัญ ประการแรก การนำเสนออาหารประเภทหม้อไฟ ชาบู และหมาล่าบนสื่อโซเชียลมีเดียเป็นกระบวนการสร้างและเข้ารหัสความหมายผ่านการเล่าเรื่องเชิงประสบการณ์ การสร้างภาพแทน และการใช้กลยุทธ์ด้านภาพ เสียง ข้อความ และองค์ประกอบดิจิทัล เพื่อกระตุ้นการรับรู้ทางอารมณ์และประสาทสัมผัสของผู้ชม อาหารดังกล่าวถูกสร้างภาพแทนใน 3 ลักษณะ ได้แก่ อาหารในฐานะพื้นที่ทางสังคม อาหารในฐานะความท้าทายเชิงประสาทสัมผัส และอาหารในฐานะสัญลักษณ์ของไลฟ์สไตล์และวัฒนธรรมของคนรุ่นใหม่ โดยเทคนิค เช่น ภาพระยะใกล้ การตัดต่อที่รวดเร็ว เสียงของอาหาร ข้อความบนหน้าจอ และแฮชแท็ก มีบทบาทในการสร้างจินตภาพเกี่ยวกับรสชาติ ความเผ็ด ความร้อน และความน่าบริโภค ส่งผลให้อาหารถูกนำเสนอในฐานะ “ประสบการณ์” มากกว่าการนำเสนอในฐานะตัวอาหารเพียงอย่างเดียว ประการที่สอง การรับรู้และการตีความของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทยพบว่า ผู้รับสารมีบทบาทเป็นผู้ตีความเชิงรุก โดยมิได้รับความหมายจากสื่อโดยตรง หากแต่มีการคัดกรอง เปรียบเทียบ และต่อรองความหมายระหว่างสิ่งที่ปรากฏในสื่อกับประสบการณ์จริงของตนเอง การตีความส่วนใหญ่มีลักษณะเป็น การถอดรหัสแบบต่อรอง (negotiated decoding) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลยอมรับความหมายที่

สื่อสร้างขึ้นเพียงบางส่วน และปรับความหมายให้สอดคล้องกับรสนิยม ประสบการณ์การบริโภค ระยะเวลาการพำนักในประเทศไทย และกรอบวัฒนธรรมจีนที่ติดตัวมา กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การประกอบสร้างความหมายของอาหารใน 4 มิติ ได้แก่ อาหารในฐานะความทรงจำของบ้าน อาหารในฐานะพื้นที่ของความสัมพันธ์ อาหารในฐานะประสบการณ์ใหม่ในต่างประเทศ และอาหารในฐานะวัฒนธรรมผสมผสานระหว่างจีนกับไทย

โดยภาพรวม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความหมายของอาหารมิได้ถูกกำหนดโดยตัวอาหารหรือเนื้อหาสื่อเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การเข้ารหัสของสื่อ การตีความของผู้รับสาร และบริบททางวัฒนธรรมและประสบการณ์ของผู้รับสาร ข้อค้นพบดังกล่าวมีประโยชน์เชิงวิชาการต่อการขยายองค์ความรู้ด้านการสื่อสารดิจิทัล การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการศึกษาวัฒนธรรมอาหาร โดยเสนอให้มองอาหารเป็นพื้นที่ของการสร้าง ต่อรอง และประกอบสร้างความหมายทางสังคมและวัฒนธรรมในบริบทของสังคมดิจิทัลและการเคลื่อนย้ายข้ามวัฒนธรรม ทั้งยังแสดงให้เห็นว่าโซเชียลมีเดียไม่ได้เป็นเพียงช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับอาหาร แต่เป็นกลไกสำคัญในการผลิตภาพแทนทางวัฒนธรรม ขณะที่ผู้รับสารมีบทบาทสำคัญในการตีความและสร้างความหมายใหม่จากการเชื่อมโยงระหว่างสื่อ ประสบการณ์ และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้ประกอบการควรปรับรูปแบบเนื้อหาให้เหมาะกับแต่ละแพลตฟอร์ม โดย TikTok เน้นความดึงดูดและกระชับ YouTube เน้นข้อมูลด้านราคา ความคุ้มค่า และการเดินทาง และ Xiaohongshu เน้นประสบการณ์จริงและการสร้างชุมชน

2. นักสื่อสารการตลาดควรคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์และความทรงจำของกลุ่มเป้าหมาย พร้อมหลีกเลี่ยงการนำเสนอเกินจริงเพื่อสร้างความคาดหวังที่ไม่ตรงกับประสบการณ์จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบการรับรู้ของนักศึกษาจีนในภูมิภาคต่าง ๆ ของไทย รวมถึงเปรียบเทียบกับนักศึกษาต่างชาติและผู้บริโภคชาวไทย

2. ควรศึกษาการสื่อสารผ่าน Douyin และ WeChat Channels และเปรียบเทียบกับแพลตฟอร์มสากล

3. ควรพัฒนาแบบวัดเชิงปริมาณจากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และตรวจสอบการนำแบบจำลองไปใช้ในบริบทอื่น

เอกสารอ้างอิง

กิจติวัฒน์ รัตนมณี และกฤชคุณ ผาณิตญาณกร. (2565). การรับรู้และการจัดการความเสี่ยงในการซื้ออาหารผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 5(3), 171–179.

ชนม์ธีรา ขำละม้าย และพนัชกร สิมะขจรบุญ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์การใช้งานแอปพลิเคชันสั่งอาหาร. วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์, 3(1), 1–19.

ณัฐรุจา กองทอง, วริศรา อินทะสอน, สุพิชชา เหลือวิชา และชมภูนุช สุทธิกุล. (2565). การใช้สื่อโซเชียลมีเดียส่งผลต่อการเข้าใช้บริการคาเฟ่ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยศิลปวิทยาการลุ่มน้ำโขง*, 30(1), 19–25.

น้ำผึ้ง ปัทมะลางคุล และธนภัทร พิริย์โยธินกุล. (2562). วัฒนธรรมอาหาร ปรุงความเป็นอื่นในวรรณคดีไทยสมัยต้นรัตนโกสินทร์. *วรรณวิทัศน์*, 19(1), 1–28.

Anderson, E. N. (1988). *The food of China.* Yale University Press.

Appadurai, A. (1996). *Modernity at large: Cultural dimensions of globalization.* University of Minnesota Press.

Arnould, E. J., & Thompson, C. J. (2005). Consumer culture theory (CCT): Twenty years of research. *Journal of Consumer Research*, 31(4), 868–882.

Ashkenazi, M., & Jacob, J. (2003). *Food culture in Japan.* Greenwood Press.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge.* Anchor Books.

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34.

Bruner, J. (1990). *Acts of meaning.* Harvard University Press.

Counihan, C., & Van Esterik, P. (Eds.). (2013). *Food and culture: A reader (3rd ed.).* Routledge.

Couldry, N., & Hepp, A. (2017). *The mediated construction of reality.* Polity Press.

Feldman, Z. (2021). Good food in an Instagram age: Rethinking hierarchies of culture, criticism and taste. *European Journal of Cultural Studies*, 24(6), 1340–1359. https://doi.org/10.1177/ 13675494211055733

Fischler, C. (1988). Food, self and identity. *Social Science Information*, 27(2), 275–292. https://doi. org/10.1177/053901888027002005

Fisher, W. R. (1984). Narration as a human communication paradigm: The case of public moral argument. *Communication Monographs*, 51(1), 1–22. https://doi.org/10.1080/03637758409390180

Hall, S. (1980). *Encoding/decoding. In S. Hall, D. Hobson, A. Lowe, & P. Willis (Eds.), Culture, media, language (128–138).* Hutchinson.

Hall, S. (Ed.). (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices*. Sage.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations (2nd ed.).* Sage.

Hwang, J., Eves, A., & Stienmetz, J. L. (2021). The impact of social media use on consumers' restaurant consumption experiences: A qualitative study. *Sustainability*, 13(12), Article 6581. https://doi.10.3390/su13126581

Jenkins, H. (2006). *Convergence culture: Where old and new media collide.* New York University Press.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry.* Sage.

Mintz, S. W., & Du Bois, C. M. (2002). The anthropology of food and eating. *Annual Review of Anthropology*, 31, 99–119. https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.32.032702.131011

Ting-Toomey, S. (2005). *The matrix of face: An updated face-negotiation theory. In W. B. Gudykunst (Ed.), Theorizing about intercultural communication. (7 1 – 9 2) .* Sage. https://doi. org/10.4324/9781003252955-8

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Academic Article

Sustainable Development of Buddhist Leadership Among Buddhist Monastic Leaders in Surin Province

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์อย่างยั่งยืน

Phra khruvinayadhara Gomin Sukovidho Tia-aek[1*], & Thanarat Sa-ard-iam[2]

พระครูวินัยธรโกมินทร์ สุโกวิโท เตียแอก[1*], & ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra khruvinayadhara Gomin Sukovidho Tia-aek*
พระครูวินัยธรโกมินทร์ สุโกวิโท เตียแอก
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
Email: gomin14838@gmail.com

2. Thanarat Sa-ard-iam
ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
Email: thanarat.mcusr@gmail.com

คำสำคัญ :
จังหวัดสุรินทร์, พระสังฆาธิการ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, อย่างยั่งยืน

Keywords:
Surin Province, Buddhist Monastic Leaders, Buddhist Leadership, Sustainable

Article history:
Received: 21/05/2026
Revised: 05/07/2026
Accepted: 20/09/2026
Available online: 01/10/2026

How to Cite:
Tia-aek, P. & Sa-ard-iam, T. (2026). Sustainable Development of Buddhist Leadership Among Buddhist Monastic Leaders in Surin Province. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 622-636.

ABSTRACT

This academic article aims to examine the concepts and approaches for promoting the leadership of Sangha administrators in Surin Province. The study draws on academic documents, Buddhist principles, and concepts related to Sangha administration to synthesize key insights and propose leadership development approaches that are consistent with contemporary social contexts.

The study identifies three key aspects of leadership concepts and promotion approaches for Sangha administrators in Surin Province. First, the concept of leadership among Sangha administrators emphasizes the development of knowledge, analytical thinking, decision-making capabilities, and an understanding of social contexts and laws relevant to Sangha governance. It also highlights the integration of academic knowledge with the principles of the Dhamma and Vinaya to ensure the appropriate administration of Sangha affairs. Second, approaches to promoting leadership focus on strengthening knowledge and understanding of the roles and responsibilities of Sangha administrators and the six areas of Sangha administration. These efforts are complemented by the promotion of continuous learning, openness to new knowledge, and adaptability to social change. Third, approaches to sustainable leadership development aim to cultivate Sangha administrators as leaders who possess both knowledge and moral integrity, adhere to Buddhist principles, and are capable of applying the Dhamma to temple administration and community development. Such approaches also recognize differences in identity, experience, and knowledge among individual Sangha administrators, thereby fostering leadership development

that is appropriate to specific contexts and sustainable over time.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดสุรินทร์ โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ หลักพระพุทธศาสนา และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมร่วมสมัย

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดสุรินทร์สามารถนำเสนอได้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวคิดภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ ตลอดจนความเข้าใจบริบททางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ โดยบูรณาการความรู้ทางวิชาการเข้ากับหลักพระธรรมวินัยเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปอย่างเหมาะสม 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพระสังฆาธิการและภารกิจการบริหารคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ และการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาพระสังฆาธิการให้เป็นผู้นำที่มีความรู้คู่คุณธรรม ยึดมั่นในหลักพระพุทธศาสนา สามารถประยุกต์หลักธรรมเข้ากับการบริหารวัดและการพัฒนาชุมชน ตลอดจนตระหนักถึงความแตกต่างด้านอัตลักษณ์ ประสบการณ์ และองค์ความรู้ของพระสังฆาธิการแต่ละรูป อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทและมีความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

บทนำ

พระพุทธศาสนามีรากฐานการปกครองคณะสงฆ์ที่ตั้งอยู่บนหลักพระธรรมวินัย ความสามัคคี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ โดยพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระธรรมวินัยเป็นหลักสูงสุดในการดำรงอยู่ของคณะสงฆ์ ดังพุทธพจน์ที่ตรัสแก่พระอานนท์ว่า “ธรรมและวินัยใด ที่เราได้แสดงแล้ว และบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลาย ธรรมและวินัยนั้น จักเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย ในเมื่อเราล่วงลับไป” (ที.ม. (ไทย) 10/141/178) หลักการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การปกครองคณะสงฆ์มิได้มุ่งเน้นเพียงการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร แต่ยังให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาคำสอนและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ภายหลังพุทธปรินิพพาน การสังคายนาพระธรรมวินัยจึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความถูกต้องของหลักคำสอนและสร้างความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) พัฒนาการการปกครองคณะสงฆ์ไทยมีความสัมพันธ์กับบริบททางประวัติศาสตร์ สังคม และระบบการปกครองของบ้านเมือง โดยปรากฏรูปแบบการจัดระเบียบคณะสงฆ์ที่ชัดเจนขึ้นในสมัยสุโขทัยและอยุธยา ก่อนจะได้รับการปรับปรุงให้มีโครงสร้างเป็นระบบในสมัยรัตนโกสินทร์ โดยเฉพาะการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2445 ซึ่งเป็นหมุดหมายสำคัญของการ

จัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ให้มีลำดับชั้นและกลไกการบริหารที่ชัดเจน (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2513) ต่อมา การตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2561 ได้กำหนดกรอบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับบริบทของรัฐและสังคมร่วมสมัย โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด และมีการจัดโครงสร้างการบริหารทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505; พระพรหมคุณาภรณ์, 2548; สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564)

ภายใต้โครงสร้างดังกล่าว พระสังฆาธิการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยมีภารกิจครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554, 2562) ภารกิจเหล่านี้มิได้จำกัดอยู่เฉพาะการบริหารจัดการภายในวัด แต่ยังเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา และความเข้มแข็งของชุมชน ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถในการบริหาร การยึดมั่นในพระธรรมวินัย และภาวะผู้นำที่สามารถประสานความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์กับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการคุณธรรม ปัญญา และความสามารถในการบริหารจัดการ โดยมุ่งให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง แก้ไขปัญหา และสร้างความร่วมมือบนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (พระธรรมโกศาจารย์, 2549; พระเทพปริยัติเมธี, 2553; พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2560) โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วยทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (อรศิริ เกตุศรีพงษ์, 2550) ขณะเดียวกัน การบริหารคณะสงฆ์ในสังคมร่วมสมัยยังต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทของสถาบันศาสนา ส่งผลให้พระสังฆาธิการจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์และหลักการทางพระพุทธศาสนาไว้เป็นแกนกลางของการบริหาร

สำหรับจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีเครือข่ายวัดที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของประชาชน พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญทั้งในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ ผู้ส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนา และผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน อย่างไรก็ตาม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงหลักพระธรรมวินัยเข้ากับการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ จากรายงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสุรินทร์ (คณะสงฆ์จังหวัดสุรินทร์, 2567) ประกอบกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับพระสังฆาธิการและการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2568 ทำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อภารกิจและความเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะการเสริมสร้างความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพการบริหาร และการส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์และ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธในมิติของหลักธรรม การบริหารจัดการ และการแก้ไขความขัดแย้ง แต่การบูรณาการองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่ออธิบายกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของจังหวัดสุรินทร์ยังเป็นประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการเชื่อมโยงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธเข้ากับสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์และแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ช่องว่างดังกล่าวนำไปสู่ความจำเป็นในการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการและการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดสุรินทร์อย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและสภาพภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดสุรินทร์ในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย และ 3) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการอย่างยั่งยืนที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สามารถดำรงบทบาททางศาสนาและสังคมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำแนวพุทธ คือ ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบและต้องประกอบไปด้วยการเป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงาน และมีทักษะด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มี มานะทิฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำที่จะทำให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดใน (พระเทพปริยัติเมธี, 2553: 271) ผู้นำผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธยังจะสามารถนำเอากรอบหลักคิดหลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งและการสร้างความปรองดองของคนในสังคมไปประยุกต์ใช้ซึ่งเป็นหลักคิดหลักธรรมในการทำงาน ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการในองค์การและอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อก่อให้เกิดสันติสุข สันติภาพของคนในสังคม โดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนา การที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรืออำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ของผู้นำในการจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สภาพภาวะผู้นำเชิงพุทธในการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาปกครอง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนำกลุ่มบุคคลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ โดยการนำเอาหลักคำสอนในพระไตรปิฎกมาใช้ในการปกครอง พระสังฆาธิการต้องมีวุฒิการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม โดยการยึดหลักธรรม คือ 1) พระวินัยปิฎก ว่าด้วยพระวินัยสิกขาบท ของภิกษุและภิกษุณี 2) พระสุตตันตปิฎกว่าด้วยคำสอนบุคคล สถานที่ ที่เรียกว่าชาดก 3) พระอภิธรรมปิฎก ว่าด้วยสภาวะธรรม กาย จิต รูป และนิพพาน และนำหลักธรรมคำสอนต่างๆ ในทาง

พระพุทธศาสนาไปปรับใช้ ในการเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพ และทำให้ประชาชนมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา

สภาพภาวะผู้นำเชิงพุทธทางธรรมวินัย พระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นแกนกลางของการดำเนินงาน โดยเน้นการเป็นแบบอย่างในหลักธรรมวินัย มีศีลธรรม ความประพฤติ และการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างที่ดี ภาวะผู้นำในลักษณะนี้สะท้อนถึงความเคารพต่อคำสอนของพระพุทธเจ้า และการรักษาความมั่นคงของพระศาสนาในระดับสังคม ชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การยึดมั่นในธรรมวินัยช่วยสร้างความไว้วางใจจากประชาชนและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่สงฆ์ โดย อปริหานิยธรรม 7 คือ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง มี 7 ประการ คือ (1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม (3) ไม่บัญญัติที่มิได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม (4) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง (5) บรรดากุลสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขืนใจ (6) เคารพสักการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถาน และปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก (7) จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลายในที่นี้กินความกว้าง หมายถึง บรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) (ที.ปา.(ไทย) 11/330/333, องฺ.สตฺตก.(ไทย) 23/68/143)

สภาพภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อพัฒนาบริหารจัดการ พระสังฆาธิการต้องมีทักษะในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การบริหารบุคลากร การวางแผนกิจกรรม และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในจังหวัดสุรินทร์ซึ่งมีวัดจำนวนมากและมีบทบาทสำคัญในชุมชน การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้การเผยแผ่ธรรมะ การศึกษาพระปริยัติธรรม และการพัฒนาวัดดำเนินไปอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยมีการยึด . หลักบุญกิริยาวัตถุ 3 และบุญกิริยาวัตถุ 10 ที่ตั้งแห่งการทำบุญทางทำความดี ละเว้นการทำความชั่ว ซึ่งบุญกิริยาวัตถุ 10 นั้นเป็นที่ตั้งแห่งการทำบุญ, ทางทำความ เพื่อเครื่องขัดเกลาจิตใจของผู้นำให้เป็นที่ตั้งแห่งต้นบุญ ส่วนหลักกุศลกรรมบถ 10 การกระทำความดี ทางกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ทางแห่งกุศลกรรม ทางแห่งความดี กรรมดีอันเป็นทางนำไปสู่ความเจริญหรือสุคติ มี 10 อย่าง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2553: 21)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณของชุมชน พระสังฆาธิการทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของชุมชน โดยเป็นที่พึ่งทางใจในยามวิกฤต เช่น ภัยพิบัติ โรคระบาด หรือปัญหาสังคมต่าง ๆ การเป็นผู้นำในลักษณะนี้ต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทของชุมชน ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีเมตตา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวัดกับประชาชน โดยมีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ ละเว้นการทำชั่วทั้งปวง เป็นคนดีมีศีลธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน (2) เป็นผู้มีความกตัญญูรู้บุญคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณ และเยี่ยมเยียนดูแลท่านอย่างสม่ำเสมอ (3) เป็นผู้บริหารชุมชน ทำให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดในการใช้สิ่ง

สาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีปรองดองกันในชุมชน อันเป็นการสร้างสันติสุขของชุมชนอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นหัวใจสำคัญในการธำรงรักษาพระพุทธศาสนาในระดับท้องถิ่น

สรุปการศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในปัจจุบันเป็นภาวะผู้นำที่ผสมผสานระหว่าง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความสามารถในการบริหารจัดการ และการตอบสนองต่อบริบทของสังคมร่วมสมัย โดยมีพระธรรมวินัยเป็นกรอบพื้นฐานในการประพฤติปฏิบัติและการปกครองคณะสงฆ์ ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ควบคู่กับคุณธรรม เช่น เมตตา ความยุติธรรม ความเสียสละ และการปราศจากอคติ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้อปริหานิยธรรม 7 ช่วยส่งเสริมความสามัคคี การมีส่วนร่วม และความมั่นคงขององค์กรสงฆ์ ขณะเดียวกัน พระสังฆาธิการต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ทั้งการวางแผน การบริหารบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยใช้หลักบุญกิริยาวัตถุและกุศลกรรมบถเป็นแนวทางกำกับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำดังกล่าวยังขยายบทบาทสู่การเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้นำการพัฒนาชุมชน ที่สามารถให้คำปรึกษา เยียวยาจิตใจ สร้างความสามัคคี และเชื่อมโยงวัดกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในปัจจุบันจึงควรพัฒนาอย่างบูรณาการใน 4 มิติ ได้แก่ (1) ธรรมวินัยและคุณธรรม (2) การบริหารจัดการ (3) ความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน และ (4) การพัฒนาจิตวิญญาณและสังคม เพื่อให้สามารถธำรงพระพุทธศาสนาและนำองค์กรสงฆ์ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน

การส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในปัจจุบันเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพื่อช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถช่วยงานในการสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนมั่นคง จากการศึกษา การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ได้นำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ซึ่งได้แบ่งประเด็นหลายประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การมีองค์ความรู้เรื่องหลักธรรม และเทคโนโลยีการสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นที่ที่สำคัญที่พระสังฆาธิการต้องมีและสร้างให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อกระแสโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร คณะสงฆ์ หรือชุมชนเป็นวงกว้างใน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้การที่พระสังฆาธิการจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้มีการทำหลักสูตรถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการเพื่อการเข้าถึงความรู้ที่เป็นเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน และโซเชียลมีเดีย จะเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่สำคัญที่จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถเผยแผ่ธรรมะและสื่อสารกับประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดกิจกรรมธรรมะ การประชุม และการอบรมภาวะผู้นำ เป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานคณะสงฆ์ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเป็นผู้นำที่เข้าใจกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยในยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การย้ายถิ่นฐานในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร พระสังฆาธิการจึงต้องปรับบทบาทให้สามารถเข้าถึงละตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมช่วยส่งเสริมด้านสาธารณสงเคราะห์ การส่งเสริมการศึกษา และด้านการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ พระสังฆาธิการจึงจำเป็นต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ของโลกยุคเศรษฐกิจที่โดยมีเทคเทคโนโลยีและการสื่อสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นพระสังฆาธิการจำเป็นต้องผู้ที่ช่วยส่งเสริมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพุทธ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ เช่น การจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำ การให้ทุนการศึกษา และการจัดประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ การสนับสนุนเหล่านี้ช่วยให้พระสังฆาธิการมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพการเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิดร่วมจัดการศึกษา กระบวนการในการใช้ความคิดเป็นสิ่งที่ผู้นำอย่างพระสังฆาธิการต้องพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อที่จะได้นำไปพัฒนาบุคคล หรือองค์กรคณะสงฆ์ให้เกิดความมั่นคงอย่างยังยืน การนำหลักพุทธธรรมคือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยรูปแบบ หรือต้นแบบของความมีภาวะผู้นำที่ดี

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธแบบบูรณาการ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธควรผสานหลักธรรมวินัยเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ การบูรณาการนี้ช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางศาสนาไว้ได้อย่างมั่นคง ผู้นำสามารถที่นำเอากรอบหลักคิดหลักธรรมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยยึดหลักการปกครองตามระเบียบที่มหาเถรสมาคมได้วางภาระงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน 1. ด้านการปกครอง 2. ด้านศาสนศึกษา 3. ด้านศึกษาสงเคราะห์ 4. ด้านเผยแผ่ 5. ด้านสาธารณูปการ 6. ด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยการบูรณาการนำเอาหลักพุทธธรรมมาผสานกับทักษะผู้นำสมัยใหม่

การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนพระสังฆาธิการต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน โดยเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากญาติโยมและผู้นำท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวัด เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดงานบุญ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยให้พระสังฆาธิการเข้าใจความต้องการของประชาชนและสามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทได้อย่างเหมาะสม การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรนั้นจะต้องประกอบไปด้วยรูปแบบ หรือต้นแบบของความมีภาวะผู้นำ แล้วนำในสิ่งที่ได้รับจากต้นแบบมาศึกษาทำความเข้าใจในหลักการที่เหมาะสม โดยมีความมุ่งมั่นตั้งในในการดึงศักยภาพของตนขึ้นมาเพื่อที่จะได้นำสิ่งที่มีนั้นไปเข้าสู่กระบวนการ

พิจารณาโดยใช้ปัญญาเพื่อเป็นการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบด้วยการไตรตรองว่าสิ่งนั้นควรทำหรือไม่ควรทำ

การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดตั้งเครือข่ายพระสังฆาธิการในระดับอำเภอและจังหวัดช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี เช่น การจัดประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างเครือข่ายยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่สงฆ์และส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับภูมิภาคอย่างเป็นระบบนอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่างๆ จะช่วยให้การจัดการ ความรู้ มีชีวิตอยู่เสมอ ความรับผิดชอบ กล่าวคือ ในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอา ความดีความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น (อรศิริ เกตุศรีพงษ์, 2550 : 43-46) การทำงานเป็นเครือข่ายจึงทำให้องค์คณะสงฆ์สามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน

สรุปการศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบูรณาการ องค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการสื่อสารในสังคมร่วมสมัย เพื่อให้สามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรทางพระพุทธศาสนา และสถาบันการศึกษา ทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงพุทธแบบบูรณาการ โดยประยุกต์หลักศีล สมาธิ ปัญญา และหลักธรรมที่เหมาะสมร่วมกับทักษะการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างพระสังฆาธิการจะช่วยเสริมพลังการทำงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันนำไปสู่ พระสังฆาธิการที่มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสามารถนำองค์กรคณะสงฆ์ให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของพระสังฆาธิการที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทจังหวัดสุรินทร์

การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์ ควรยึดหลักพุทธธรรมเป็นฐานสำคัญในการบริหาร การตัดสินใจ และการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ปัญญา และทักษะการบริหารจัดการควบคู่กัน ผ่านการอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับบริบทของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถ

ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเน้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างสมดุลระหว่างการธำรงรักษาพระธรรมวินัยกับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแนวทางดังกล่าว ผู้เขียนได้จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์อย่างยั่งยืน” เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุม อาคาร 90 ปี พระพรหมวชิรโมลี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ โดยมีพระสังฆาธิการและผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา และรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของคณะสงฆ์จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

จากการศึกษาพบประเด็นซึ่งมีนัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นแนวทางการเป็นผู้นำที่ผสมผสานคุณธรรม ปัญญา และความเมตตาเข้าด้วยกัน (2) ผู้นำที่ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำหลักความถูกต้อง ความยุติธรรม และประโยชน์ส่วนรวมมาใช้ในการบริหารองค์กรและสังคม และ (3) การพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กับความเจริญงอกงามภายในจิตใจของตนเองและผู้อื่น พระครูสิริพัฒนเมธี เจ้าคณะอำเภอสำโรงทาบ ให้ความเห็นว่า การคัดเลือกพระสังฆาธิการโดยพิจารณาจากอาวุโสและประสบการณ์ตามลำดับชั้น อาจทำให้พระสังฆาธิการบางรูปมีข้อจำกัดด้านทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นต่อสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะความรู้เท่าทันสื่อออนไลน์และข่าวสาร ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงควรดำเนินควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความปรารถนาดี การช่วยเหลือเกื้อกูล การยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และการวางใจเป็นกลาง อันนำไปสู่ความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร (พระครูสิริพัฒนเมธี, การสนทนากลุ่ม, 27 กันยายน 2568)

พระมหายุทธพิชัย รองเจ้าคณะอำเภอกาบเชิง ให้ความเห็นว่า หลักสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธคือธรรมาธิปไตย หรือการถือธรรมเป็นใหญ่ โดยผู้นำต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ความยุติธรรม และประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ควรประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมเป็นกรอบในการพัฒนาคุณธรรมของผู้นำ เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (พระมหายุทธพิชัย, การสนทนากลุ่ม, 27 กันยายน 2568)

ด้านวรวิทย์ ทองไทยนันท์ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์ ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำในสังคมสมัยใหม่มิได้จำกัดอยู่เพียงตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยความน่าเชื่อถือ วิสัยทัศน์ และทักษะการบริหารจัดการบุคคล ทั้งนี้ ความศรัทธาที่มีต่อพระสังฆาธิการเป็นพื้นฐานสำคัญของการยอมรับ จึงควรพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (วรวิทย์ ทองไทยนันท์, การสนทนากลุ่ม, 27 กันยายน 2568)



แผนภาพที่ 1 การเสวนา เรื่องการพัฒนาสภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดสุรินทร์ อย่างยั่งยืน ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

จากผลการสนทนากลุ่มสามารถสังเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายในกับประสิทธิผลภายนอก กล่าวคือ พระสังฆาธิการต้องพัฒนาสติ สมาธิ และปัญญา เพื่อกำกับอารมณ์ พิจารณาเหตุและผล และตัดสินใจอย่างรอบคอบ ควบคู่กับการมีคุณธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อองค์กรและชุมชน ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการดังกล่าวช่วยลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์ควรประกอบด้วย การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การเสริมสร้างสติและปัญญา การพัฒนาทักษะการบริหารและการสื่อสาร การเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นฐานในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวสะท้อนการสร้างสมดุลระหว่างความเจริญภายใน ได้แก่ คุณธรรม สติ ปัญญา และความเมตตา กับประสิทธิผลภายนอก ได้แก่ การบริหารงาน การสร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับบริบทจังหวัดสุรินทร์อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการธรรมยุติกนิกายในจังหวัดสุรินทร์ สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับทักษะการบริหารสมัยใหม่ โดยคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความเปลี่ยนแปลงของชุมชน เพื่อให้พระสังฆาธิการสามารถดำรงบทบาทผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้บริหารคณะสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ผสานความรู้ทางธรรมกับทักษะการบริหาร พระสังฆาธิการธรรมยุติกนิกายในจังหวัดสุรินทร์มีลักษณะภาวะผู้นำที่ผสมผสานความรู้ทางพระพุทธศาสนา ประสบการณ์ และทักษะการบริหาร โดยนำหลักศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขณะเดียวกันยังสามารถปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ทั้งกลุ่มไทย เขมร ลาว และกูย ส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์สามารถดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

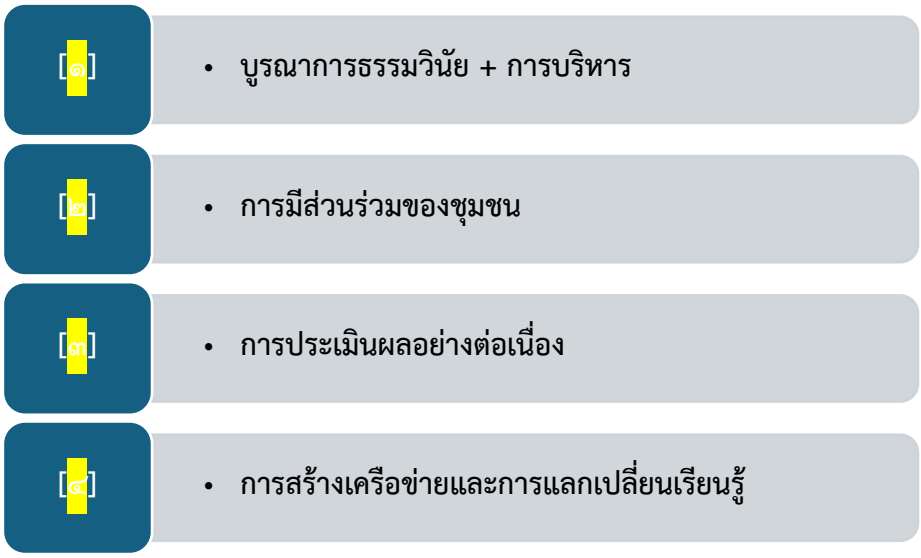
2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยความร่วมมือและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ และชุมชน ผ่านการอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมร่วมกับประชาชน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ จะช่วยให้สามารถปรับปรุงแนวทางการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนบนฐานหลักธรรมและการมีส่วนร่วม การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงต้องอาศัยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเอื้อเฟื้อ การสื่อสารที่สร้างสรรค์ การบำเพ็ญประโยชน์ และการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค อันเป็นพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์กับชุมชน รูปแบบดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน เพื่อส่งเสริมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ 21 เกิดจากการบูรณาการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และหลักธรรม การมีส่วนร่วมและการปรับตัว และการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะสงฆ์และธำรงพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ประเด็นหลัก	รายละเอียดผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
แนวคิดภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ	ภาวะผู้นำสะท้อนความหลากหลายทางอัตลักษณ์ ความรู้ และประสบการณ์ โดยเน้นธรรมวินัยควบคู่กับการบริหารจัดการ	ส่งเสริมการอบรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการทั้งด้านธรรมวินัยและการบริหาร
ปัจจัยส่งเสริมภาวะผู้นำ	เทคโนโลยี การสนับสนุนจากรัฐ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นแรงผลักดันสำคัญ	พัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัลและบริบทท้องถิ่น
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ	การบูรณาการ การมีส่วนร่วม การประเมินผล และการสร้างเครือข่าย คือแนวทางที่ใช้ได้จริง	จัดตั้งศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำสงฆ์ระดับจังหวัด และสร้างระบบติดตามผล
บทบาทของชุมชน	ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและประเมินภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านเวทีสาธารณะและกิจกรรมวัด
ความยั่งยืนของการพัฒนา	ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	บูรณาการแผนพัฒนาภาวะผู้นำไว้ในยุทธศาสตร์คณะสงฆ์จังหวัด



แผนภาพที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน

คำอธิบายแต่ละขั้นตอน

1 บูรณาการธรรมวินัยกับการบริหารสมัยใหม่ ส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความรู้ทั้งด้านพระธรรมวินัยและทักษะการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน การจัดการทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยี

2 การมีส่วนร่วมของชุมชน เปิดเวทีให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินกิจกรรมของวัด เพื่อให้ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

3 การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้เครื่องมือประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ เพื่อวัดผลและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

4 การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดตั้งเครือข่ายพระสังฆาธิการในระดับอำเภอ/จังหวัด เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงการจัดประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน

สรุป

ผู้นำแนวพุทธต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงการโดยพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น บุคคลที่มีความเป็นผู้นำหรือสภาวะความเป็นผู้นำในเชิงพุทธนั้นต้องยึดหลักธรรมวินัย หลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา เพื่อนำมาใช้ในการดูแลคณะสงฆ์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ที่ได้จากการหาองค์ความรู้ จึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ในหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อในเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำ และความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร โดยมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้ว ธรรมที่เป็นเครื่องเจริญดีแล้วย่อมทำให้มีความเจริญขึ้น อย่างหลักธรรมที่ว่า ธัมมานุธัมมปฏิบัติ (ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติธรรมให้ถูกต้องตามหลักคือให้สอดคล้องพอดีตามขอบเขตความหมายและวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์กับธรรม จึงทำการประเมินผลการบริหารจัดการต้องภาวะผู้นำเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างทีมงานเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและนำศักยภาพของคนในองค์กรออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ และทำให้เห็นทั้งปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ บริบูรณ์ด้วยพระธรรมวินัยและมีความเชี่ยวชาญในการบริการปกครองในงานคณะสงฆ์ 6 ด้านได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักพระธรรมวินัยและหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ เริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กำหนดเป้าหมายและวางแผนเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ถูกต้อง ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหลักธรรม ทั้งนี้ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ การสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องผู้มีส่วนร่วม และการเสริมสร้างความเข้าใจต่อผลลัพธ์ของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการยอมรับและสานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการศึกษา คือ การพัฒนาภาวะผู้นำพระสังฆาธิการต้องบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะหลักธัมมานุธัมมปฏิบัติ ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักธรรมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหาร ผู้นำจึงต้องมีความสามารถทั้งด้านงานและด้านคน มีทักษะการสื่อสาร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างทีมงาน และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ควบคู่กับการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

คณะสงฆ์จังหวัดสุรินทร์. (2567). *รายงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสุรินทร์*. สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ (ธรรมยุต).

พระครูสิริพัฒนเมธี. (2568, 27 กันยายน). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ* (การสนทนากลุ่ม). วัดบูรพาราม ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.

พระเทพปริยัติเมธี. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). *การคณะสงฆ์กับการศึกษาไทย*. มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2560). *พุทธบริหาร: ศิลปะการบริหารจัดการ*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสโน. (2568, 27 กันยายน). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ* [การสนทนากลุ่ม]. วัดพรหมสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มูลนิธิพุทธธรรม.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรวิทย์ ทองไทยนันท์. (2568, 27 กันยายน). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ* (การสัมภาษณ์). สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2513). *ตำนานคณะสงฆ์*. คลังวิทยา.

สถาบันพระสังฆาธิการ. (2558). *คู่มือพระสังฆาธิการ*. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). *การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน*. กองพุทธศาสนสถาน.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). *คู่มือพระสังฆาธิการ*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). *คู่มือการบริหารงานคณะสงฆ์*. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). สังคหวัตถุ 4: วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้. *วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 12*(68), 43–46.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505. (2505). *ราชกิจจานุเบกษา, 79*(115 ฉบับพิเศษ), 29–40.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Role of Apple's Visual Identity Communication in Shaping Students' Perception of Symbolic Luxury Image in Bangkok

บทบาทของการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร

Warattawan Chairat[1*], Panom Wannasiri[2], & Sirawich Chayandilok[3]
วรัชญ์ตะวันทร์ ชัยรัตน์[1*], พนม วรรณศิริ[2], & ศิรวิชช์ ชยันตรดิลก[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Warattawan Chairat
วรัชญ์ตะวันทร์ ชัยรัตน์
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: warattawan_chai@bkkthon.ac.th

1. Panom wanasiri
พนม วรรณศิริ
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: panom855@hotmail.com

3. Sirawich Chayantaradirok
ศิรวิชช์ ชยันตรดิลก
Faculty of Communication Arts, Bangkokthonburi University, Thailand.
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Email: 13_a_nk@windowslive.com

คำสำคัญ :
การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์, ภาพลักษณ์แบรนด์, ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์, Apple, นักศึกษา

Keywords:
Visual Identity Communication, Brand Image, Symbolic Luxury, Apple, Students

Article history:
Received: 27/06/2026
Revised: 20/7/2026
Accepted: 20/09/2026
Available online: 01/10/2026

How to Cite:
Chairat, W. et al. (2026). The Role of Apple's Visual Identity Communication in Shaping Students' Perception of Symbolic Luxury Image in Bangkok. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 637-663.

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine students' perceptions of Apple's visual identity communication; (2) analyze students' perceptions of Apple's symbolic luxury brand image; and (3) investigate the relationships among visual identity communication, brand image perception, and perceived symbolic luxury of Apple. A quantitative research approach using a survey method was employed. The sample consisted of 400 undergraduate students in Bangkok who were familiar with, had used, or had experience with the Apple brand. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire, which was subjected to content validity and reliability assessments prior to administration. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including Pearson's correlation and multiple regression analysis.

The findings revealed that students' overall perception of Apple's visual identity communication was at the highest level. Product design received the highest mean score, followed by logo design, visual identity consistency, retail space design, and packaging design, respectively. Overall perceived symbolic luxury was at a high level, with reputation and prestige receiving the highest mean score, followed by self-expression, social recognition, social status, and exclusivity, respectively. Furthermore, visual identity communication was positively and significantly correlated with both brand image perception and perceived symbolic luxury, while brand image perception demonstrated the strongest relationship with perceived symbolic luxury.

Multiple regression analysis indicated that visual identity communication and brand image perception jointly explained 55.30% of the variance in perceived symbolic luxury. These findings suggest that visual identity serves not merely as a tool for enhancing brand recognition but also as a strategic communication mechanism that connects design with brand image and symbolic value, particularly in terms of modernity, taste, social status, and consumer self-expression.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ที่นักศึกษารับรู้ 2) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ในนักศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งรู้จัก เคยใช้ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับแบรนด์ Apple เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์เพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการออกแบบผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การออกแบบตราสัญลักษณ์ ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การออกแบบพื้นที่ร้านค้า และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านชื่อเสียงและเกียรติภูมิมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง การได้รับการยอมรับจากสังคม สถานะทางสังคม และความพิเศษแตกต่าง ตามลำดับ นอกจากนี้ การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์มีความสัมพันธ์กับความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในระดับสูงที่สุด ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า การสื่อสาร อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ได้ร้อยละ 55.30 ผลการศึกษาสะท้อนว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มิได้เป็นเพียงเครื่องมือสร้างการจดจำแบรนด์ แต่ยังเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงการออกแบบกับภาพลักษณ์และคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ ทั้งด้านความทันสมัย รสนิยม สถานะทางสังคม และการแสดงตัวตนของผู้บริโภค

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารดิจิทัลได้ส่งผลให้พฤติกรรมการบริโภคมิได้จำกัดอยู่เพียงการตอบสนองความต้องการใช้สอยของสินค้าและบริการ หากแต่การบริโภคมีบทบาทในฐานะกระบวนการสร้างและสื่อสารความหมายทางสังคม โดยเฉพาะการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Consumption) ซึ่งผู้บริโภคใช้สินค้า แบรนด์ และรูปแบบการบริโภคเพื่อแสดงอัตลักษณ์ สถานะทางสังคม และรสนิยมของตนเอง (Featherstone, 1991; Baudrillard, 1998) ภายใต้บริบทดังกล่าว แบรนด์จึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสร้างความแตกต่างระหว่างสินค้าในตลาด แต่ยังทำหน้าที่เป็นระบบสัญลักษณ์ที่ผู้บริโภคสามารถนำไปตีความและเชื่อมโยงกับความหมายทางวัฒนธรรมและสังคม แนวคิดทางสัญวิทยา (Semiotics) อธิบายว่าเครื่องหมาย ภาพ และองค์ประกอบทางการสื่อสารสามารถทำหน้าที่เป็น “สัญญะ” ที่สร้างความหมายเกินกว่าคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุ (Eco, 1976; Barthes, 1977) ดังนั้น การสื่อสารของแบรนด์จึงควรพิจารณาทั้งในมิติของข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและมิติของความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นและตีความโดยผู้บริโภค

ในมิติการบริหารแบรนด์ แนวคิด Brand Identity อธิบายถึงชุดของคุณค่า บุคลิก และองค์ประกอบที่องค์กรต้องการสื่อสารเพื่อสร้างความหมายและความแตกต่างให้กับแบรนด์ ขณะที่ Brand Personality เป็นแนวคิดที่อธิบายการรับรู้แบรนด์ผ่านลักษณะคล้ายบุคลิกภาพของมนุษย์ โดย Aaker (1997) พัฒนาโครงสร้าง Brand Personality ออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ Sincerity, Excitement, Competence, Sophistication และ Ruggedness ซึ่งทำให้สามารถศึกษาการที่ผู้บริโภครับรู้แบรนด์ในลักษณะของคุณลักษณะเชิงมนุษย์และความหมายเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญต่อการศึกษาการสื่อสารแบรนด์ เนื่องจากบุคลิกภาพของแบรนด์มิได้เกิดจากข้อความโฆษณาเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านภาพ การออกแบบ สี รูปแบบผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ การนำเสนอ และประสบการณ์ที่ผู้บริโภคได้รับจากแบรนด์

ปรากฏการณ์ดังกล่าวเห็นได้อย่างชัดเจนในตลาดเทคโนโลยี โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์สมาร์ทโฟน ซึ่งเป็นสินค้าที่มีทั้งคุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยและคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ แบรนด์ Apple จึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เนื่องจากการสื่อสารของแบรนด์มีการใช้ภาพลักษณ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ และประสบการณ์ของผู้ใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความหมายของแบรนด์ ในเชิงทฤษฎี Aaker (1997) ชี้ว่า “Sophistication” เป็นหนึ่งในมิติสำคัญของ Brand Personality และเกี่ยวข้องกับการรับรู้แบรนด์ในลักษณะที่สะท้อนความมีระดับ ความมีเสน่ห์ และสถานะทางสังคม ประเด็นนี้จึงสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการศึกษาว่าองค์ประกอบทางทัศนศิลป์และการสื่อสารของแบรนด์เทคโนโลยีมีส่วนในการสร้างการรับรู้ความหรูหราและความมีระดับในกลุ่มผู้บริโภคอย่างไร



แผนภาพที่ 1 โมเดล 5 มิติด้านภาพลักษณ์แบรนด์ของ Aaker

สำหรับกลุ่มเยาวชนและนักศึกษา ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีประสบการณ์กับสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารแบรนด์จึงไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะผ่านสื่อโฆษณาแบบดั้งเดิม แต่เกิดขึ้นผ่านการนำเสนอภาพผลิตภัณฑ์ การออกแบบเนื้อหา ผู้มีอิทธิพลทางความคิด การรีวิว การสร้างเนื้อหาของผู้ใช้ และการแลกเปลี่ยนความหมายบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ส่งผลให้การรับรู้แบรนด์เป็นกระบวนการทางสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างตัวสินค้า ภาพลักษณ์แบรนด์ และอัตลักษณ์ของผู้บริโภค แนวคิด Symbolic Interactionism ของ Blumer (1969) สามารถใช้อธิบายกระบวนการดังกล่าวได้ว่า ความหมายของวัตถุไม่ได้เกิดขึ้นจากคุณสมบัติของวัตถุโดยลำพัง แต่เกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการตีความทางสังคม ขณะที่แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมของ Bourdieu (1984) ช่วยอธิบายเพิ่มเติมว่า รสนิยมและรูปแบบการบริโภคสามารถสัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความแตกต่างและตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมของบุคคล

เมื่อพิจารณางานศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า ที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประประเด็น ประการแรก งานศึกษาจำนวนหนึ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้บริโภค เช่น ความพึงพอใจ ความตั้งใจซื้อ ความภักดี หรือการยึดติดกับแบรนด์ แต่ยังให้ความสำคัญค่อนข้างจำกัดกับ กระบวนการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ที่อยู่เบื้องหลังการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ ประการที่สอง การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ Brand Personality มักพิจารณาแบรนด์ในมิติการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค ขณะที่การเชื่อมโยงระหว่าง Brand Personality กับองค์ประกอบการสื่อสารทางทัศนศิลป์ (Visual Communication) โดยเฉพาะการสร้างความหมายเกี่ยวกับความหรูหราและสถานะเชิงสัญลักษณ์ ยังต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์เพิ่มเติม ประการที่สาม ยังมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาประเด็นดังกล่าวใน บริบทของนักศึกษาไทยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบริบทที่มีการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้มข้นและมีการปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์เทคโนโลยีผ่านหลายแพลตฟอร์ม



แผนภาพที่ 2 ผลวิเคราะห์เทรนด์พฤติกรรมผู้บริโภค iPhone ในประเทศไทย จากฐานข้อมูล The 1 Insight

แผนภาพดังกล่าวสะท้อนว่า การอธิบายภาพลักษณ์ของแบรนด์เทคโนโลยีไม่ควรจำกัดอยู่เพียงผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการซื้อ แต่ควรพิจารณากระบวนการสร้างและตีความความหมายผ่านการสื่อสารเชิงทัศนศิลป์และสัญวิทยาร่วมด้วย ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งบูรณาการแนวคิดการสื่อสารแบรนด์ (Brand Communication) การสื่อสารทางทัศนศิลป์ (Visual Communication) แนวคิด Brand Personality และทฤษฎีสัญวิทยา (Semiotics) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบทางการสื่อสารของแบรนด์ Apple ถูกสร้างและตีความอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานครอย่างไร การศึกษาดังกล่าวจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์และการสื่อสารแบรนด์ โดยเฉพาะการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาพ–สัญญะ–ความหมาย–การรับรู้แบรนด์” ในบริบทสังคมดิจิทัลร่วมสมัย และสามารถนำไปใช้เป็นฐานความรู้สำหรับการศึกษาการสื่อสารแบรนด์และวัฒนธรรมการบริโภคของคนรุ่นใหม่ต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ (Visual Identity)

คือระบบองค์ประกอบทางการออกแบบที่องค์กรหรือแบรนด์ใช้ในการสื่อสารตัวตน คุณค่า และบุคลิกภาพของตนผ่านการรับรู้ทางสายตา โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น ตราสัญลักษณ์ (Logo) สีประจำแบรนด์ (Corporate Color) รูปแบบตัวอักษร (Typography) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product

Design) บรรจุภัณฑ์ (Packaging Design) สื่อประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการออกแบบพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับแบรนด์ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดทำหน้าที่ร่วมกันในการสร้างความสอดคล้องของภาพลักษณ์และความแตกต่างจากคู่แข่งขันในตลาด แนวคิดดังกล่าวได้รับการอธิบายว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์เป็นระบบการสื่อสารที่ช่วยสร้างการจดจำ ความน่าเชื่อถือ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านประสบการณ์ทางสายตา (Wheeler, 2018)

ในทางการสื่อสาร อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ไม่ได้เป็นเพียงการตกแต่งเพื่อความสวยงาม แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความหมายเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Meaning) ให้แก่แบรนด์ ผู้บริโภคสามารถตีความคุณค่า ความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย หรือความหรูหราของแบรนด์ผ่านองค์ประกอบทางภาพที่พบเห็นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดที่มองว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์เป็นภาษาทางภาพ (Visual Language) ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดบุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์กรไปยังสาธารณชน เมื่อการสื่อสารดังกล่าวมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ (Brand Image) และคุณค่าของแบรนด์ในระยะยาว (Olins, 2014) ทั้งนี้งานวิจัยในบริบทไทยยังชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบทางทัศนศิลป์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นของผู้บริโภคต่อแบรนด์

ในบริบทของประเทศไทย อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความแตกต่างขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการปรับภาพลักษณ์ของธนาคารไทยหลายแห่ง เช่น ธนาคารกสิกรไทยที่ใช้องค์ประกอบสีเขียวและตราสัญลักษณ์รูปใบไม้เป็นตัวแทนของความเติบโตและความมั่นคง หรือธนาคารไทยพาณิชย์ที่ใช้สีม่วงเป็นสัญลักษณ์ของความน่าเชื่อถือและความเป็นผู้นำทางการเงิน นอกจากนี้ บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ เช่น กลุ่มซีพี หรือเครือเซ็นทรัล ต่างพัฒนาระบบอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ที่ครอบคลุมทั้งโลโก้ สื่อประชาสัมพันธ์ และพื้นที่บริการ เพื่อสร้างประสบการณ์แบรนด์ที่สอดคล้องกันในทุกจุดสัมผัสกับผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มีบทบาทในการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Van den Bosch et al., 2005)



แผนภาพที่ 3 การใช้องค์ประกอบสีเพื่อแสดงภาพลักษณ์ของธนาคารไทย

อีกตัวอย่างหนึ่งที่ได้รับความสนใจในประเทศไทยคือการพัฒนาอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแหล่งท่องเที่ยวและเมืองสร้างสรรค์ เช่น โครงการ “Amazing Thailand” ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ซึ่งมีการออกแบบตราสัญลักษณ์ สี และรูปแบบการสื่อสารที่สะท้อนเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยควบคู่กับภาพลักษณ์ความร่วมสมัย เพื่อสร้างการรับรู้ในระดับสากล กรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มิได้จำกัดอยู่เพียงสินค้าและบริการ แต่ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารอัตลักษณ์ของประเทศ เมือง หรือองค์กรสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2563)

สำหรับแบรนด์เทคโนโลยีระดับโลก เช่น Apple อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างการรับรู้ความหรูหราและคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ให้แก่ผู้บริโภค ผ่านการออกแบบที่เรียบง่าย (Minimalism) การใช้สีและรูปทรงที่สอดคล้องกันในทุกผลิตภัณฑ์ รวมถึงการออกแบบร้านค้าและบรรจุภัณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก ส่งผลให้ผู้บริโภคสามารถจดจำและเชื่อมโยงภาพลักษณ์ของแบรนด์กับคุณค่าทางสังคม เช่น ความทันสมัย ความสร้างสรรค์ และสถานะทางสังคมได้อย่างชัดเจน จึงกล่าวได้ว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์และคุณค่าของแบรนด์ในสังคมร่วมสมัย (Henderson & Cote, 1998)

แบรนด์ Apple และการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์

Apple เป็นหนึ่งในแบรนด์เทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในโลก และได้รับการยอมรับในฐานะแบรนด์ที่มีอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ที่ชัดเจนและมีความสม่ำเสมอสูง โดย Apple ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1976 และพัฒนาแนวทางการสื่อสารแบรนด์ผ่านปรัชญาการออกแบบที่เน้นความเรียบง่าย (Minimalism) ความประณีต และประสบการณ์การใช้งานที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้ อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple ปรากฏผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ตราสัญลักษณ์รูปแอปเปิลที่ถูกกัดหนึ่งคำ (Apple Logo) การใช้พื้นที่ว่าง (White Space) การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เรียบง่ายแต่โดดเด่น ตลอดจนการเลือกใช้สี รูปทรง และวัสดุที่สะท้อนความทันสมัยและความพรีเมียมอย่างสม่ำเสมอในทุกผลิตภัณฑ์และช่องทางการสื่อสาร (Apple Inc., 2013)

ลักษณะเด่นของ Apple คือการสร้างความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ในทุกจุดสัมผัสของแบรนด์ (Brand Touchpoints) ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ เว็บไซต์ โฆษณา หรือร้าน Apple Store ทั่วโลก โดยร้านค้าของ Apple ถูกออกแบบให้มีความโปร่งโล่ง ใช้กระจกขนาดใหญ่ พื้นที่เปิด และการจัดวางสินค้าอย่างเป็นระเบียบ เพื่อสะท้อนแนวคิดด้านความเรียบง่าย ความโปร่งใส และความล้ำสมัยของแบรนด์ การออกแบบดังกล่าวทำให้ผู้บริโภคได้รับประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์ของแบรนด์ และสามารถจดจำตัวตนของ Apple ได้อย่างชัดเจน (Apple Inc., 2013)

นอกจากนี้ Apple ยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่เชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีกับความหรูหราได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะอยู่ในกลุ่มสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ แต่ผู้บริโภคจำนวนมากกลับรับรู้ว่า Apple เป็นมากกว่าแบรนด์เทคโนโลยี หากเป็นสัญลักษณ์ของความทันสมัย ความคิดสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิต

และสถานะทางสังคม งานศึกษาด้านภาพลักษณ์แบรนด์ของ Apple พบว่า ผู้บริโภคมักเชื่อมโยงแบรนด์เข้ากับคุณลักษณะด้านนวัตกรรม การออกแบบที่โดดเด่น คุณภาพระดับสูง และความมีรสนิยม ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ของ Apple ถูกมองว่าเป็นสินค้าเชิงไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Product) มากกว่าสินค้าเทคโนโลยีทั่วไป (Zou, 2023)

ในมิติของความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Luxury) นักวิชาการด้านการตลาดมองว่าความหรูหราในยุคปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงราคา วัสดุ หรือความหายากของสินค้าเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณค่าทางสังคมและความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่ผู้บริโภคได้รับจากการครอบครองสินค้าอีกด้วย Apple สามารถใช้การออกแบบแบบมินิมอลลิสม์ (Minimalist Design) เป็นเครื่องมือสร้างการรับรู้ดังกล่าว โดยความเรียบง่าย ความประณีต และความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ในทุกองค์ประกอบของแบรนด์ ช่วยสร้างความรู้สึกถึงความพิเศษ ความมีรสนิยม และความแตกต่างจากผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ทั่วไป ทำให้การเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ Apple กลายเป็นสัญลักษณ์ของสถานะทางสังคมและการแสดงตัวตนของผู้บริโภค

สำหรับกลุ่มนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตท่ามกลางสื่อดิจิทัลและมีความคุ้นเคยกับแบรนด์เทคโนโลยีระดับโลก การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple อาจส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในหลายมิติ ทั้งด้านความทันสมัย ความเป็นผู้นำเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และสถานะทางสังคม ดังนั้น การศึกษาบทบาทของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple จึงมีความสำคัญในการอธิบายกลไกการสร้างภาพลักษณ์แบรนด์และการรับรู้คุณค่าทางสัญลักษณ์ของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในศาสตร์ด้านนิเทศศาสตร์ การสื่อสารแบรนด์ และการตลาดร่วมสมัย

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทของการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร” สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education) โดยมุ่งส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ และการรู้เท่าทันสื่อ (Media and Information Literacy) ในบริบทของแบรนด์ร่วมสมัย การศึกษากระบวนการที่ผู้บริโภคตีความองค์ประกอบทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple และเชื่อมโยงไปสู่การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การตีความความหมายของสื่อ และการประเมินอิทธิพลของการสื่อสารแบรนด์ที่มีต่อค่านิยมทางสังคม

นอกจากนี้ งานวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดด้านการรู้เท่าทันภาพ (Visual Literacy) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ SDG 4 โดยช่วยให้ผู้เรียนและผู้บริโภคสามารถทำความเข้าใจบทบาทของการออกแบบ การสื่อสารภาพลักษณ์ และการสร้างความหมายเชิงสัญลักษณ์ในสังคมดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยการสื่อสารและเทคโนโลยีร่วมสมัย (UNESCO, 2021)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ที่นักศึกษารับรู้
2. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ในนักศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ ตลอดจนตรวจสอบความสัมพันธ์และความสามารถในการอธิบายระหว่างองค์ประกอบของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์กับการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์

และภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่รู้จัก เคยใช้ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการของแบรนด์ Apple ทั้งนี้ การกำหนดประชากรดังกล่าวมีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เนื่องจากนักศึกษาเป็นกลุ่มผู้บริโภครุ่นใหม่ที่มีการเปิดรับสื่อดิจิทัลและการสื่อสารแบรนด์อย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสพบเห็นองค์ประกอบทางทัศนศิลป์ของ Apple ผ่านผลิตภัณฑ์ ช่องทางออนไลน์ บรรจุภัณฑ์ ร้านค้า และสื่อการตลาดในรูปแบบต่าง ๆ

เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าวได้อย่างแน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรเป็นประชากรขนาดใหญ่ (Infinite Population) และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนเพื่อรองรับความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและกำหนดเก็บข้อมูลจริงจำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ร่วมกับการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ (1) เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานคร (2) รู้จักหรือเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับแบรนด์ Apple และ (3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ ส่วนแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือมีรูปแบบการตอบที่ผิดปกติจะถูกตัดออกจากกระบวนการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ (Visual Identity Communication) อัตลักษณ์องค์กร (Corporate Visual Identity) ภาพลักษณ์แบรนด์ (Brand Image/Brand Perception) คุณค่าตราสินค้าในมุมมองผู้บริโภค (Customer-Based Brand Equity) การบริโภคเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Consumption) ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Luxury) การบริโภคเพื่อแสดงสถานะ (Status Consumption) และแนวคิดอัตลักษณ์ตนเอง (Self-identity) เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบของตัวแปรและตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา สถาบันการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการพักอาศัย และประสบการณ์การใช้ผลิตภัณฑ์ Apple โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายเปิดตามความเหมาะสม

ส่วนที่ 2 การรับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การออกแบบตราสัญลักษณ์ (Logo Design) (2) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) (3) การออกแบบบรรจุภัณฑ์ (Packaging Design) (4) การออกแบบพื้นที่ร้านค้า (Store Design) และ (5) ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ (Visual Consistency)

ส่วนที่ 3 การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ Apple จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) (2) คุณภาพที่รับรู้ (Perceived Quality) (3) ความทันสมัย (Modernity) (4) นวัตกรรม (Innovation) และ (5) ภาพลักษณ์ความเป็นแบรนด์ระดับสากล (Global Brand Image)

ส่วนที่ 4 การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ (Prestige) (2) สถานะทางสังคม (Status) (3) ความพิเศษและแตกต่าง (Exclusivity) (4) การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง (Self-expression) และ (5) การได้รับการยอมรับทางสังคม (Social Recognition) รวมข้อคำถามเชิงเนื้อหาทั้งสิ้น 50 ข้อ

ข้อคำถามในส่วนที่ 2–4 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Five-point Likert Scale) ตั้งแต่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ได้แก่ 4.21–5.00 ระดับมากที่สุด, 3.41–4.20 ระดับมาก, 2.61–3.40 ระดับปานกลาง, 1.81–2.60 ระดับน้อย และ 1.00–1.80 ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในสองขั้นตอน ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนิเทศศาสตร์การสื่อสารแบรนด์ และระเบียบวิธีวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์หรือมีความกำกวมได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมาย จำนวน 30 คน ซึ่งไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 เพื่อแสดงถึงความสอดคล้องภายในของข้อคำถามก่อนนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจริง

การดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว โดยใช้ทั้งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารตามความเหมาะสมของพื้นที่และการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยประชาสัมพันธ์แบบสอบถามผ่านสถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายนักศึกษา และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง ก่อนเข้าสู่แบบสอบถาม ผู้ตอบจะได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะการเข้าร่วม ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม การรักษาความลับ และสิทธิในการปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมโดยไม่เกิดผลกระทบใด ๆ จากนั้นจึงดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบและเก็บข้อมูลจนได้จำนวนครบ 400 คน

ภายหลังการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของแบบสอบถาม คัดออกข้อมูลที่ตอบไม่ครบถ้วนหรือมีรูปแบบการตอบที่อาจกระทบต่อความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ แล้วจึงกำหนดรหัสตัวแปร บันทึกข้อมูล และจัดเตรียมฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยข้อมูลทั้งหมดได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับการรับรู้ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปร (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ และ (3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสามารถขององค์ประกอบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ในการอธิบายการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์และการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอย ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ เช่น ความเป็นปกติของข้อมูล ความสัมพันธ์เชิงเส้น ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน และภาวะพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความเหมาะสมทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร” แบ่งออกเป็นออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ที่นักศึกษารับรู้ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ขององค์กร

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร

หมวดข้อมูล	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้อมูลประชากรศาสตร์	เพศชาย	154	38.50
	เพศหญิง	224	56.00
	อื่น ๆ / ไม่ระบุ	22	5.50
	อายุ 18–20 ปี	118	29.50
	อายุ 21–23 ปี	218	54.50
	อายุ 24 ปีขึ้นไป	64	16.00
ข้อมูลการศึกษา	ชั้นปีที่ 1–2	174	43.50
	ชั้นปีที่ 3–4 ขึ้นไป	226	56.50
	มหาวิทยาลัยของรัฐ	178	44.50
	มหาวิทยาลัยเอกชน	222	55.50
ข้อมูลเศรษฐกิจและการอยู่อาศัย	รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	280	70.00
	รายได้ 10,001 บาทขึ้นไป	120	30.00
	อยู่กับครอบครัว	196	49.00
	อยู่หอพัก/คอนโด/อื่น ๆ	204	51.00
ประสบการณ์ต่อแบรนด์ Apple	ใช้อยู่ในปัจจุบัน	246	61.50
	เคยใช้	74	18.50
	ไม่เคยใช้แต่รู้จัก	80	20.00
รวม		**400**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21–23 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีบทบาทในฐานะผู้บริโภครุ่นใหม่และคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและแบรนด์ระดับสากล ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ชั้นปีที่ 3–4 ขึ้นไป และเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐเล็กน้อย สะท้อนความหลากหลายของบริบททางการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีทั้งผู้ที่พักอาศัยกับครอบครัวและผู้ที่พักอาศัยอย่างอิสระ เช่น หอพักหรือคอนโดมิเนียม สะท้อนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของนักศึกษาในเขตเมือง

ด้านประสบการณ์ต่อแบรนด์ Apple พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ Apple ในปัจจุบัน รองลงมาคือผู้ที่ไม่เคยใช้แต่รู้จักแบรนด์ และผู้ที่เคยใช้ในอดีต แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์และการรับรู้ต่อแบรนด์ในระดับที่เหมาะสมสำหรับการประเมินอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple

รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ที่นักศึกษารับรู้

การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การออกแบบตราสัญลักษณ์ (2) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (3) การออกแบบบรรจุภัณฑ์ (4) การออกแบบพื้นที่ร้านค้า และ (5) ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple โดยภาพรวม

รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
การออกแบบผลิตภัณฑ์	4.58	0.49	มากที่สุด	1
การออกแบบตราสัญลักษณ์	4.52	0.53	มากที่สุด	2
ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์	4.46	0.56	มากที่สุด	3
การออกแบบพื้นที่ร้านค้า	4.39	0.61	มากที่สุด	4
การออกแบบบรรจุภัณฑ์	4.33	0.64	มากที่สุด	5
รวม	**4.46**	**0.48**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.58) รองลงมา ได้แก่ การออกแบบตราสัญลักษณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.52) และ ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ (ค่าเฉลี่ย = 4.46) ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลดังกล่าวสะท้อนว่า นักศึกษารับรู้และจดจำอัตลักษณ์ของ Apple ผ่านการออกแบบผลิตภัณฑ์อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะความเรียบง่าย ทันสมัย และมีเอกลักษณ์ ขณะที่ตราสัญลักษณ์ทำหน้าที่เป็นสัญญะทางภาพที่ช่วยเสริมการจดจำแบรนด์ ส่วนความสอดคล้องของอัตลักษณ์ในผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ร้านค้า เว็บไซต์ และสื่อโฆษณา ช่วยสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้มีความเป็นเอกภาพและชัดเจน

สำหรับ การออกแบบพื้นที่ร้านค้าและการออกแบบบรรจุภัณฑ์ แม้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 4 และ 5 ตามลำดับ แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่านักศึกษารับรู้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารอัตลักษณ์และประสบการณ์แบรนด์ โดยเฉพาะความโปร่งโล่ง ความเรียบง่าย และความพรีเมียม

เพื่อให้เห็นรายละเอียดการรับรู้ในแต่ละรูปแบบ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อของตัวชี้วัดสำคัญในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยรายข้อของการรับรู้รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple

ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้
นักศึกษาคิดว่าผลิตภัณฑ์ของ Apple มีรูปแบบการออกแบบที่เรียบง่ายและทันสมัย	4.66	0.51	มากที่สุด
นักศึกษามองว่าผลิตภัณฑ์ของ Apple มีความแตกต่างจากแบรนด์เทคโนโลยีอื่น	4.61	0.55	มากที่สุด
นักศึกษาคิดว่าตราสัญลักษณ์ของ Apple มีความโดดเด่นและจดจำได้ง่าย	4.59	0.56	มากที่สุด
นักศึกษารับรู้ว่าองค์ประกอบทางภาพของ Apple มีความสอดคล้องกันในทุกช่องทาง	4.49	0.58	มากที่สุด
นักศึกษามองว่าการออกแบบ Apple Store สะท้อนความทันสมัยของแบรนด์	4.44	0.63	มากที่สุด
นักศึกษารู้สึกว่าบรรจุภัณฑ์ของ Apple ให้ความรู้สึกพรีเมียม	4.41	0.65	มากที่สุด
นักศึกษามองว่าสี รูปทรง และวัสดุของผลิตภัณฑ์ Apple สื่อถึงคุณภาพ	4.39	0.60	มากที่สุด
นักศึกษาคิดว่าการจัดวางสินค้าใน Apple Store ช่วยเสริมภาพลักษณ์ของแบรนด์	4.36	0.66	มากที่สุด
นักศึกษารู้สึกว่าบรรจุภัณฑ์ของ Apple มีความเรียบง่ายแต่มีเอกลักษณ์	4.31	0.67	มากที่สุด
นักศึกษารับรู้ว่าการออกแบบของ Apple สื่อถึงความเป็นแบรนด์ระดับสากล	4.30	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักศึกษารับรู้ว่าผลิตภัณฑ์ของ Apple มีรูปแบบการออกแบบที่เรียบง่ายและทันสมัย ($\overline{X}$= 4.66) รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ของ Apple มีความแตกต่างจากแบรนด์เทคโนโลยีอื่น ($\overline{X}$= 4.61) และตราสัญลักษณ์ของ Apple มีความโดดเด่นและจดจำได้ง่าย ($\overline{X}$= 4.59) ตามลำดับ สะท้อนว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์และตราสัญลักษณ์เป็นองค์ประกอบทางทัศนศิลป์ที่นักศึกษารับรู้ได้เด่นชัดที่สุด ขณะเดียวกัน การรับรู้ว่าองค์ประกอบทางภาพของ Apple มีความสอดคล้องกันในทุกช่องทางอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.49) แสดงถึงความสม่ำเสมอของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ทั้งในผลิตภัณฑ์ พื้นที่ร้านค้า บรรจุ

ภัณฑ์ และสื่อดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ผู้บริโภคเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ากับภาพลักษณ์ของแบรนด์ได้อย่างรวดเร็ว

การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ในนักศึกษา

ผลการวิจัยส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ในนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิเคราะห์ส่วนที่ 1 โดยครอบคลุมทั้งผู้ที่ใช้ผลิตภัณฑ์ Apple ในปัจจุบัน ผู้ที่เคยใช้ และผู้ที่ไม่เคยใช้แต่รู้จักแบรนด์ จึงสะท้อนการรับรู้ทั้งจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้ผ่านภาพลักษณ์ของแบรนด์ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ใน 5 ด้าน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ สถานะทางสังคม ความพิเศษและแตกต่าง การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง และการได้รับการยอมรับจากสังคม โดยข้อคำถามพัฒนาจากแนวคิดการบริโภคเชิงสัญลักษณ์และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ ผลการวิเคราะห์โดยรวมแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple โดยภาพรวม

การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
ความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ (Prestige)	4.34	0.58	มากที่สุด	1
การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง (Self-expression)	4.26	0.62	มากที่สุด	2
การได้รับการยอมรับจากสังคม (Social Recognition)	4.18	0.66	มาก	3
สถานะทางสังคม (Status)	4.12	0.69	มาก	4
ความพิเศษและแตกต่าง (Exclusivity)	4.08	0.71	มาก	5
รวม	**4.20**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.20, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.34) รองลงมาคือ การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง ($\overline{X}$= 4.26) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่การได้รับการยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่า นักศึกษารับรู้ Apple ในฐานะแบรนด์ที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์สูง สามารถสร้างความภาคภูมิใจและสื่อสารสถานะเชิงสัญลักษณ์ของผู้ใช้ โดยเฉพาะด้านการแสดงอัตลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ก่อนหน้าที่พบว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ ทั้งในด้านความเรียบง่าย ความทันสมัย และความเป็นเอกลักษณ์ จึงเอื้อต่อการใช้แบรนด์เป็นสื่อในการสะท้อนรสนิยม บุคลิกภาพ และตัวตนของผู้ใช้ สำหรับการได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก แสดงว่านักศึกษารับรู้ว่าการใช้ Apple

สามารถส่งผลต่อภาพลักษณ์ในสายตาบุคคลรอบข้าง เช่น ความทันสมัยและรสนิยม อย่างไรก็ตาม ระดับการรับรู้ยังต่ำกว่าด้านชื่อเสียงและการแสดงอัตลักษณ์ ขณะที่ สถานะทางสังคม ($\overline{X}$= 4.12) และ ความพิเศษและแตกต่าง ($\overline{X}$= 4.08) อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า Apple ยังคงมีคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ด้านสถานะและความแตกต่าง แต่การรับรู้ความพิเศษอาจลดลงจากการที่แบรนด์แพร่หลายมากขึ้นในกลุ่มนักศึกษา

โดยสรุป การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple มีความโดดเด่นในมิติ ชื่อเสียงและเกียรติภูมิ และ การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง ขณะที่มิติด้านการยอมรับทางสังคม สถานะ และความแตกต่างยังอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดสะท้อนบทบาทของ Apple ในฐานะแบรนด์ที่มีคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ควบคู่กับคุณค่าด้านผลิตภัณฑ์

เพื่อแสดงรายละเอียดการรับรู้ในระดับรายข้อ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยรายข้อของการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple

ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้
นักศึกษาคิดว่า Apple เป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง	4.42	0.55	มากที่สุด
นักศึกษามองว่า Apple เป็นแบรนด์ที่สะท้อนความทันสมัยและรสนิยมของผู้ใช้	4.35	0.59	มากที่สุด
นักศึกษารู้สึกว่าการใช้ผลิตภัณฑ์ Apple ช่วยสะท้อนบุคลิกภาพของผู้ใช้	4.29	0.63	มากที่สุด
นักศึกษาคิดว่า Apple เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและความก้าวหน้า	4.24	0.66	มากที่สุด
นักศึกษามองว่าการใช้ Apple ทำให้ผู้ใช้ดูมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาผู้อื่น	4.19	0.68	มาก
นักศึกษารู้สึกว่า Apple เป็นแบรนด์ที่มีความพรีเมียมมากกว่าแบรนด์เทคโนโลยีทั่วไป	4.16	0.70	มาก
นักศึกษาคิดว่าการใช้ Apple สะท้อนสถานะทางสังคมของผู้ใช้	4.11	0.72	มาก
นักศึกษามองว่า Apple เป็นแบรนด์ที่มีความแตกต่างจากแบรนด์ทั่วไป	4.09	0.74	มาก
นักศึกษารู้สึกว่าผู้ใช้ Apple มักได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือคนรอบข้าง	4.05	0.77	มาก
นักศึกษาคิดว่า Apple เป็นแบรนด์ที่มีความพิเศษและไม่เหมือนใคร	4.02	0.79	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักศึกษามองว่า Apple เป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย = 4.42) รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบรนด์ที่สะท้อนความทันสมัยและรสนิยมของผู้ใช้ (ค่าเฉลี่ย = 4.35) และการใช้ผลิตภัณฑ์ Apple ช่วยสะท้อนบุคลิกภาพของผู้ใช้ (ค่าเฉลี่ย = 4.29) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่า ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple มิได้เกิดจากความหายากหรือราคาเพียงอย่างเดียว แต่เชื่อมโยงกับชื่อเสียง ความทันสมัย รสนิยม และการแสดงออกถึงตัวตนของผู้ใช้

ส่วนการรับรู้ด้านสถานะทางสังคมและการยอมรับจากบุคคลรอบข้างอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ Apple สะท้อนสถานะทางสังคมของผู้ใช้มีค่าเฉลี่ย 4.11 และผู้ใช้ Apple มักได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือบุคคลรอบข้างมีค่าเฉลี่ย 4.05 แสดงให้เห็นว่า Apple มีความหมายเชิงสังคมในฐานะสัญลักษณ์ของรสนิยมและความทันสมัย มากกว่าการแสดงความเหนือกว่าทางชนชั้นอย่างชัดเจน

เมื่อเชื่อมโยงกับผลการวิจัยส่วนแรก พบว่า การรับรู้ด้านการออกแบบ ตราสัญลักษณ์ และความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple ในระดับมากที่สุด มีความสอดคล้องกับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในระดับมาก โดยองค์ประกอบทางทัศนศิลป์เป็นฐานสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ด้านชื่อเสียง ความทันสมัย ความพรีเมียม และการสะท้อนบุคลิกภาพของผู้ใช้ ทั้งนี้ ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple ในกลุ่มนักศึกษามีลักษณะเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตร่วมสมัยและวัฒนธรรมดิจิทัล โดยทำหน้าที่สื่อสารตัวตน รสนิยม และความทันสมัย มากกว่าการสะท้อนความหรูหราจากราคาเพียงอย่างเดียว

เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ตามประสบการณ์ต่อแบรนด์ Apple ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์จำแนกตามประสบการณ์ต่อแบรนด์ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple จำแนกตามประสบการณ์ต่อแบรนด์

ประสบการณ์ต่อแบรนด์ Apple	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้
ใช้ผลิตภัณฑ์ Apple อยู่ในปัจจุบัน	246	4.28	0.52	มากที่สุด
เคยใช้ผลิตภัณฑ์ Apple แต่ไม่ได้ใช้ในปัจจุบัน	74	4.17	0.58	มาก
ไม่เคยใช้ แต่รู้จักแบรนด์ Apple	80	4.02	0.64	มาก
รวม	**400**	**4.20**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า นักศึกษาที่ใช้ผลิตภัณฑ์ Apple ในปัจจุบันมีการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือกลุ่มที่เคยใช้แต่ไม่ได้ใช้ในปัจจุบัน (4.17) และกลุ่มที่ไม่เคยใช้แต่รู้จักแบรนด์ (4.02) ตามลำดับ สะท้อนว่า ประสบการณ์ตรงกับแบรนด์มีแนวโน้มสัมพันธ์กับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้กลุ่มที่ไม่เคยใช้ยังมีการรับรู้ในระดับมาก แสดงว่าภาพลักษณ์ดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากทั้งประสบการณ์และการสื่อสารของแบรนด์ โดยรวม นักศึกษารับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ

Apple อยู่ในระดับมาก โดยเด่นด้าน ชื่อเสียงและเกียรติภูมิ รองลงมาคือ การแสดงอัตลักษณ์ การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม และความแตกต่าง สะท้อนว่า Apple ทำหน้าที่ทั้งในฐานะแบรนด์เทคโนโลยีและสัญลักษณ์ของความทันสมัย รสนิยม และตัวตนทางสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple

การวิเคราะห์ส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple จากนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ครอบคลุม 3 ตัวแปรหลัก และวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย

ตัวแปรหลักในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรับรู้
การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple	4.46	0.48	มากที่สุด
การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ Apple	4.32	0.51	มากที่สุด
การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple	4.20	0.57	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.46 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ Apple ค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด และการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ ค่าเฉลี่ย 4.20 อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า นักศึกษารับรู้องค์ประกอบทางทัศนศิลป์ของ Apple ได้อย่างชัดเจน และมีแนวโน้มเชื่อมโยงไปสู่การรับรู้ภาพลักษณ์และคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยส่วนที่ 1 ซึ่งพบว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์ ตราสัญลักษณ์ และความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ เป็นองค์ประกอบที่นักศึกษารับรู้ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยส่วนที่ 2 ที่พบว่า นักศึกษารับรู้ Apple ในด้านชื่อเสียง ความทันสมัย การแสดงตัวตน และสถานะทางสังคมในระดับสูง จึงสะท้อนว่า การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์มีบทบาทเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทางทัศนศิลป์กับการตีความคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ได้แก่ การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple

ตัวแปร	การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์	การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์	การรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์
การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์	1.000		
การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์	.782**	1.000	
การรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์	.654**	.721**	1.000

จากตารางที่ 8 พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .782 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .654 สะท้อนว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ เช่น การออกแบบ โลโก้ บรรจุภัณฑ์ และความสอดคล้องของภาพลักษณ์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งการรับรู้ภาพลักษณ์และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ นอกจากนี้การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .721 แสดงว่าเมื่อนักศึกษารับรู้ Apple ในด้านคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย นวัตกรรม และความเป็นสากล มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์เพิ่มขึ้น

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอธิบายเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงใช้การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์เป็นตัวแปรพยากรณ์ และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.742		4.126	.000
การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์	0.251	.214	4.875	.000
การรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์	0.603	.557	12.694	.000

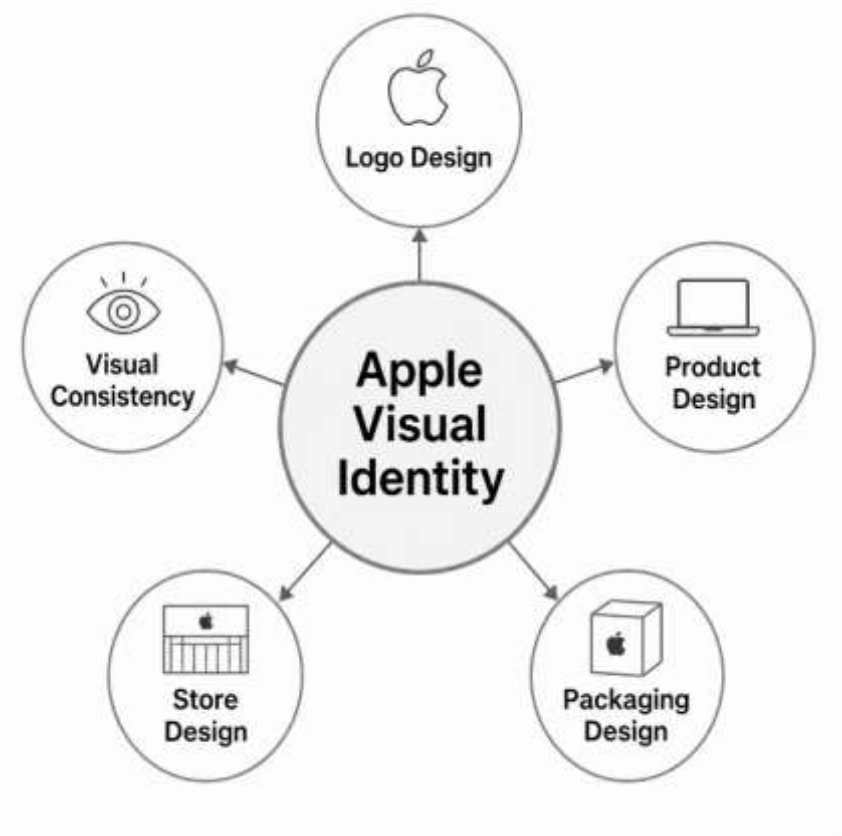
จากตารางที่ 9 พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ร่วมกันอธิบายการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ได้ร้อยละ 55.30 (R^2 = .553) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์มีอิทธิพลสูงกว่า (Beta = .557) เมื่อเทียบกับการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ (Beta = .214) สะท้อนว่า ภาพลักษณ์แบรนด์มีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์มากกว่า แม้องค์ประกอบทางทัศนศิลป์ เช่น โลโก้ ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และร้านค้า จะมีส่วนในการสร้างการรับรู้เบื้องต้น แต่การตีความ Apple ในฐานะแบรนด์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับในระดับสากล มีบทบาทเด่นในการก่อให้เกิดการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “บทบาทของการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประเด็น ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประการแรก ด้านการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการออกแบบผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การออกแบบตราสัญลักษณ์ ความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ การออกแบบพื้นที่ร้านค้า และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ตามลำดับ สะท้อนว่า Apple ใช้องค์ประกอบทางทัศนศิลป์เป็นระบบการสื่อสารที่ช่วยสร้างการจดจำและความแตกต่างของแบรนด์ได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเรียบง่าย ทันสมัย และมีความสอดคล้องเชิงอัตลักษณ์ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Melewar and Saunders (1998) และ Van den Bosch, de Jong, and Elving (2005) ที่เสนอว่า อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการถ่ายทอดบุคลิกภาพ คุณค่า และความแตกต่างขององค์กรผ่านสัญญะทางภาพ ทั้งยังช่วยสร้างความสม่ำเสมอของการรับรู้แบรนด์ในจุดสัมผัสต่าง ๆ

การที่การออกแบบผลิตภัณฑ์มีการรับรู้สูงที่สุดอาจอธิบายได้จากลักษณะของผลิตภัณฑ์ Apple ที่ปรากฏในชีวิตประจำวันของนักศึกษา ทั้งในบริบทการเรียน การทำงาน และการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล จึงเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริโภคสามารถพบเห็นและตีความได้โดยตรง ขณะที่โลโก้ บรรจุภัณฑ์ ร้านค้า และสื่อดิจิทัลทำหน้าที่เสริมความต่อเนื่องของอัตลักษณ์ดังกล่าว ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มิได้จำกัดอยู่ที่การสร้างความสวยงามของสินค้า แต่เป็นกระบวนการสร้างความหมายผ่านระบบสัญญะที่ปรากฏอย่างสม่ำเสมอในประสบการณ์ของผู้บริโภค



แผนภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple

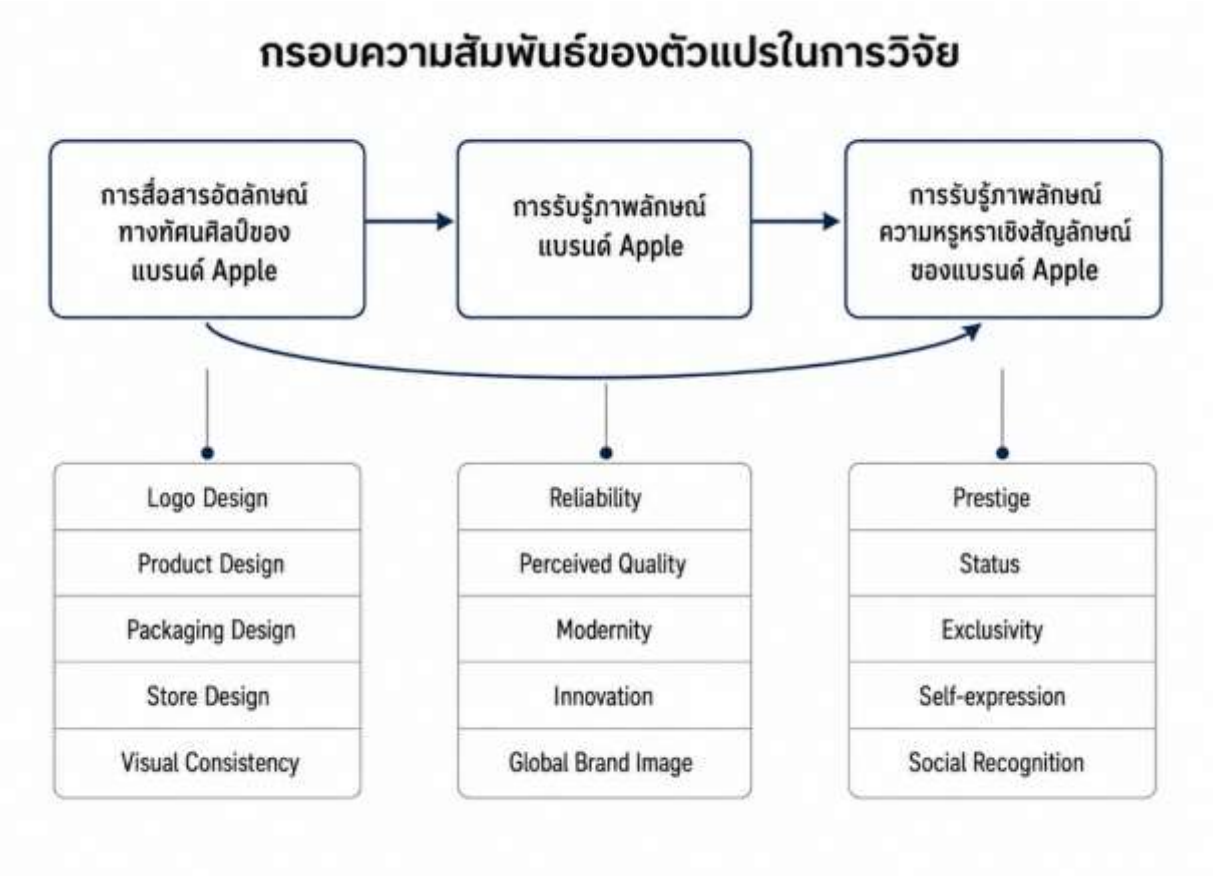
ประการที่สอง ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง การได้รับการยอมรับจากสังคม สถานะทางสังคม และความพิเศษแตกต่าง ผลดังกล่าวสะท้อนว่า นักศึกษาไม่ได้ตีความ Apple ในมิติของราคาหรือความหายากของผลิตภัณฑ์เพียงอย่างเดียว แต่เชื่อมโยงแบรนด์กับความหมายทางสังคม เช่น ความทันสมัย รสนิยม นวัตกรรม และการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ของ Levy (1959) และ Belk (1988) ที่อธิบายว่า สินค้าและแบรนด์สามารถทำหน้าที่เป็นสัญญะในการสื่อสารตัวตนและความหมายทางสังคมของผู้บริโภค

ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vigneron and Johnson (2004) และ Wiedmann, Hennigs, and Siebels (2009) ซึ่งเสนอว่า คุณค่าของแบรนด์ที่มีความหรูหราหรือคุณค่าเชิงสัญลักษณ์มิได้เกิดจากคุณสมบัติด้านประโยชน์ใช้สอยเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับความโดดเด่น การยอมรับทางสังคม ศักดิ์ศรี และความสามารถของแบรนด์ในการสร้างความหมายแก่ผู้ใช้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนลักษณะเฉพาะของ Apple ในฐานะแบรนด์เทคโนโลยีที่ผสาน คุณค่าด้านประโยชน์ใช้สอยกับคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ กล่าวคือ ผลิตภัณฑ์สามารถตอบสนองความต้องการด้านการเรียนและการทำงาน ขณะเดียวกันก็สามารถทำหน้าที่เป็นสื่อแสดงตัวตน รสนิยม และความเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมดิจิทัลร่วมสมัย



แผนภาพที่ 6 ความหมายเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ Apple ในมุมมองนักศึกษา

ประการที่สาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ ภาพลักษณ์แบรนด์ และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์แบรนด์ในระดับสูง และภาพลักษณ์แบรนด์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Keller (1993) และ Aaker (1996) ที่อธิบายว่า การรับรู้และความเชื่อมโยงที่ผู้บริโภคมีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของแบรนด์จะสะสมเป็นโครงสร้างความรู้และคุณค่าของแบรนด์ในความทรงจำของผู้บริโภค นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple ได้ โดยภาพลักษณ์แบรนด์มีบทบาทสูงกว่าการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์โดยตรง สะท้อนว่าองค์ประกอบทางภาพอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความหมาย แต่ความหมายดังกล่าวจะนำไปสู่คุณค่าเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อถูกเชื่อมโยงกับภาพลักษณ์และความเชื่อเกี่ยวกับแบรนด์ที่ผู้บริโภคสะสมไว้ ผลดังกล่าวจึงสนับสนุนการมองการสื่อสารแบรนด์ในฐานะ กระบวนการสร้างความหมายมากกว่าการส่งสารทางเดียว กล่าวคือ อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ ภาพลักษณ์แบรนด์ ความหมายเชิงสัญลักษณ์เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันในการรับรู้ของผู้บริโภค



แผนภาพที่ 7 กรอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

โดยสรุป ผลการวิจัยทั้งสามส่วนสามารถสังเคราะห์ได้ว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของ Apple เป็นกลไกสำคัญในการสร้างการจดจำและความแตกต่างของแบรนด์ ขณะที่ภาพลักษณ์แบรนด์ทำหน้าที่เชื่อมโยงองค์ประกอบทางทัศนศิลป์กับความเชื่อและความรู้สึกของผู้บริโภค และนำไปสู่การรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในท้ายที่สุด ข้อค้นพบนี้ช่วยขยายความเข้าใจทางนิเทศศาสตร์ว่า การสื่อสารแบรนด์ร่วมสมัยไม่ได้เกิดจากโฆษณาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูรณาการระหว่าง การออกแบบ อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ ประสบการณ์ และการตีความทางสังคม ทั้งยังแสดงให้เห็นว่าแบรนด์เทคโนโลยีสามารถมีคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ได้เมื่อองค์ประกอบทางทัศนศิลป์มีความสอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงกับความหมายทางสังคมของผู้บริโภคได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple มีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ภาพลักษณ์และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยนักศึกษามีการรับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ขณะที่การรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิมีความโดดเด่นที่สุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์และการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ในระดับสูงที่สุด นอกจากนี้ การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์และการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ได้ร้อยละ 55.30

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์มิได้ทำหน้าที่เพียงสร้างการจดจำและความแตกต่างของแบรนด์ แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสร้างภาพลักษณ์และคุณค่าเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ โดยสะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างการออกแบบ การรับรู้แบรนด์ และความหมายทางสังคมของการบริโภค ผลการศึกษาจึงช่วยเติมเต็มความเข้าใจเชิงวิชาการเกี่ยวกับบทบาทของการสื่อสารด้วยภาพต่อการก่อรูปคุณค่าแบรนด์ในบริบทการบริโภคดิจิทัลร่วมสมัย และสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนากรอบแนวคิดและการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับอัตลักษณ์แบรนด์ ภาพลักษณ์แบรนด์ และการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารแบรนด์และการออกแบบอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ จากผลการวิจัยที่พบว่านักศึกษารับรู้การสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ของแบรนด์ Apple ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบตราสัญลักษณ์ และความสอดคล้องของอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ แสดงให้เห็นว่าแบรนด์ร่วมสมัยควรให้ความสำคัญกับการออกแบบที่มีเอกลักษณ์ ชัดเจน และสื่อสารอย่างต่อเนื่องในทุกจุดสัมผัสกับผู้บริโภค ทั้งผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ พื้นที่บริการ สื่อโฆษณา และช่องทางดิจิทัล ดังนั้น องค์กรหรือแบรนด์ในประเทศไทยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ให้มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของแบรนด์ เพื่อสร้างการจดจำ ภาพลักษณ์เชิงบวก และคุณค่าทางสัญลักษณ์ในสายตาผู้บริโภครุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อและการตีความความหมายเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนว่า นักศึกษาไม่ได้รับรู้แบรนด์ Apple เพียงในฐานะสินค้าเทคโนโลยี แต่ยังรับรู้ในฐานะสัญลักษณ์ของชื่อเสียง ความทันสมัย รสนิยม สถานะทางสังคม และการแสดงตัวตน ดังนั้น สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรด้านนิเทศศาสตร์ การสื่อสารการตลาด และการออกแบบสื่อ ควรนำกรณีศึกษาดังกล่าวไปใช้ประกอบการเรียนการสอนเกี่ยวกับการสื่อสารแบรนด์ การรู้เท่าทันสื่อ การรู้เท่าทันภาพ และการบริโภคเชิง

สัญลักษณ์ เพื่อให้นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบทางภาพของแบรนด์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริโภคอย่างไร อันจะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณในสังคมดิจิทัล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จึงควรมีการศึกษาต่อยอดกับกลุ่มประชากรอื่น เช่น นักศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ กลุ่มวัยทำงานตอนต้น หรือผู้บริโภคที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบว่าการรับรู้อัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์ ภาพลักษณ์แบรนด์ และความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ของ Apple มีความแตกต่างกันตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายกลไกการตีความความหมายเชิงสัญลักษณ์ของแบรนด์ในเชิงลึก หรืออาจใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อทดสอบบทบาทของการรับรู้ภาพลักษณ์แบรนด์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสื่อสารอัตลักษณ์ทางทัศนศิลป์กับการรับรู้ความหรูหราเชิงสัญลักษณ์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2563). *โครงการสำรวจพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของชาวไทย พ.ศ. 2563*. กองวิจัยการตลาดการท่องเที่ยว.

Aaker, D. A. (1996). *Building Strong Brands.* Free Press.

Aaker, J. L. (1997). Dimensions of brand personality. *Journal of Marketing Research*, 34(3), 347–356.

Apple Inc. (2013). *Apple identity guidelines for channel affiliates and Apple-certified individuals.* Apple. Apple Identity Guidelines

Barthes, R. (1977). *Image, music, text (S. Heath, Trans. & Ed.).* Fontana Press.

Baudrillard, J. (1998). *The consumer society: Myths and structures (G. Ritzer, Trans.).* SAGE Publications.

Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method.* Prentice-Hall.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste (R. Nice, Trans.).* Harvard University Press.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.).* John Wiley & Sons.

Eco, U. (1976). *A theory of semiotics.* Indiana University Press.

Featherstone, M. (1991). *Consumer culture and postmodernism.* SAGE Publications.

Keller, K. L. (1993). Conceptualizing, measuring, and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, 57(1), 1–22.

Henderson, P. W., & Cote, J. A. (1998). Guidelines for selecting or modifying logos. *Journal of Marketing*, 62(2), 14–30. https://doi.org/10.1177/002224299806200202

Levy, S. J. (1959). Symbols for sale. *Harvard Business Review*, 37(4), 117–124.

Melewar, T. C., & Saunders, J. (1998). Global corporate visual identity systems. *International Marketing Review*, 15(4), 291–308.

Olins, W. (2014). *Brand New: The Shape of Brands to Come.* Thames & Hudson.

UNESCO. (2021). *Media and information literate citizens: Think critically, click wisely. UNESCO*. UNESCO – Media and Information Literate Citizens

Van den Bosch, A. L. M., de Jong, M. D. T., & Elving, W. J. L. (2005). How corporate visual identity supports reputation. Corporate Communications: An International Journal, 10(2), 108–116.

Vigneron, F., & Johnson, L. W. (2004). Measuring perceptions of brand luxury. *Journal of Brand Management*, 11(6), 484–506.

Wheeler, A. (2018). *Designing Brand Identity: An Essential Guide for the Whole Branding Team (5th ed.).* Wiley.

Wiedmann, K. P., Hennigs, N., & Siebels, A. (2009). Value-based segmentation of luxury consumption behavior. *Psychology & Marketing,* 26(7), 625–651.

Zou, Y. (2023). Apple's brand marketing strategy: A case study on brand image and customer engagement. *Highlights in Business, Economics and Management*, 23, 712–715. https://doi.org/10.54097/sbcggy69

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

An Analytical Study of Health Based on Trisikkha in Theravada Buddhist Philosophy

ศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท

Phra Narong Suphatto Saysook[1*], &Phrarajsuddhivajiramedhi[2]

พระณรงค์ สุภทฺโท สายสุข[1*], & พระราชสุทธิวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phra Narong Suphatto Saysook*
พระณรงค์ สุภทฺโท สายสุข
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: narongsaysook@gmail.com

1. Phrarajsuddhivajiramedhi
พระราชสุทธิวชิรเมธี
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Chaiyan.sueb@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
สุขภาวะ, ไตรสิกขา, พุทธปรัชญาเถรวาท

Keywords:
Health, Trisikkha, Theravada Buddhist Philosophy.

Article history:
Received: 07/07/2026
Revised: 05/08/2026
Accepted: 10/09/2026
Available online: 01/10/2026

How to Cite:
Saysook, P. &. Phrarajsuddhivajiramedhi. (2026). An Analytical Study of Health Based on Trisikkha in Theravada Buddhist Philosophy. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 664-677.

ABSTRACT

This research article aims to: 1) study concepts and theories concerning health, 2) study the principle of Trisikkha in Theravada Buddhist philosophy, and 3) analyze health based on Trisikkha in Theravada Buddhist philosophy. The study employs a qualitative documentary research methodology supplemented by in-depth interviews with 12 experts. Data were drawn from the Tipitaka, commentaries (Atthakatha), academic texts, and related research, then examined through content analysis and presented descriptively.

The findings reveal that: 1) Contemporary health concepts emphasize human completeness across physical, mental, social, and intellectual dimensions rather than the mere absence of disease, consistent with the World Health Organization's definition and the views of Thai scholars; these four dimensions are not separate but mutually supportive and integrated as a whole. 2) Trisikkha-Sila (morality), Samadhi (concentration), and Panna (wisdom)-constitutes the essence of Buddhist philosophy aimed at holistic human development, in which Sila is the foundation of behavior and life discipline, Samadhi is a crucial mechanism for cultivating mental stability and tranquility, and Panna is the ultimate goal of understanding the truth of life and reducing attachment. 3) The analysis demonstrates that Trisikkha can be systematically integrated with the holistic we concept: Sila-sikkha serves as the foundation of physical and social health, Samadhi-sikkha functions as the mechanism of mental health, and Panna-sikkha is the core of intellectual health. The three components work together as a single cycle, with Sila as the foundation, Samadhi as the mechanism, and Panna as the goal. Therefore, Trisikkha is not merely a guideline for religious

practice but an integrative conceptual framework that can be effectively applied to develop the health of individuals, communities, and contemporary society. It serves as an essential foundation for balanced human development characterized by virtue and sustainable happiness.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ 2) เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท 3) เพื่อวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร ประกอบกับการสัมภาษณ์ เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 รูป/คน ศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และนำเสนอด้วย วิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดสุขภาวะร่วมสมัยมุ่งเน้นความสมบูรณ์ของมนุษย์ในมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคซึ่งสอดคล้องกับนิยามขององค์การอนามัยโลก และแนวคิดของนักวิชาการไทย โดยสุขภาวะทั้งสี่ด้านมิได้แยกขาดจากกันหากแต่เกื้อกูลและเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม 2) หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแก่นแท้ของพุทธปรัชญาที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างเป็น องค์รวม โดยศีลเป็นรากฐานของพฤติกรรมและวินัยชีวิต สมาธิเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และสงบ และปัญญาเป็นเป้าหมายสูงสุดในการรู้เท่าทันความจริงของชีวิตและลดความยึดมั่นถือมั่น 3) การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ไตรสิกขาสามารถบูรณาการกับแนวคิดสุขภาวะองค์รวมได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศีลสิกขาเป็นรากฐานของสุขภาวะทางกายและสังคม สมาธิสิกขาเป็นกลไกของสุขภาวะทางจิต และปัญญาสิกขาเป็นแก่นของสุขภาวะทางปัญญา ทั้งสามองค์ประกอบทำงานเกื้อกูลกันเป็นวงจรเดียว โดยศีลเป็นพื้นฐาน สมาธิเป็นกลไก และปัญญาเป็นเป้าหมาย ดังนั้น หลักไตรสิกขาจึงมิได้เป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติทางศาสนา หากแต่เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาสุขภาวะของบุคคล ชุมชน และสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์อย่างสมดุล มีคุณธรรม และมีความสุขอย่างยั่งยืน

บทนำ

แนวคิดเรื่อง “สุขภาวะ” (health and well-being) ได้พัฒนาจากการมองสุขภาพในฐานะการปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วย ไปสู่แนวคิดเชิงองค์รวมที่ครอบคลุมความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม องค์การอนามัยโลกให้ความหมายของสุขภาพว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางกาย จิตใจ และสังคม มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น (World Health Organization (WHO), 2006) ขณะที่แนวคิดทางจิตวิทยาอธิบายสุขภาวะในมิติที่กว้างขึ้น โดยครอบคลุมการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย (Maslow, 1943; Ryff, 1989) นอกจากนี้ Brown และ Ryan (2003) พบว่าการมีสติหรือ mindfulness มีความสัมพันธ์กับการตระหนัก

รู้ในตนเอง การกำกับพฤติกรรม และความผาสุกทางจิต สะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางกายเพียงอย่างเดียว หากยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาภายในของบุคคล

ในบริบทพระพุทธศาสนาเถรวาท การพัฒนามนุษย์มีรากฐานสำคัญจากหลัก “ไตรสิกขา” ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และความเข้าใจต่อชีวิตเข้าด้วยกัน (กรมการศาสนา, 2530; มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2534) ศีลเป็นพื้นฐานของการควบคุมความประพฤติและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เบียดเบียน สมาธิเป็นกระบวนการพัฒนาจิตให้มีความตั้งมั่น มีสติ และสามารถกำกับอารมณ์และความคิด ส่วนปัญญาเป็นกระบวนการพัฒนาความเข้าใจเหตุปัจจัยของชีวิตและการมองเห็นความเป็นจริงอย่างถูกต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548, 2551; วัชระ งามจิตรเจริญ, 2556; วศิน อินทสระ, 2541) ดังนั้น ไตรสิกขาจึงสามารถพิจารณาได้ในฐานะกรอบการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา อันเป็นพื้นฐานของสุขภาวะตามแนวพุทธ

แนวคิดสุขภาวะองค์รวมตามแนวพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลจากภายใน โดยมิได้จำกัดสุขภาวะไว้ที่ความสุขทางอารมณ์หรือการปราศจากความทุกข์ทางกาย แต่ครอบคลุมความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า การควบคุมตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการเข้าใจความจริงของชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548) ในมุมมองดังกล่าว ศีล สมาธิ และปัญญามีความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ กล่าวคือ ศีลเป็นฐานของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม สมาธิสนับสนุนการกำกับจิต และปัญญาช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุและผลของการดำเนินชีวิต จึงมีศักยภาพในการอธิบายสุขภาวะที่ครอบคลุมมากกว่าการพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าที่สำคัญ ประการแรก งานศึกษาด้านสุขภาวะจำนวนมากอาศัยกรอบทางการแพทย์ จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ ขณะที่การอธิบายสุขภาวะผ่านกระบวนการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบยังมีพื้นที่สำหรับการศึกษาเพิ่มเติม ประการที่สอง งานศึกษาทางพระพุทธศาสนาจำนวนหนึ่งมุ่งพิจารณาหลักธรรมเป็นรายด้าน เช่น ศีล สมาธิ การเจริญสติ หรือการพัฒนาคุณธรรม มากกว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงกระบวนการของ ศีล–สมาธิ–ปัญญา ในฐานะระบบเดียวกัน ประการที่สาม แม้ mindfulness จะได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในศาสตร์สมัยใหม่ แต่การบูรณาการสติซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาสมาธิเข้ากับศีลและปัญญา เพื่ออธิบายสุขภาวะในมิติที่เป็นองค์รวมยังจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงการลดทอนหลักพุทธธรรมให้เหลือเพียงเทคนิคในการจัดการความเครียดหรือส่งเสริมความสุขทางจิตใจ

จากช่องว่างดังกล่าว การศึกษาสุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์ ในเชิงทฤษฎี การศึกษาจะช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสุขภาวะร่วมสมัยกับกระบวนการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเน้นความสัมพันธ์ของศีล สมาธิ และปัญญาในฐานะองค์ประกอบที่เกื้อหนุนกัน ส่วนในเชิงประยุกต์ องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถเป็นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางส่งเสริมสุขภาวะที่มุ่งพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาควบคู่กัน ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดสุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างศีล สมาธิ และปัญญากับการพัฒนาสุขภาวะ และนำไปสู่กรอบองค์ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างเป็นองค์รวมและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท มุ่งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะควบคู่กับการศึกษาหลักไตรสิกขา เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากับการมีสุขภาวะอย่างเป็นองค์รวม การศึกษาครั้งนี้จึงไม่ได้พิจารณาสุขภาวะในความหมายของการปราศจากโรคหรือความทุกข์ทางกายเท่านั้น แต่พิจารณาครอบคลุมมิติทางกาย จิตใจ สังคม พฤติกรรม และปัญญา โดยมีไตรสิกขาเป็นกรอบสำคัญในการอธิบายกระบวนการพัฒนามนุษย์ตามพุทธปรัชญาเถรวาท ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากพระไตรปิฎก เอกสารทางพระพุทธศาสนา แนวคิดทางจิตวิทยา และแนวคิดสุขภาวะร่วมสมัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ

แนวคิดสุขภาวะในทางสากลมีพัฒนาการจากการมองสุขภาพในฐานะภาวะทางกายไปสู่การมองมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม องค์การอนามัยโลกให้ความหมายของสุขภาพว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ และสังคม มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น (World Health Organization, 2006) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่า สุขภาวะเป็นปรากฏการณ์หลายมิติที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการดำรงชีวิต การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการปรับตัวต่อบริบทของชีวิตอย่างเหมาะสม ในทางจิตวิทยา Maslow (1943) เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยอธิบายว่าความต้องการของบุคคลพัฒนาจากความต้องการทางกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง ความภาคภูมิใจในตนเอง ไปสู่การบรรลุศักยภาพของตนเอง แนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สุขภาวะของมนุษย์มิได้จำกัดอยู่ที่ความต้องการพื้นฐาน แต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและความหมายของชีวิตในระดับที่สูงขึ้นด้วย Ryff (1989) พัฒนาแนวคิดสุขภาวะทางจิต โดยเสนอองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความเป็นอิสระ ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการเจริญเติบโตของบุคคล แนวคิดนี้ทำให้เห็นว่าสุขภาวะมิใช่เพียงความรู้สึกมีความสุข แต่เป็นภาวะที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย พัฒนาตนเอง และสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ Brown and Ryan (2003) เสนอว่า การมีสติหรือ mindfulness มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต เนื่องจากการตระหนักรู้ต่อประสบการณ์ในปัจจุบันช่วยให้บุคคลรับรู้ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองได้ชัดเจนขึ้น อันเอื้อต่อการกำกับตนเองและการปรับพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับหลักการพัฒนาจิตในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะการมีสติและการฝึกจิตให้ตั้งมั่น สำหรับแนวคิดสุขภาวะในพระพุทธศาสนา พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2548) อธิบายสุขภาวะในลักษณะองค์รวม โดยเชื่อมโยงสุขภาวะทางกาย

จิต พฤติกรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และปัญญาเข้าด้วยกัน กล่าวได้ว่า สุขภาวะตามแนวพุทธเป็นผลจากการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับเหตุและปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสมดุลของชีวิต มิใช่เพียงสภาวะความสุขชั่วคราว ดังนั้น การพัฒนาสุขภาวะจึงต้องดำเนินไปพร้อมกับการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักพุทธจริยศาสตร์ที่มุ่งให้มนุษย์ฝึกฝนและพัฒนาตนเองผ่านการควบคุมพฤติกรรม การพัฒนาจิต และการใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิต (วศิน อินทสระ, 2541)

หลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท

พุทธปรัชญาเถรวาทมองการพัฒนามนุษย์ผ่านกระบวนการฝึกฝนตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมี ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาชีวิต หลักดังกล่าวปรากฏในพระไตรปิฎกและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา และได้รับการอธิบายและขยายความในอรรถกถาและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้อง (กรมการศาสนา, 2530; มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2534)

ศีล หมายถึง การฝึกฝนและควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีความสัมพันธ์กับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการจัดระเบียบการดำเนินชีวิต ศีลจึงมิใช่เพียงข้อห้ามทางศีลธรรม แต่เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตโดยไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น การมีศีลจึงสัมพันธ์กับสุขภาวะด้านพฤติกรรมและสังคมโดยตรง เพราะพฤติกรรมที่เหมาะสมย่อมส่งเสริมความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และความสงบเรียบร้อยในการดำเนินชีวิต (วศิน อินทสระ, 2541; วัชระ งามจิตรเจริญ, 2556)

สมาธิ หมายถึง การฝึกและพัฒนาจิตให้มีความตั้งมั่น มีสติ และสามารถกำกับความคิดและอารมณ์ได้ การฝึกสมาธิจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสภาวะจิต เพราะช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์และความคิดของตนเอง ลดการตอบสนองที่เกิดจากความประมาทหรือความหุนหันพลันแล่น และเพิ่มความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานของ Brown and Ryan (2003) ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้อยู่กับปัจจุบันกับสุขภาวะทางจิต

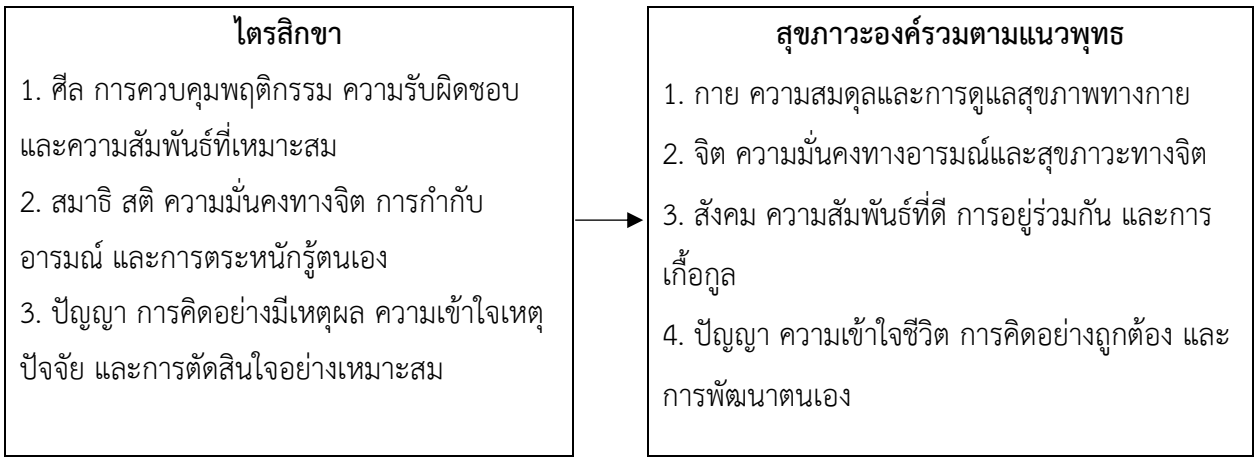
ปัญญา หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ตามเหตุและผล ตลอดจนการเข้าใจความเป็นจริงของชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา ปัญญาจึงมีบทบาทในการทำให้บุคคลสามารถมองเห็นสาเหตุของปัญหา ประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบ และเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตามแนวพุทธ การพัฒนาปัญญาจึงมิใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและความเข้าใจที่มีต่อชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551; วัชระ งามจิตรเจริญ, 2556)

เมื่อพิจารณาไตรสิกขาในเชิงกระบวนการ จะเห็นได้ว่า ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นองค์ประกอบที่เกื้อหนุนกัน มิใช่หลักธรรมที่แยกขาดจากกัน ศีลทำหน้าที่เป็นพื้นฐานในการจัดระเบียบพฤติกรรม สมาธิทำหน้าที่พัฒนาจิตให้มีความมั่นคงและพร้อมต่อการเรียนรู้ ส่วนปัญญาทำหน้าที่กำกับการดำเนินชีวิตด้วยความเข้าใจเหตุและผล กระบวนการดังกล่าวจึงสามารถอธิบายได้ในฐานะกลไกการพัฒนามนุษย์จากระดับพฤติกรรมไปสู่ระดับจิตใจและปัญญา

การวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขา

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าไตรสิกขาสามารถใช้เป็นกรอบอธิบายสุขภาวะในมิติองค์รวมได้อย่างเป็นระบบ โดย ศีล เชื่อมโยงกับสุขภาวะด้านพฤติกรรมและสังคม เนื่องจากการควบคุมกายและวาจา การมีความรับผิดชอบ และการไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล สมาธิ เชื่อมโยงกับสุขภาวะด้านจิตใจและอารมณ์ เพราะการมีสติและจิตตั้งมั่นช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และกำกับความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่วน ปัญญา เชื่อมโยงกับสุขภาวะด้านการคิดและการดำเนินชีวิต เนื่องจากช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุปัจจัย สามารถพิจารณาปัญหาอย่างเป็นระบบและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในมุมมองดังกล่าว สุขภาวะจึงมิได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แต่เป็นผลจากกระบวนการพัฒนาที่สัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรม จิตใจ สังคม และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะองค์รวมแนวพุทธของพระพรหมคุณาภรณ์ (2548) และแนวคิดสุขภาวะทางจิตของ Ryff (1989) ที่ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ
2. เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท
3. เพื่อวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลักประกอบกับการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ อรรถกถา หนังสือ ตำราวิชาการทางพระพุทธศาสนา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตีความและวิเคราะห์ในประเด็นปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผ่านการปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งฝ่ายบรรพชิตและฝ่ายคฤหัสถ์ รวม 12 รูป/คน โดยจัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 4 รูป/คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาวะ และกลุ่มที่ 3 อุบาสก-อุบาสิกาผู้นำชุมชน ทั้งนี้ เครื่องมือวิจัย (แบบสัมภาษณ์) ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 รูป/คน และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ก่อนนำไปใช้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงนำเสนอด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ระหว่างข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่หนักแน่นและรอบด้าน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่องสุขภาวะ (Health) ได้พัฒนาจากการมองสุขภาพเพียงด้านกายหรือการปลอดโรค ไปสู่ความเข้าใจที่ครอบคลุมสภาวะชีวิตทั้งหมดของมนุษย์ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้นิยามสุขภาพว่าเป็นภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต และสังคม และต่อมาได้เพิ่มมิติทางจิตวิญญาณหรือปัญญาเข้าไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการไทย โดยเฉพาะการอธิบายของประเวศ วะสี และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ชี้ว่า สุขภาวะมิใช่เพียงการปราศจากโรค แต่คือความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุล จากการศึกษาพบว่า สุขภาวะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) สุขภาวะทางกาย คือ การมีร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรค และมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม (2) สุขภาวะทางจิต คือ ความสามารถในการรับรู้ ควบคุม และจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจที่มั่นคงและเบิกบาน (3) สุขภาวะทางสังคม คือ ความสามารถในการ อยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีบทบาทตามหน้าที่ในสังคม และ (4) สุขภาวะทางปัญญา คือ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เห็นเหตุผล รู้เท่าทันชีวิต และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สุขภาวะทั้ง 4 ด้านนี้มิได้แยกขาดจากกัน แต่เกื้อกูลและเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม การเสริมสร้างสุขภาวะจึงเป็นกระบวนการเชิงป้องกันที่

มุ่งพัฒนาทั้งบุคคล ครอบครัว และชุมชนไปพร้อมกัน อันเป็นรากฐานสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขา คือแก่นแท้ของพุทธปรัชญาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งภายนอกและภายในอย่างเป็นองค์รวม เป็นหนทางแห่งการฝึกตนเพื่อคลี่คลายปัญหาพื้นฐานของชีวิต คือความทุกข์อันเกิดจากความไม่รู้และความยึดมั่นถือมั่นในสรรพสิ่ง ศีล สมาธิ และปัญญา จึงมิได้เป็นเพียงหลักปฏิบัติทางศาสนา หากเป็นกระบวนการเรียนรู้ชีวิตที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจเหตุและผล ความสัมพันธ์ของการกระทำกับผลที่เกิดขึ้น และความจริงของสภาวธรรม ไตรสิกขาจึงเป็นเสมือนแผนที่นำทางให้มนุษย์ค่อย ๆ พัฒนาตนจากระดับพฤติกรรม ไปสู่ระดับจิตใจ และเข้าถึงความรู้แจ้งภายใน ศีลเป็นจุดเริ่มต้นของการฝึกตน เป็นการวางรากฐานของชีวิตให้อยู่ในกรอบแห่งความไม่เบียดเบียน ความรับผิดชอบ และความเคารพต่อผู้อื่นและสังคม ศีลมิใช่ข้อบังคับที่เกิดจากอำนาจภายนอก หากเป็นการฝึกสำรวมกายและวาจาเพื่อคลี่คลายความหยาบกระด้างของจิต เมื่อการกระทำตั้งอยู่บนความดีงาม จิตใจย่อมไม่ถูกกดทับด้วยความรู้สึกผิดหรือความกระวนกระวาย ศีลจึงเป็นเงื่อนไขให้จิตเกิดความสงบและเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจในการอยู่ร่วมกัน เมื่อศีลเป็นพื้นฐาน จิตย่อมพร้อมต่อการฝึกสมาธิ ซึ่งเป็นการอบรมจิตให้ตั้งมั่น รู้เท่าทันอารมณ์และความคิด ช่วยให้จิตพ้นจากความฟุ้งซ่านและการไหลไปตามอำนาจของสิ่งยั่วยุภายนอก สมาธิในมุมของพุทธปรัชญาจึงมิใช่การหลีกหนีโลก แต่เป็นการทำให้จิตมีคุณภาพเพียงพอที่จะเผชิญความจริงของชีวิตอย่างมีสติ และเป็นสะพานเชื่อมจากความสงบของศีลไปสู่การเกิดปัญญา ปัญญาเป็นผลสูงสุดของกระบวนการฝึกตามไตรสิกขา เป็นความรู้เห็นตามความเป็นจริงที่เกิดจากการพิจารณาประสบการณ์ตรง เมื่อจิตสงบและตั้งมั่น ย่อมเห็นเหตุปัจจัยของสรรพสิ่ง เข้าใจความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่ใช่ตัวตน ปัญญาช่วยคลายความยึดมั่นถือมั่น ทำให้มนุษย์ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ โกรธ และหลง และดำเนินชีวิตด้วยความพอดี มีเมตตา และความรับผิดชอบ ไตรสิกขาจึงมิใช่กระบวนการที่แยกขาดเป็นขั้นตอน หากเป็นวงจรที่เกื้อกูลกัน เมื่อเกิดปัญญา ศีลและสมาธิย่อมดำรงอยู่อย่างเป็นธรรมชาติ นำชีวิตไปสู่ความสงบภายในและการอยู่ร่วมกันในโลกอย่างสันติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขาสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดสุขภาวะองค์รวมได้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ โดยสามารถส่งเสริมสุขภาวะของมนุษย์ในทุกมิติ ได้แก่ ทางกาย จิต สังคม และปัญญา อย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

1) สุขภาวะทางกายตามหลักศีลสิกขา สุขภาวะทางกายมีความสัมพันธ์โดยตรงกับศีลสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมกายและวาจาให้เป็นปกติเรียบร้อย ศีลทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมไม่ให้กระทำการที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น โดยจุลศีล (ศีล 5) ทำหน้าที่เป็นรากฐานของสุขภาวะทางกาย เปรียบเสมือน “ภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม” ที่ช่วยลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ โรคภัย และปัญหาสุขภาพตั้งแต่ต้นเหตุ มัชฌิมศีลเน้นการพัฒนาวินัยสุขภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการดำเนินชีวิตตามหลักทางสายกลาง รู้จักประมาณในการบริโภค การพักผ่อน การทำงาน และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่วนมหาศีลเป็นการยกระดับการดูแลร่างกายจากการมุ่งความแข็งแรง ไปสู่การมองร่างกายเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาจิตและปัญญา โดยอาศัยปาฏิโมกขสังวรศีล อินทรียสังวรศีล ปัจจยสันนิสิตศีล และอาชีวปาริสุทธิศีล เป็นเครื่องกำกับการดำเนินชีวิต

2) สุขภาวะทางจิตตามหลักสมาธิสิกขา สุขภาวะทางจิตมีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่สมาธิสิกขา ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกจิตให้เกิดความสงบ มั่นคง มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาสมาธิแบ่งออกเป็น 3 ระดับที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ขณิกสมาธิ ซึ่งช่วยให้เกิดสติรู้เท่าทันอารมณ์และความคิด ลดความฟุ้งซ่านและการตอบสนองที่หุนหันพลันแล่น อุปจารสมาธิ ซึ่งช่วยสร้างเสถียรภาพทางอารมณ์ ลดความวิตกกังวลและความคิดเชิงลบ และอัปปนาสมาธิ ซึ่งเป็นภาวะที่จิตตั้งมั่นอย่างลึกซึ้ง ช่วยฟื้นฟูจิตใจจากความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ลดความยึดติดใน

สิ่งภายนอก และเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาปัญญา สมาธิจึงเป็นกลไกสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้แก่บุคคลในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3) สุขภาวะทางสังคมจากการบูรณาการศีล สมาธิ และปัญญา สุขภาวะทางสังคมเกิดจากการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวมผ่านศีล สมาธิ และปัญญา โดยศีลทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมภายนอกไม่ให้เบียดเบียนผู้อื่น การพัฒนาศีลในระดับจุลศีล มัชฌิมศีล และมหาศีล ช่วยส่งเสริมความซื่อสัตย์ความรับผิดชอบและความเคารพต่อกฎเกณฑ์ของสังคม สมาธิช่วยพัฒนาจิตใจให้สงบและควบคุมอารมณ์ได้ โดยขณิกสมาธิ สร้างสติรู้ตัวในการอยู่ร่วมกัน อุปจารสมาธิลดความโกรธและอคติ และอัปปนาสมาธิหล่อหลอมความเมตตาและการเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่วนปัญญาทั้งสามระดับ คือ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา ช่วยสร้างความเข้าใจทางสังคม วิจารณญาณในการคัดกรองข้อมูล และการลดความยึดมั่นถือมั่น ในตนเอง ทั้งสามองค์ประกอบทำงานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคคลอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ เกื้อกูล และสร้างสังคมที่สงบสุข

4) สุขภาวะทางปัญญาตามหลักปัญญาสิกขา สุขภาวะทางปัญญามีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ปัญญาสิกขา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการเห็นความจริงของชีวิตตามหลักธรรม โดยพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มจากสุตมยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการศึกษา การฟัง และการแสวงหาความรู้ ซึ่งช่วยลดความไม่รู้และความเข้าใจผิด ต่อมาคือจินตามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการคิด พิจารณา วิเคราะห์ และไตร่ตรองด้วยเหตุผล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเป็นอิสระทางความคิด และความสามารถในการแก้ปัญหา เชิงซับซ้อน และสูงสุดคือภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติและการเจริญภาวนา จนสามารถเข้าถึงความจริงของสรรพสิ่งตามหลักไตรลักษณ์ ช่วยให้บุคคลปล่อยวางความยึดติด ความโกรธ และความหลงผิดได้อย่างเป็นธรรมชาติ อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีสติ มีวิจารณญาณ และเข้าถึงความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน

ผลจากการบูรณาการการพัฒนาสุขภาวะทั้ง 4 มิตินี้ พบว่า สุขภาวะทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดและไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยศีลเป็นพื้นฐานของการควบคุมพฤติกรรม สมาธิเป็นเครื่องพัฒนาจิตใจ และปัญญาเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาชีวิต ทั้งสามองค์ประกอบทำงานเกื้อกูลกันเป็นลำดับขั้น หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง การพัฒนาสุขภาวะย่อมไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงเอกสารยังได้รับการยืนยันจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 ท่าน ที่เห็นพ้องตรงกันว่าการปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ และปัญญา สามารถส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางกาย จิต สังคม และปัญญาได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

ประการที่หนึ่ง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ ผลการศึกษาพบว่า สุขภาวะเป็นแนวคิดที่มีลักษณะองค์รวม ครอบคลุมมากกว่าการปราศจากโรคหรือความเจ็บป่วย โดยประกอบด้วยความสมบูรณ์ทางกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดขององค์การอนามัยโลกที่ให้ความหมายของสุขภาพในฐานะภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางกาย จิตใจ และสังคม มิใช่เพียงการไม่มีโรคหรือความพิการ ขณะเดียวกันแนวคิดทางจิตวิทยาของ Maslow (1943) อธิบายพัฒนาการของมนุษย์ผ่านลำดับความต้องการตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปสู่การบรรลุศักยภาพของตนเอง ส่วน Ryff (1989) เน้นองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต เช่น การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถในการกำกับตนเอง และการพัฒนาตนอย่างมีเป้าหมาย ขณะที่ Brown and Ryan (2003) พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีสติอยู่กับปัจจุบันกับสุขภาวะทางจิต

จึงสะท้อนว่าแนวคิดสุขภาวะร่วมสมัยให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ และความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย

ประการที่สอง หลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งมิใช่หลักธรรมที่แยกออกจากกัน หากเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ โดยศีลเป็นพื้นฐานของการควบคุมกายและวาจา สมาธิเป็นการพัฒนาจิตให้ตั้งมั่น และปัญญาเป็นการพัฒนาความเข้าใจตามความเป็นจริง สอดคล้องกับพระไตรปิฎกที่จำแนกสิกขา 3 ประการ ได้แก่ อธิสีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โดยอธิสีลสิกขาเน้นการสมาทานและศึกษาในสิกขาบท อธิจิตตสิกขาเน้นการฝึกจิตให้ตั้งมั่น และอธิปัญญาสิกขาเน้นการรู้ตามความเป็นจริง (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2534, เล่ม 34, 465–466) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ วัชระ งามจิตรเจริญ (2556) และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548) ที่อธิบายไตรสิกขาในฐานะกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ผลการศึกษาจึงสะท้อนว่าไตรสิกขามีลักษณะเป็นระบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกาย จิต และปัญญาเข้าด้วยกัน มิใช่เพียงแนวทางการปฏิบัติทางศาสนาเท่านั้น

ประการที่สาม การวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ไตรสิกขาสามารถใช้เป็นกรอบอธิบายสุขภาวะในลักษณะบูรณาการได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ศีล มีบทบาทต่อการกำกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอย่างไม่เบียดเบียน และการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสม จึงเชื่อมโยงกับสุขภาวะทางกายและสังคม สมาธิ ทำหน้าที่พัฒนาความมั่นคงของจิต การมีสติ และการกำกับอารมณ์ จึงสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต โดยสอดคล้องกับ Brown and Ryan (2003) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทของสติที่มีต่อสุขภาวะทางจิต ส่วน ปัญญาทำหน้าที่พัฒนาความเข้าใจเหตุและผล การรู้เท่าทันชีวิต และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม จึงเป็นมิติสำคัญของสุขภาวะทางปัญญา ทั้งสามองค์ประกอบจึงไม่ควรถูกพิจารณาแบบแยกส่วน แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการควบคุมพฤติกรรม การพัฒนาจิต การเกิดความเข้าใจและการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

โดยสรุป ผลการศึกษาทั้งสามวัตถุประสงค์สนับสนุนว่า สุขภาวะตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทมีลักษณะเป็น กระบวนการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม โดยไตรสิกขาทำหน้าที่เป็นกลไกภายในของการพัฒนา ขณะที่แนวคิดสุขภาวะร่วมสมัยทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับอธิบายผลลัพธ์ของการพัฒนาดังกล่าว กล่าวได้ว่า ศีลช่วยสร้างเงื่อนไขของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม สมาธิช่วยสร้างความมั่นคงทางจิต และปัญญาช่วยให้บุคคลเข้าใจชีวิตและเลือกดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การบูรณาการไตรสิกขากับแนวคิดสุขภาวะจึงช่วยขยายความเข้าใจจากการมองสุขภาวะในฐานะ “ภาวะที่พึงประสงค์” ไปสู่การมองสุขภาวะเป็น กระบวนการฝึกฝนและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำคัญในการประยุกต์พุทธปรัชญาเถรวาทกับการส่งเสริมสุขภาวะในบริบทสังคมร่วมสมัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

1. ที่มาขององค์ความรู้ องค์ความรู้จากการวิจัยเกิดจากการบูรณาการข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม โดยข้อมูลปฐมภูมิได้จากการวิเคราะห์พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวงและอรรถกถา เพื่อสังเคราะห์หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะ โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนข้อมูลทุติยภูมิได้จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะองค์รวม จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จนได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับหลักการ แนวทาง และปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาสุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท

2. รูปแบบองค์ความรู้ จากการสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอองค์ความรู้ในรูปแบบ “รูปแบบสุขภาวะองค์รวมตามหลักไตรสิกขา” (Trisikkha-based Holistic Health Model) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบจากพื้นฐานสู่ผลลัพธ์ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 2 รูปแบบองค์ความรู้ “รูปแบบสุขภาวะองค์รวมตามหลักไตรสิกขา”

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ศีล (Sīla) เป็นฐาน ทำหน้าที่กำกับกายและวาจาให้มีระเบียบ วินัย ความรับผิดชอบ และไม่เบียดเบียน อันเป็นพื้นฐานของสุขภาวะทางกายและสังคม

สมาธิ (Samādhi) เป็นกลไก ทำให้จิตตั้งมั่น มีสติ สงบ และสามารถกำกับอารมณ์ ลดความฟุ้งซ่าน พร้อมเชื่อมโยงไปสู่การเกิดปัญญา

ปัญญา (Paññā) เป็นเป้าหมาย ช่วยให้เข้าใจความจริงของชีวิตตามหลักไตรลักษณ์ ลดความยึดมั่นและกิเลส และเป็นฐานของสุขภาวะทางปัญญา

การบูรณาการ ศีล–สมาธิ–ปัญญา อย่างเป็นระบบนำไปสู่สุขภาวะองค์รวม 4 มิติ ได้แก่ กาย จิต สังคม และปัญญา และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยมีเป้าหมายสู่ความสมดุล ความเกื้อกูล และความยั่งยืน

ดังนั้น รูปแบบองค์ความรู้นี้จึงสะท้อนความสัมพันธ์เชิงระบบว่า “ศีลเป็นฐาน สมาธิเป็นกลไก และปัญญาเป็นเป้าหมาย” ของการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท และสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัยได้

สรุป

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะตามหลักไตรสิกขาในพุทธปรัชญาเถรวาท” บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา กับแนวคิดสุขภาวะองค์รวม ผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขามีศักยภาพในการอธิบายและส่งเสริมสุขภาวะของมนุษย์อย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่เชื่อมโยงการฝึกอบรมพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลของสุขภาวะทางกาย จิต สังคม และปัญญา โดยมิได้พิจารณาสุขภาวะเพียงในมิติของการปราศจากความเจ็บป่วย แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ผลการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาพบว่า ศีลสิกขา ทำหน้าที่เป็นรากฐานของสุขภาวะ โดยส่งเสริมการควบคุมพฤติกรรม ลดพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดโทษ และสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้อื่น อันเชื่อมโยงโดยตรงกับสุขภาวะทางกายและสังคม ขณะที่ สมาธิสิกขา เป็นกลไกในการพัฒนาความมั่นคงของจิต ช่วยให้บุคคลมีสติ ความสงบ และความสามารถในการกำกับอารมณ์และพฤติกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของสุขภาวะทางจิต ส่วน ปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาความเข้าใจและการรู้เท่าทันเหตุปัจจัย ทำให้บุคคลสามารถใช้วิจารณญาณในการดำเนินชีวิต เข้าใจปัญหาและความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนกำหนดทิศทางชีวิตอย่างมีความหมาย จึงสัมพันธ์กับสุขภาวะทางปัญญาโดยตรง สาระสำคัญของการศึกษาจึงมิได้อยู่ที่การแยกไตรสิกขาออกเป็นองค์ประกอบเฉพาะด้าน หากแต่อยู่ที่ ความสัมพันธ์เชิงระบบของศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งทำงานเกื้อหนุนและพัฒนาต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ศีลเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม สมาธิเป็นกลไกในการพัฒนาจิตและการกำกับตนเอง และปัญญาเป็นกระบวนการทำความเข้าใจชีวิตและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีเหตุผล ความสัมพันธ์ดังกล่าวนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้เป็น “รูปแบบสุขภาวะองค์รวมตามหลักไตรสิกขา” ซึ่งอธิบายสุขภาวะในฐานะกระบวนการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญาเข้าด้วยกัน

ในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับพุทธปรัชญาเถรวาทจากมุมมองของ “สุขภาวะในฐานะกระบวนการพัฒนามนุษย์” มากกว่าการมองสุขภาวะเป็นเพียงผลลัพธ์ด้านสุขภาพ อีกทั้งเสนอกรอบการสังเคราะห์ที่สามารถใช้เป็นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการประยุกต์หลักไตรสิกขากับการส่งเสริมสุขภาวะในบริบทต่าง ๆ ได้ต่อไป ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จึงมีทั้งคุณค่าเชิงทฤษฎีในการเชื่อมโยงพุทธปรัชญาเถรวาทกับแนวคิดสุขภาวะองค์รวม และคุณค่าเชิงประยุกต์ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม จิตใจ สังคม และปัญญาอย่างเป็นองค์รวม อันเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายระดับชาติที่ยึดหลักศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแกนกลางของการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเชื่อมโยงภาคสาธารณสุข การศึกษา และชุมชนเข้าด้วยกันอย่างสอดประสาน มุ่งเน้นการสร้างสุขภาวะเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหาปลายเหตุ

2. ในระดับโครงสร้าง ควรขับเคลื่อนนโยบายผ่านระบบการศึกษาในทุกช่วงวัย โดยบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้าไว้ในหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นต้นแบบทางคุณธรรม

3. ควรอาศัยพื้นที่เป็นฐานในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยส่งเสริมให้วัด ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันจัดตั้งและพัฒนาศูนย์สุขภาวะเชิงพุทธ ทำหน้าที่เป็นพื้นที่เรียนรู้และฝึกปฏิบัติด้านศีล สมาธิ และปัญญา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ในระดับบุคคล ควรส่งเสริมให้นำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ในชีวิตประจำวันอย่างเป็นลำดับเริ่มจากการรักษาศีลเพื่อสร้างวินัยและลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพกาย การฝึกสมาธิและสติเพื่อจัดการความเครียดและอารมณ์ และการพัฒนาปัญญาด้วยการพิจารณาไตร่ตรองตามหลักเหตุและผล

2. ในระดับครอบครัวและชุมชน ควรสร้างบรรยากาศและกิจกรรมที่เอื้อต่อการฝึกศีล สมาธิและปัญญาไปพร้อมกัน เช่น กิจกรรมจิตอาสา การปฏิบัติธรรมในครอบครัว และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน

3. สำหรับพระสงฆ์และสถานปฏิบัติธรรม ควรพัฒนารูปแบบการเผยแผ่และการอบรมที่เชื่อมโยงหลักไตรสิกขาเข้ากับมิติสุขภาวะทั้งสี่ด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะทางจิตของคนวัยทำงานในสังคมเมือง ตามหลักไตรสิกขาใน พุทธปรัชญาเถรวาท

2. การศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะเชิงบูรณาการสำหรับผู้ป่วยระยะท้าย ตามหลักไตรสิกขาใน พุทธปรัชญาเถรวาท

3. การศึกษาวิเคราะห์สุขภาวะดิจิทัล (Digital Well-being) ของเยาวชน ตามแนวทางไตรสิกขา ในพุทธปรัชญาเถรวาท

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2530). *พระไตรปิฎกภาษาไทย: ฉบับสังคายนาในพระบรมราชูปถัมภ์* (45 เล่ม). กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (45 เล่ม). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). *พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด 91 เล่ม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11, ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

วัชระ งามจิตรเจริญ. (2556). *พุทธศาสนาเถรวาท* (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทองกวาว.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ. *พุทธจักร, 59*(11), 5–10.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 822–848. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

World Health Organization. (2006). *Constitution of the World Health Organization: Basic Documents, 45th ed., Supplement, October 2006*. Geneva: World Health Organization.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Integrating Theravada Buddhist Philosophy in Promoting Peace

บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ

Phrakhrusangkharak Suriya Pabhassaro Sapanthong[1*], & Kitsuchin Ponsen[2]

พระครูสังฆรักษ์ สุริยะ ปภสฺสโร สพานทอง[1*], & กฤตสุชิน พลเสน[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phrakhrusangkharak Suriya Pabhassaro Sapanthong*
พระครูสังฆรักษ์ สุริยะ ปภสฺสโร สพานทอง
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: suriya.sap@mbu.ac.th

2. Kitsuchin Ponsen
กฤตสุชิน พลเสน
Graduate School of Vajiranyanavarorasa Mahamakut Buddhist University, Thailand.
บัณฑิตวิทยาลัยวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: kitsuchin.pon@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
พุทธปรัชญาเถรวาท, การสร้างสันติภาพ, โมเดล RUSH

Keywords:
Theravada Buddhist Philosophy, Peacebuilding, RUSH Model

Article history:
Received: 15/07/2026
Revised: 05/08/2026
Accepted: 10/09/2026
Available online: 01/10/2026

How to Cite:
Sapanthong, P. &. Ponsen, K. (2026). Integrating Theravada Buddhist Philosophy in Promoting Peace. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 678-692.

ABSTRACT

This study aimed to: 1) examine concepts and theories of peacebuilding; 2) investigate Theravada Buddhist principles suitable for peacebuilding; 3) integrate Theravada Buddhist philosophy into peacebuilding; and 4) propose new knowledge derived from this integration. This study employed a qualitative research approach combining documentary research with in-depth interviews. Fifteen key informants were purposively selected and divided into three groups of five: Buddhist scholars, experts in community-based mediation and dispute resolution, and representatives of individuals affected by participation in peacebuilding initiatives. The research instruments consisted of a documentary analysis form and a semi-structured interview guide. Content validity and alignment with the research objectives were examined. Data were analyzed using content analysis and interpretive analysis, while credibility was enhanced through comparison of documentary evidence and interview data. The findings were presented descriptively and analytically.

The findings revealed that: 1) contemporary peacebuilding concepts, including negative peace, positive peace, and conflict transformation theory, demonstrate that sustainable peace requires not only the cessation of violence but also social justice and the development of constructive social relationships; 2) the Theravada Buddhist principles most suitable for peacebuilding are the Four Bases of Social Solidarity (Sangahavatthu 4), the Four Prejudices (Agati 4), and the Four Sublime States of Mind (Brahmavihara 4), which promote mutual support, prevent bias, and cultivate mental qualities conducive to peaceful coexistence; 3) the integration of these principles provides a framework for peacebuilding at three levels: individual, social, and international; and 4) the

principal contribution of this study is the RUSH Model (Right Understanding, Universal Loving-kindness, Social Justice, and Harmony), which integrates Theravada Buddhist philosophy with contemporary peacebuilding concepts. The model emphasizes right understanding, universal loving-kindness, social justice, and harmony as interconnected foundations for a systematic approach to promoting stable and sustainable peace.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสร้างสันติภาพ 2) ศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการสร้างสันติภาพ 3) บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ และ 4) นำเสนอองค์ความรู้จากการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 รูป/คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยชุมชน และตัวแทนผู้ได้รับผลจากการมีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพ กลุ่มละ 5 รูป/คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงตีความ พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า (1) แนวคิดการสร้างสันติภาพร่วมสมัย ทั้งสันติภาพเชิงลบ สันติภาพเชิงบวก และทฤษฎีการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง สะท้อนว่าสันติภาพที่ยั่งยืนต้องครอบคลุมทั้งการยุติความรุนแรง การสร้างความเป็นธรรม และการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม (2) หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสม ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมความเกื้อกูล ป้องกันความลำเอียง และพัฒนาจิตใจให้เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (3) การบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงการสร้างสันติภาพได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล และ (4) องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ โมเดล RUSH (Right Understanding, Universal Loving-kindness, Social Justice and Harmony) ซึ่งเป็นกรอบบูรณาการพุทธปรัชญาเถรวาทกับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย โดยเน้นความเข้าใจที่ถูกต้อง เมตตาสากล ความยุติธรรมทางสังคม และความสมานฉันท์ อันเป็นแนวทางเชิงระบบในการส่งเสริมสันติภาพที่มั่นคงและยั่งยืน

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอในระบบสังคมมนุษย์ นับตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน องค์กร ไปจนถึงระหว่างประเทศ มนุษย์ทุกยุคสมัยจึงพยายามแสวงหาวิธีการจัดการความแตกต่างด้านความคิดและผลประโยชน์เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจบานปลายไปสู่ความรุนแรงและความสูญเสีย (ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, 2558) รากเหง้าสำคัญประการหนึ่งของความขัดแย้งเกิดจากความขาดแคลนและความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในมิติของผลประโยชน์ ความเชื่อ และค่านิยม อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งมิได้เป็นปัญหาในตัวเอง หากแต่การจัดการความขัดแย้งโดยปราศจากสันติวิธีต่างหากที่นำไปสู่วิกฤตของสังคม สันติวิธีเป็นแนวทางแก้ไขความขัดแย้งที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิเสธความรุนแรงทุกรูปแบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยุติปัญหาอย่างยั่งยืน มิใช่เพียงการเอาชนะคู่ขัดแย้ง หลักคิดสำคัญคือความเชื่อมั่นในพลังแห่งศีลธรรมและความจริง ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล สังคม และระหว่างประเทศ เมื่อพิจารณาสังคมไทยพบว่ามีการอาศัยแนวทางสันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งหลายพื้นที่และหลายช่วงเวลา ขณะที่การใช้กำลังในความขัดแย้งที่ยืดเยื้อมักนำไปสู่ความสูญเสียที่มากยิ่งขึ้น

ในบริบทดังกล่าว พระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นทั้งระบบการศึกษาและระบบการสร้างสันติภาพ ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540) ชี้ว่า สันติภาพคือความสงบอันเป็นชื่อหนึ่งของพระนิพพาน ส่วนพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2541) เน้นว่าสันติภาพของโลกต้องเริ่มจากสันติภาพของบุคคลผ่านอริยมรรคมีองค์ 8 อย่างไรก็ดี งานวิจัยที่ผ่านมายังมีช่องว่างในการสังเคราะห์หลักพุทธปรัชญาเถรวาทให้เป็นกรอบบูรณาการเชิงระบบที่เชื่อมโยงสันติภาพสามระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล เข้ากับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสังคมร่วมสมัยได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพร่วมสมัยพบว่า Galtung (1969) ได้จำแนกสันติภาพออกเป็นสองประเภท คือ สันติภาพเชิงลบ (Negative Peace) ซึ่งหมายถึงภาวะที่ปราศจากความรุนแรงทางตรง และสันติภาพเชิงบวก (Positive Peace) ซึ่งหมายถึงการปราศจากความรุนแรงเชิงโครงสร้างอันรวมถึงความอยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำ สันติภาพที่ยั่งยืนจึงต้องเป็นสันติภาพเชิงบวกที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรมทางสังคม ขณะที่แนวคิดการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) มองว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสังคม แต่สามารถเปลี่ยนเป็นพลังสร้างสรรค์ได้หากมีการจัดการที่เหมาะสม

ในบริบทไทย ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2554) เสนอว่าสันติภาพมิใช่เพียงสภาพที่ไม่มีความรุนแรง แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความแตกต่างโดยปราศจากการใช้ความรุนแรง สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556) ที่เน้นว่าสันติภาพที่แท้จริงต้องเกิดจากการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ให้ปราศจากโลภ โกรธ หลง อันเป็นรากเหง้าของความขัดแย้ง การบูรณาการแนวคิดทั้งมิติสังคมและ

มิติจิตใจจึงเป็นกรอบสำคัญในการเข้าใจสันติภาพอย่างรอบด้าน Payutto (1994) ในหนังสือ Buddhist Economics: A Middle Way for the Market Place ได้นำเสนอแนวคิดเศรษฐศาสตร์แนวพุทธในฐานะทางเลือกของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ โดยชี้ให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจที่แยกขาดจากจริยธรรมย่อมไม่สามารถตอบปัญหาความทุกข์ของมนุษย์และสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ เศรษฐศาสตร์แนวพุทธมิได้มุ่งเพิ่มความต้องการหรือการบริโภคอย่างไร้ขอบเขต แต่เน้นการบริโภคอย่างมีปัญญา ความสันโดษ การไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุปัจจัยระหว่างมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ (Payutto, 1994) แนวคิดดังกล่าวจึงสามารถนำมาใช้เป็นฐานคิดในการสร้างสันติภาพเชิงโครงสร้าง เพราะช่วยลดตัณหา ความโลภ การแข่งขันที่ทำลายกัน และส่งเสริมระบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรม สมดุล และยั่งยืน กัลยา กุลสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาวรรณกรรมพุทธศาสนากับพลังของวรรณกรรมพุทธศาสนาไทยที่มีต่อสันติสุขและสันติภาพของสังคมไทย โดยสรุปว่าวรรณกรรมพุทธศาสนาเป็นสื่อสำคัญในการถ่ายทอดหลักธรรม ค่านิยม และโลกทัศน์ทางพระพุทธศาสนาไปสู่ประชาชน ทั้งยังมีบทบาทในการปลูกฝังปัญญา ความเมตตา การรู้จักตนเอง และการดำเนินชีวิตอย่างไม่เบียดเบียนกัน กล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาที่มุ่งนำมนุษย์ไปสู่ความสุขที่แท้จริงผ่านการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติสามารถพิสูจน์และค้นพบได้ด้วยตนเอง (กัลยา กุลสุวรรณ, 2550) งานวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าวรรณกรรมพุทธศาสนาไม่ได้เป็นเพียงมรดกทางภาษาและวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นพลังทางสังคมที่ช่วยกล่อมเกลาจิตใจ ลดความรุนแรง และเสริมสร้างสันติสุขในสังคมไทย สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2561) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาว่าต้องดำเนินไปอย่างบูรณาการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา กล่าวคือ พฤติกรรมที่ดีงามเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างไม่เบียดเบียน จิตใจที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีเมตตา กรุณา อดทน และไม่ตกอยู่ใต้อำนาจของความโกรธหรือความเห็นแก่ตัว ส่วนปัญญาทำให้มนุษย์เข้าใจความจริงของชีวิต เห็นความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย และสามารถแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการสร้างสันติภาพ เพราะสันติภาพที่ยั่งยืนมิได้เกิดจากการจัดระเบียบสังคมภายนอกเพียงอย่างเดียว หากต้องเริ่มจากการพัฒนามนุษย์ให้มีพฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียน

มีจิตใจสงบเมตตา และมีปัญญาในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เมื่อพิจารณาร่วมกัน งานของ Payutto (1994), กัลยา กุลสุวรรณ (2550) และสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2561) สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถนำมาใช้เป็นฐานคิดในการสร้างสันติภาพร่วมได้อย่างรอบด้าน กล่าวคือ Payutto เน้นมิติทางเศรษฐกิจที่ต้องตั้งอยู่บนความพอดี ความสันโดษ และความสัมพันธ์เกื้อกูลกัน กัลยาเน้นมิติทางวรรณกรรมและวัฒนธรรมในฐานะเครื่องมือปลูกฝังสันติสุข ส่วนสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์เน้นมิติการพัฒนามนุษย์ทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา องค์ความรู้ทั้งสามส่วนจึงสามารถบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการสร้างสันติภาพร่วมที่เริ่มจากการพัฒนาภายในของบุคคล ขยายสู่ความสัมพันธ์ทางสังคม และนำไปสู่โครงสร้างสังคมที่สงบ เป็นธรรม และยั่งยืนกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้จึงตั้งอยู่บนการเชื่อมโยงหลักพุทธปรัชญาเถรวาท 3 หมวด ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ากับการสร้างสันติภาพ 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล

ระดับสังคม และระดับสากล โดยมีสันติภาพเชิงบวกและการพัฒนาจิตใจเป็นแกนเชื่อม เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และโมเดลการบูรณาการที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อสร้างสันติภาพ		
สังคหวัตถุ 4	**อคติ 4**	**พรหมวิหาร 4**
1. ทาน (การแบ่งปัน) 2. ปิยวาจา (การใช้ถ้อยคำที่ไพเราะและสร้างสรรค์) 3. อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) 4. สมานัตตตา (การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอต้นเสมอปลาย)	1. ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะรัก) 2. โทสาคติ (ลำเอียงเพราะโกรธ) 3. โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง) 4. ภยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว)	1. เมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นมี 2. ความสุข) กรุณา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์) 3. มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 4. อุเบกขา (การวางใจเป็นกลางด้วยปัญญา)

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการสร้างสันติภาพ
3. เพื่อบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ
4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ” มุ่งศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างสันติภาพในระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนามผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสารควบคู่กับการวิจัยภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งมิติทางทฤษฎี หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และประสบการณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ การวิจัยเอกสารมุ่งศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราทางพระพุทธศาสนา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการสร้างสันติภาพ สันติภาพเชิงลบ สันติภาพเชิงบวก และทฤษฎีการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง ตลอดจนหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ส่วนการวิจัยภาคสนามใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรวบรวมความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักธรรมและแนวทางการประยุกต์ใช้ในการสร้างสันติภาพ ข้อมูลทั้งสองส่วนจะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และโมเดล RUSH อย่างเป็นระบบ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างสันติภาพ จำนวน 15 รูป/คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 5 รูป/คน ได้แก่

1. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาท การตีความหลักธรรม และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อสร้างสันติภาพ
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยชุมชน จำนวน 5 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความขัดแย้ง การสร้างความเข้าใจระหว่างคู่กรณี และการประยุกต์ใช้หลักสันติวิธีในบริบทสังคม

ตัวแทนผู้ได้รับผลจากการมีส่วนร่วมกับการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ จำนวน 5 รูป/คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การมีส่วนร่วม การเปลี่ยนแปลงด้านความสัมพันธ์ และผลที่เกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการสร้างสันติภาพ

เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มต้องสามารถสะท้อนมุมมองทั้งในเชิงหลักการทางพระพุทธศาสนา กระบวนการจัดการความขัดแย้ง และการประยุกต์ใช้ในบริบทจริง ทั้งนี้ การกำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 รูป/คน ครอบคลุมมุมมองจากผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบและสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) อันจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis Form) ใช้สำหรับรวบรวมและจำแนกข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวข้อง กลไกการจัดการความขัดแย้ง และแนวทางการบูรณาการหลักธรรมเพื่อสร้างสันติภาพใน 3 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีการสร้างสันติภาพ หลักธรรมที่เหมาะสมต่อการจัดการความขัดแย้ง ความเป็นไปได้ในการบูรณาการหลักธรรมกับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์ความรู้หรือโมเดลการสร้างสันติภาพ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดำเนินการโดยนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของประเด็นคำถาม ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ก่อนปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ การดำเนินการสัมภาษณ์และการจัดการข้อมูลเป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคำนึงถึงการให้ความยินยอมโดยสมัครใจ การรักษาความลับ และการคุ้มครองข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย โดยเฉพาะสันติภาพเชิงลบ สันติภาพเชิงบวก และทฤษฎีการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ เงื่อนไข และกลไกการสร้างสันติภาพในระดับบุคคลและสังคม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและวิเคราะห์หลักพุทธปรัชญาเถรวาท ศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์หลักธรรมที่มีศักยภาพในการสร้างสันติภาพ โดยมุ่งเน้นสังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ทั้งในด้านความหมาย หลักการ และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์ และการส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 15 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือหลัก เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและสะท้อนประสบการณ์อย่างเป็นอิสระ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบ วิเคราะห์ และเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเอกสาร เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบที่สอดคล้องและแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 4 การบูรณาการและสังเคราะห์องค์ความรู้ นำผลการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อพัฒนากรอบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับแนวคิดการสร้างสันติภาพร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงหลักธรรมทั้ง 3 หมวดเข้ากับการสร้างสันติภาพในระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล ก่อนสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดล RUSH (Right Understanding, Universal Loving-kindness, Social Justice and Harmony)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยข้อมูลปฐมภูมิได้จากพระไตรปิฎกและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิได้จากอรรถกถา ตำรา หนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสันติภาพและพุทธปรัชญาเถรวาท ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ในกรอบการวิจัย บันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ และจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับและนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ พร้อมขอความยินยอมในการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ และจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของเนื้อหาและการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การจัดเตรียมข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และประเด็นการศึกษา

2. การจำแนกและกำหนดรหัสข้อมูล วิเคราะห์สาระสำคัญของข้อมูลและจำแนกตามประเด็นหลัก ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ หลักพุทธปรัชญาเถรวาท กลไกการจัดการความขัดแย้ง และแนวทางการบูรณาการหลักธรรม

3. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ เปรียบเทียบข้อค้นพบจากเอกสารทางวิชาการกับข้อมูลการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ของแนวคิดที่ปรากฏในข้อมูล

4. การสังเคราะห์เชิงบูรณาการ เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์หลักธรรมทั้ง 3 หมวด ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ากับแนวคิดการสร้างสันติภาพร่วมสมัย เพื่ออธิบายกลไกการสร้างสันติภาพในระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อมูลจากคัมภีร์พระพุทธศาสนา เอกสารทางวิชาการ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อค้นพบ

6. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ นำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical Presentation) โดยเชื่อมโยงข้อค้นพบกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ พร้อมสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดล RUSH

ผลการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีการสร้างสันติภาพร่วมสมัยให้ภาพที่สอดคล้องกันว่า สันติภาพมิได้หมายถึงเพียงการไม่มีสงครามหรือความรุนแรงทางกายภาพ หากแต่ครอบคลุมถึงความสงบภายในจิตใจ ความเป็นธรรมในสังคม และความสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ แนวคิดสันติภาพเชิงลบเน้นการยุติความรุนแรงทางตรง ขณะที่สันติภาพเชิงบวกเน้นการขจัดความรุนแรงเชิงโครงสร้าง ส่วนทฤษฎีการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้งมองว่าความขัดแย้งสามารถแปรเปลี่ยนเป็นพลังเชิงสร้างสรรค์ได้ แนวคิดเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสันติภาพที่ยั่งยืนต้องดำเนินไปทั้งในระดับโครงสร้างสังคมและระดับจิตใจของมนุษย์ควบคู่กัน

2. หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมในการสร้างสันติภาพ ผลการวิเคราะห์คัมภีร์และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมต่อการสร้างสันติภาพประกอบด้วยสามหมวดสำคัญ ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 อันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจและสร้างความสัมพันธ์อันดี อคติ 4 อันเป็นหลักป้องกันความลำเอียงเพื่อธำรงความยุติธรรม และพรหมวิหาร 4 อันเป็นคุณธรรมที่ทำให้จิตใจประเสริฐและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ทั้งนี้พระไตรปิฎกระบุชัดว่า “จิตเป็นผู้นำ” (มโนปุพฺพงฺคมา ธมฺมา) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; ขุ.ธ. (ไทย). 25/1/15) สะท้อนว่าการสร้างสันติภาพต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตของปัจเจกบุคคลเป็นพื้นฐาน การสร้างสันติภาพที่แท้จริงต้องเริ่มจากการปรับปรุงจิตใจภายในก่อน เพราะสันติภาพภายนอกเป็นเพียงการสะท้อนของสันติภาพภายใน หากจิตใจยังมีความโกรธ ความเกลียดชัง และความทุกข์ การสร้างสันติภาพภายนอกย่อมเป็นเพียงการปิดบังชั่วคราว

3. การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ โดยในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสันติภาพในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน คือ การให้และการเสียสละ ซึ่งช่วยลดความเห็นแก่ตัว ความยึดมั่นถือมั่น และสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อันเป็นรากฐานของความไว้วางใจในสังคม ปิยวาจา คือ การพูดจาไพเราะ สุภาพ และสร้างสรรค์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการคลี่คลายสถานการณ์ตึงเครียด ลดความขัดแย้ง และปลูกฝังการสื่อสารด้วยเมตตาและความเคารพต่อผู้อื่น อัตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล การเสียสละ และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อันนำไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความเข้มแข็งของชุมชน ส่วนสมานัตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลายและการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค ช่วยลดการแบ่งแยก ความเหลื่อมล้ำ และอคติ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ดังนั้น หลักสังคหวัตถุ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าในการส่งเสริมสันติภาพตั้งแต่ระดับจิตใจของปัจเจกบุคคล ไปจนถึงการสร้างความสามัคคีในครอบครัว ชุมชน และสังคม อันเป็นพื้นฐานของสันติภาพที่ยั่งยืนตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ” พบว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดการสร้างสันติภาพร่วมสมัยได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาความขัดแย้งมิใช่เพียงปัญหาที่ต้องขจัดให้หมดไป หากแต่เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของสังคมมนุษย์ที่สามารถจัดการและแปลงเปลี่ยนไปสู่พลังเชิงสร้างสรรค์ได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Galtung (1969) ที่อธิบายสันติภาพไว้ทั้งในมิติของสันติภาพเชิงลบ คือ การปราศจากความรุนแรงโดยตรง และสันติภาพเชิงบวก คือ การมีความยุติธรรมและโครงสร้างทางสังคมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Lederach (1995) ที่เสนอว่าการสร้างสันติภาพมิใช่เพียงการยุติข้อพิพาทเฉพาะหน้า แต่เป็นกระบวนการแปลงเปลี่ยนความสัมพันธ์ โครงสร้าง และทัศนคติที่เป็นรากฐานของความขัดแย้งให้เกิดความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

ประเด็นที่สำคัญจากการวิจัยคือ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทช่วยเติมเต็มช่องว่างของทฤษฎีสันติภาพร่วมสมัย โดยเฉพาะในมิติของการพัฒนาจิตใจและการเปลี่ยนแปลงภายในของมนุษย์ การสร้างสันติภาพตามแนวพุทธมิได้เริ่มต้นจากโครงสร้างภายนอกเท่านั้น แต่เริ่มจากการฝึกฝนกาย วาจา ใจ ให้ลดความเห็นแก่ตัว ความลำเอียง ความโกรธ ความหลง และความกลัว ซึ่งเป็นรากเหง้าสำคัญของความขัดแย้ง ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556) ที่ชี้ให้เห็นว่าสันติภาพภายนอกจะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงเมื่อมนุษย์มีสันติภายในเป็นพื้นฐาน และสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540) ที่มองว่าการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ต้องนำไปสู่ปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติ

ผลการวิจัยยังพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการสร้างสันติภาพในระดับปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ใกล้ตัว เพราะช่วยฝึกให้บุคคลรู้จักให้ ลดความยึดมั่นถือมั่น ใช้วาจาสร้างสรรค์ ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ และวางตนอย่างเสมอภาค หลักธรรมดังกล่าวจึงมิใช่เพียงหลักจริยธรรมเพื่อการสงเคราะห์กันในสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสร้างบุคลิกภาพแห่งสันติภาพ กล่าวคือ ทำให้บุคคลมีความเอื้อเฟื้อ มีเมตตา มีความรับผิดชอบ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ ประเด็นนี้สอดคล้องกับ วรรณา พลรบ (2567) ที่เสนอว่า การสร้างความสงบสุขของโลกยุคใหม่ต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตใจและปัญญาของมนุษย์ เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจที่ประกอบด้วยคุณธรรม ย่อมสามารถเป็นฐานของการสร้างสังคมที่สงบสุขได้

ในระดับสังคม ผลการวิจัยพบว่า อคติ 4 ได้แก่ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และภยาคติ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการลดความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรม เพราะความลำเอียงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม การใช้อำนาจโดยไม่ชอบ และการแบ่งแยกในสังคม การนำหลักอคติ 4 มาใช้จึงเป็นการสร้างสติและปัญญาให้บุคคลและองค์กรรู้เท่าทันความเอนเอียงภายในใจ ตลอดจนส่งเสริมการตัดสินใจบนฐานของเหตุผล ความถูกต้อง และความยุติธรรม ประเด็นนี้สอดคล้องกับ พระมหานิพนธ์ ลทฺธคุโณ (ปิ่นประดับ), สรวิชญ์ วงษ์สอาด, และวรากรณ์ พูลสวัสดิ์ (2568) ที่อธิบายว่าอคติ 4 เป็นสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งใน

สังคมมนุษย์ เพราะเมื่อมนุษย์ตัดสินใจด้วยความรัก ความชัง ความหลง หรือความกลัว ย่อมนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมและความแตกร้าวทางสังคม ดังนั้น การลดอคติจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างสันติภาพเชิงบวกตามแนวคิดของ Galtung (1969) ที่เน้นความเป็นธรรมในระดับโครงสร้างของสังคม

ในระดับสากล ผลการวิจัยพบว่า พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมสันติภาพในระดับกว้าง เพราะเป็นหลักธรรมที่ขยายความสัมพันธ์จากตนเองไปสู่ผู้อื่น จากชุมชนไปสู่สังคม และจากสังคมไปสู่มนุษยชาติ เมตตาช่วยให้มนุษย์มีความปรารถนาดีต่อกัน กรุณาช่วยให้เกิดความรู้สึกร่วมทุกข์และพร้อมช่วยเหลือ มุทิตาช่วยลดความอิจฉาและส่งเสริมการยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ส่วนอุเบกขาช่วยให้เกิดความเป็นกลางและความสมดุลในการตัดสินใจ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นฐานคิดที่สำคัญในการสร้างสันติภาพระดับสากลที่มิได้ยึดเพียงผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ตั้งอยู่บนความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และความเป็นธรรมร่วมกัน ประเด็นนี้สอดคล้องกับประเวช วะทาแก้ว และคณะ (2567) ที่พบว่าการเสริมสร้างชุมชนสันติภาพตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทต้องอาศัยหลักธรรมที่ส่งเสริมความเมตตา ความยุติธรรม และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 แสดงให้เห็นว่าพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถเสนอกรอบการสร้างสันติภาพแบบองค์รวมได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ สังคหวัตถุ 4 เป็นฐานของการสร้างสันติภาพระดับปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อคติ 4 เป็นฐานของการสร้างความเป็นธรรมในระดับสังคม และพรหมวิหาร 4 เป็นฐานของการสร้างวัฒนธรรมสันติภาพในระดับสากล การบูรณาการดังกล่าวทำให้การสร้างสันติภาพมิได้จำกัดอยู่เพียงการระงับความรุนแรงหรือการจัดการความขัดแย้งเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์และสังคมไปพร้อมกัน ทั้งด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ โครงสร้างทางสังคม และวิสัยทัศน์ร่วมของมนุษยชาติ

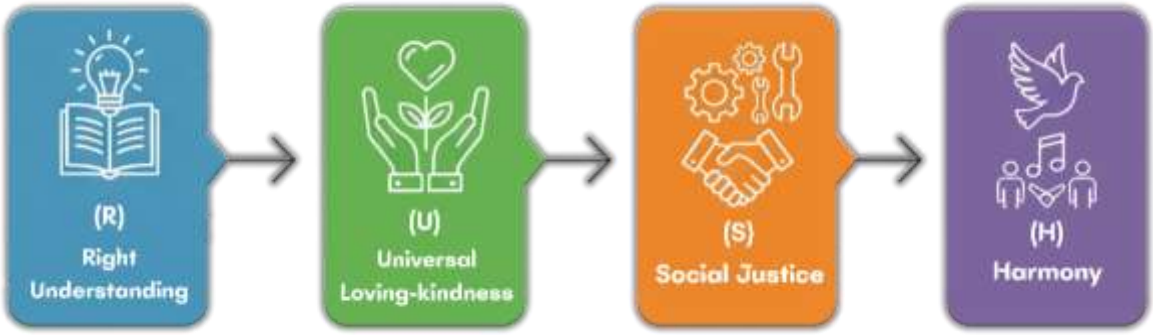
องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ โมเดล RUSH ซึ่งประกอบด้วย Right Understanding, Universal Loving-kindness, Social Justice และ Harmony โมเดลดังกล่าวสะท้อนการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเข้ากับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย โดย Right Understanding เน้นสัมมาทิฏฐิหรือความเข้าใจที่ถูกต้องต่อธรรมชาติของความขัดแย้ง Universal Loving-kindness เน้นความเมตตาและความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ Social Justice เน้นความเป็นธรรมและการลดอคติในระบบสังคม และ Harmony เน้นความกลมกลืนสมานฉันท์ในระดับบุคคล สังคม และสากล โมเดลนี้จึงมีลักษณะเด่นคือเชื่อมโยงการพัฒนาภายในของปัจเจกบุคคลเข้ากับการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในระดับกว้าง อันเป็นข้อเสนอเชิงวิชาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน องค์กร สถานศึกษา และนโยบายสันติภาพได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาทมีศักยภาพในการสร้างสันติภาพทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เพราะสามารถอธิบายรากเหง้าของความขัดแย้งได้ทั้งในระดับจิตใจและระดับสังคม พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขที่เริ่มจากการพัฒนาตนเอง การลดอคติ การสร้างความเป็นธรรม และการขยายเมตตาไปสู่สังคมวงกว้าง อย่างไรก็ตาม การนำโมเดล RUSH ไปใช้ในบริบทจริงยังควรได้รับการศึกษาต่อในเชิงประจักษ์

เพื่อประเมินประสิทธิผลของโมเดลต่อการลดความขัดแย้ง การสร้างความปรองดอง และการเสริมสร้างสันติภาพที่ยั่งยืนในบริบทชุมชนและสังคมไทยร่วมสมัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยได้พัฒนา โมเดล RUSH เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างสันติภาพ โดยผสานหลักการทางพุทธปรัชญาเถรวาท เข้ากับแนวทางการสร้างสันติภาพในยุคสมัยใหม่ โมเดลนี้มุ่งเน้นการสร้างสันติภาพในสามระดับ ได้แก่ ระดับภายในตนเอง ระดับภายนอก (สังคม) และระดับสากล ซึ่งแต่ละตัวอักษรในชื่อโมเดลมีความหมายดังนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้เรื่องบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ

R (Right Understanding – สัมมาทิฏฐิ) เป็นรากฐานสำคัญที่เน้นการพัฒนา โลกทัศน์ หรือมุมมองชีวิตที่ตั้งอยู่บน เหตุผลและปัญญา เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับหลักสัมมาทิฏฐิในอริยสัจ 4 ที่ว่าด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องในความเป็นไปของโลกและชีวิต

U (Universal Loving-kindness – เมตตาสากล) หมายถึงการสร้าง วัฒนธรรมแห่งการเอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือการแผ่เมตตาไปยังทุกสรรพชีวิตโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่าง

สันติสุข ดังนั้น การแผ่เมตตาไปยังทุกสรรพชีวิตโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือ Universal Loving-kindness ถือเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ช่วยสลายความเห็นแก่ตัว ลดอคติ และสร้างความสามัคคีในสังคม

S (Social Justice – ความยุติธรรมทางสังคม) ใช้หลัก อุเบกขา (การวางใจเป็นกลาง) และ ธมฺมตา (ความเป็นไปตามธรรมชาติ) เป็นพื้นฐานในการสร้างความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงการมองเห็นความแตกต่างและความจริงของสรรพสิ่ง และการยอมรับอย่างเป็นกลางเพื่อลดความขัดแย้งในสังคม

H (Harmony – ความสมานฉันท์) มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขโดย ปราศจากอคติและความรุนแรง โดยโมเดลนี้มองว่าการบรรลุความสมานฉันท์ได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากความเข้าใจที่ถูกต้อง การมีเมตตา และการยึดหลักความยุติธรรมเป็นสำคัญ

โมเดล RUSH นี้ไม่เพียงแต่เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่ยังสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและสร้างสันติภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การนำหลัก R (สัมมาทิฏฐิ) ไปใช้ในการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหา, การใช้หลัก U (เมตตาสากล) ในการสร้างกิจกรรมทางสังคมเพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือกัน, การใช้หลัก S (ความยุติธรรมทางสังคม) ในการบริหารจัดการองค์กรหรือประเทศเพื่อสร้างความเท่าเทียม, และการใช้หลัก H (ความสมานฉันท์) เพื่อเป็นเป้าหมายสูงสุดของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของ พุทธปรัชญาเถรวาท ในการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการสร้างสันติภาพในโลกปัจจุบัน โดยผสานหลักการโบราณเข้ากับแนวคิดที่ทันสมัยได้อย่างน่าสนใจ

สรุป

การวิจัยเรื่อง “บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ” สรุปได้ว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาทมีศักยภาพในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสันติภาพในสังคมร่วมสมัยได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 อคติ 4 และพรหมวิหาร 4 ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับการสร้างสันติภาพได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับสังคม และระดับสากล ทั้งนี้ สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมการให้ การสื่อสารด้วยเมตตา การช่วยเหลือเกื้อกูล และการวางตนอย่างเสมอภาค อันเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจและความสามัคคีในสังคม ในระดับสังคม อคติ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยป้องกันความลำเอียงในการคิด การตัดสินใจ และการใช้อำนาจ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่เป็นธรรมและความขัดแย้ง การลดอคติจึงมีความสำคัญต่อการสร้างระบบสังคมที่ยุติธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ส่วนในระดับสากล พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ทำให้มนุษย์สามารถขยายความปรารถนาดีจากตนเองไปสู่ผู้อื่น สังคม และมนุษยชาติ อันเป็นรากฐานของวัฒนธรรมสันติภาพที่ยั่งยืน องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ โมเดล RUSH ซึ่งประกอบด้วย Right Understanding, Universal Loving-kindness, Social Justice และ Harmony โมเดลดังกล่าวเป็นกรอบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับแนวคิดสันติภาพร่วมสมัย โดยเน้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง การมีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมทางสังคม และการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า สันติภาพที่ยั่งยืนมิได้เกิดจากการระงับความรุนแรงภายนอกเท่านั้น หากต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ การลดอคติ การสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล และการจัดระบบสังคมให้ตั้งอยู่บนความเป็นธรรม

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพจึงเป็นแนวทางที่มีคุณค่าทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ตลอดจนเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สถานศึกษา และสังคมโดยรวม การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น เมตตา กรุณา อหิงสา สัมมาทิฏฐิ สัมมาวาจา และมัชฌิมาปฏิปทา จะช่วยลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความเข้าใจ ความปรองดอง และ

การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันนำไปสู่การพัฒนาสันติภาพที่มั่นคง เป็นธรรม และยั่งยืน ทั้งในบริบทสังคมไทยและสังคมโลก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ควรส่งเสริมการเผยแพร่และประยุกต์ใช้โมเดล RUSH ในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม โดยบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และการพัฒนาวัฒนธรรมแห่งสันติภาพที่ยั่งยืน ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรทางพระพุทธศาสนาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำโมเดล RUSH ไปประยุกต์ใช้ในระดับชุมชน เพื่อประเมินความเหมาะสมและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาประสิทธิผลของโมเดล RUSH ต่อการลดความขัดแย้งและระดับความรุนแรงในสังคม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในการสร้างสันติภาพ โดยพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล ชุมชน สถาบันทางสังคม และกลไกการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างสันติภาพที่สามารถขยายผลและประยุกต์ใช้ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา กุลสุวรรณ. (2550). *วรรณกรรมพุทธศาสนา: สันติสุขและสันติภาพของสังคมไทย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2554). *อาวุธมีชีวิต? แนวคิดเชิงวิพากษ์ว่าด้วยความรุนแรง*. ฟ้าเดียวกัน.

ประเวช วะทาแก้ว, สิริพร ครองชีพ, กฤตพิศิษฏ์ ปูรณภัทร์ธนากุล, นรารัตน์ สงวนทรัพย์, และพระมหาวสันต์ วสนฺโต. (2567). การพัฒนาการเสริมสร้างชุมชนสันติภาพตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 22*(2).

ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. (2558). การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความปรองดองในสังคมไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2541). *สันติภาพของโลก*. ธรรมสภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *การศึกษาเพื่อสันติภาพ*. มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *สลายความขัดแย้ง*. ผลิธัมม์.

พระมหานิพนธ์ ลทฺธคุโณ (ปิ่นประดับ), สรวิชญ์ วงษ์สอาด, และวรากรณ์ พูลสวัสดิ์. (2568). อคติ 4 กับความขัดแย้ง. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 8*(1), 17–26.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรรณา พลรบ. (2567). หลักพุทธธรรมในการสร้างความสงบสุขของโลกยุคใหม่. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development, 7*(4), 645–660.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2561). *การพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 21)*. ผลิธัมม์.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research, 6*(3), 167–191.

Lederach, J. P. (1995). *Preparing for peace: Conflict transformation across cultures*. Syracuse University Press.

Payutto, P. A. (1994). *Buddhist economics: A middle way for the market place* (J. B. Dhammavijaya & B. Evans, Trans.; 2nd ed.). Buddhadhamma Foundation.

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Factors Associated with Organizational Commitment among Subdistrict and Village Headmen

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

Peera Panngam[1*]

พีระ พันธุ์งาม[1*]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Peera Panngam*
พีระ พันธุ์งาม
Pacific Institute of Management Science, Thailand.
สถาบันบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค
Email: peerapims@gmail.com

คำสำคัญ :
ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความสามารถในการฟื้นพลัง, ความผูกพันต่อองค์การ, กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

Keywords:
Motivational, Factors, Hygiene Factors, Resilience, Organizational Commitment, Village Headmen

Article history:
Received: 15/07/2026
Revised: 05/08/2026
Accepted: 10/09/2026
Available online: 02/10/2026

How to Cite:
Panngam, P. (2026). Factors Associated with Organizational Commitment among Subdistrict and Village Headmen. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 693-706.

ABSTRACT

This study aimed to (1) assess motivational factors, hygiene factors, resilience, and organizational commitment; (2) examine the associations of motivational and hygiene factors with organizational commitment; and (3) test the moderating role of resilience. The sample comprised 400 subdistrict and village headmen from Pak Chong, Sikhio, and Kaeng Sanam Nang districts in Nakhon Ratchasima Province. The three districts were criterion-selected to reflect large, medium-sized, and small administrative settings, while individuals were proportionately stratified and sampled. Data were collected using five-point rating-scale questionnaires and analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, Pearson correlations, and hierarchical multiple regression.

The research findings revealed that motivational factors, hygiene factors, resilience, and organizational commitment were all rated at high levels (M = 3.95, 3.94, 3.96, and 3.86, respectively). Motivational factors were positively associated with organizational commitment ($r = .538$, $p < .01$), as were hygiene factors ($r = .729$, $p < .01$). Resilience did not moderate the association between motivational factors and commitment ($\beta = .018$, $\Delta R^2 < .001$, $p = .674$). However, it positively moderated the association between hygiene factors and commitment ($\beta = .125$, $\Delta R^2 = .015$, $\Delta F = 14.053$, $p < .01$). The findings reveal an asymmetric two-pathway pattern: resilience does not amplify all work resources equally but becomes particularly consequential when combined with organizational support and working conditions. Strengthening meaningful work, supportive administrative systems, and personal resilience in an integrated manner may therefore

help sustain organizational commitment among local administrative leaders.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถในการฟื้นพลัง และความผูกพันต่อองค์การ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ และ (3) ทดสอบบทบาทกำกับของความสามารถในการฟื้นพลัง กลุ่มตัวอย่างเป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 400 คน จากอำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา พื้นที่ศึกษาเลือกแบบมีเกณฑ์ให้ครอบคลุมอำเภอขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก ส่วนบุคคลสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุเชิงชั้น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถในการฟื้นพลัง และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง (M = 3.95, 3.94, 3.96 และ 3.86 ตามลำดับ) ปัจจัยจูงใจสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r =.538, p <.01) และปัจจัยค้ำจุนสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r =.729, p <.01) ความสามารถในการฟื้นพลังไม่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพัน (β =.018, ΔR^2 <.001, p =.674) แต่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในทิศทางบวก (β =.125, ΔR^2 =.015, ΔF = 14.053, p <.01) ผลการวิจัยเสนอแบบแผนสองเส้นทางที่ไม่สมมาตร กล่าวคือ ความสามารถในการฟื้นพลังมิได้เสริมความสัมพันธ์ของทรัพยากรทุกชนิดเท่ากัน แต่มีบทบาทเด่นเมื่อทำงานร่วมกับทรัพยากรและระบบสนับสนุนจากองค์การ จึงควรพัฒนาคุณค่าของเนื้องาน ระบบกำกับและทรัพยากรสนับสนุน ตลอดจนความสามารถในการฟื้นพลังควบคู่กัน

บทนำ

กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นกลไกการปกครองท้องที่ที่เชื่อมโยงนโยบายของรัฐกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในระดับตำบลและหมู่บ้าน บทบาทดังกล่าวครอบคลุมการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความเป็นธรรม การบำบัดทุกข์บำรุงสุข การประสานหน่วยงาน และการตอบสนองปัญหาเฉพาะหน้าในชุมชน ภารกิจจึงต้องอาศัยทั้งความรู้กฎหมาย ความไว้วางใจจากประชาชน ความสามารถในการตัดสินใจ และทรัพยากรสนับสนุนจากระบบราชการ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่และคู่มือปฏิบัติงานกำหนดหน้าที่ไว้กว้าง ขณะที่บริบทปฏิบัติจริงมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง การธำรงผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ยอมรับเป้าหมาย ทุ่มเท และต้องการคงบทบาทจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความต่อเนื่องของบริการสาธารณะ (กรมการปกครอง, 2565; พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457; สำนักบริหารการปกครองท้องที่, 2568)

ความผูกพันต่อองค์การในงานวิจัยนี้ หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิก โดยหน่วยอ้างอิงของคำว่า

องค์การคือระบบการปกครองท้องที่ภายใต้กระทรวงมหาดไทย มิใช่องค์การบริหารส่วนตำบล การระบุหน่วยอ้างอิงมีความจำเป็นเพราะผู้ดำรงตำแหน่งประสานหลายองค์การพร้อมกัน แนวคิดเชิงทัศนคติของ Steers (1977) ; Mowday et al. (1979) เหมาะกับบริบทที่ต้องการทำความเข้าใจทั้งการระบุตนกับพันธกิจ การทุ่มเท และการคงอยู่

ทฤษฎีสองปัจจัยจำแนกเงื่อนไขการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเกิดจากเนื้องาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ความหมายของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสพัฒนา ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นเงื่อนไขแวดล้อม ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง ทรัพยากร การกำกับ นโยบาย และความสัมพันธ์ (Herzberg et al., 1959) หลักฐานในกลุ่มบุคลากรกรมการปกครองและพนักงานไทยพบว่าปัจจัยทั้งสองเชื่อมโยงกับความผูกพัน แต่ขนาดและองค์ประกอบสำคัญแตกต่างตามบริบท (ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และวนิชย์ ไชยแสง, 2566; อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด, 2566; พิชญ์สินี สินสุพรรณ และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2568)

อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรจากงานอาจไม่ได้เชื่อมโยงกับความผูกพันในระดับเดียวกันทุกบุคคล ความสามารถในการฟื้นพลังเป็นความสามารถในการปรับตัว รับมือ และกลับคืนจากความยากลำบาก (Connor & Davidson, 2003; Fletcher & Sarkar, 2013) ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรเสนอว่า บุคคลพยายามรักษาและสะสมทรัพยากร และทรัพยากรหลายระดับอาจทำงานเป็นกลุ่มก้อนที่เสริมกัน (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) ขณะที่ทฤษฎีความต้องการ–ทรัพยากรของงานชี้ว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรจากงานร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ด้านทัศนคติ (Bakker & Demerouti, 2017) จึงเป็นไปได้ว่าความ สามารถในการฟื้นพลังจะเปลี่ยนขนาดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพัน

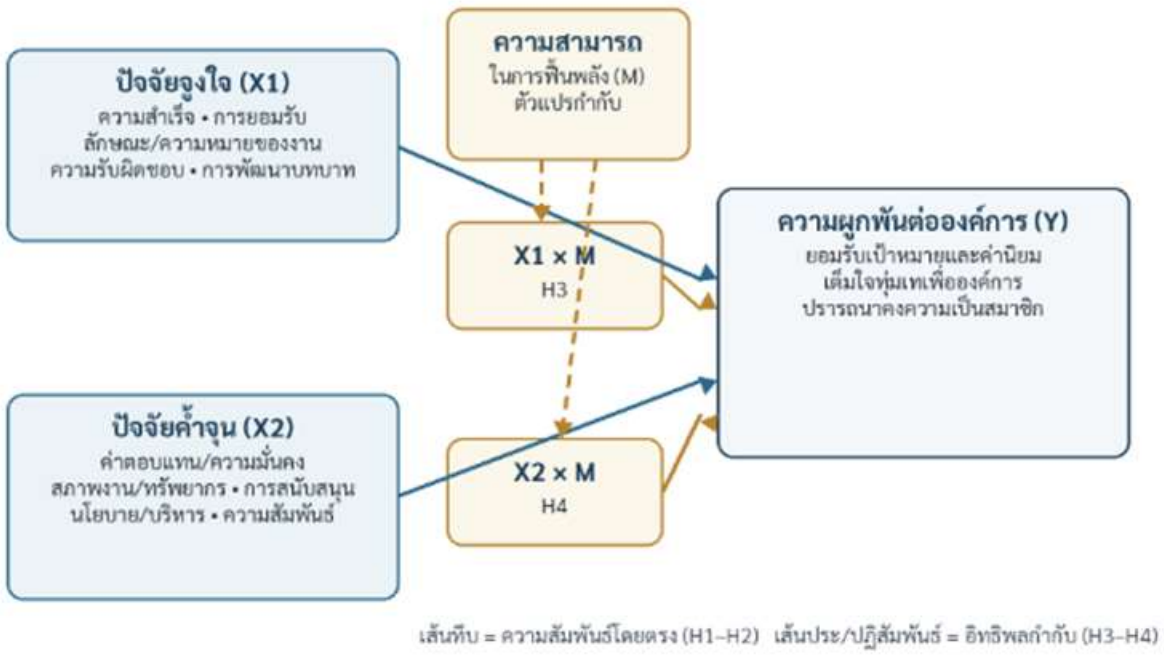
งานร่วมสมัยพบทั้งผลตรง ผลส่งผ่าน และผลกำกับของความสามารถในการฟื้นพลัง Avcı Taşkıran et al. (2024) พบว่าความสามารถในการฟื้นพลังสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นกลไกส่งผ่าน ส่วน Zong & Tsaur (2023) พบว่าความสามารถในการฟื้นพลังช่วยลดผลทางลบของการคุกคามในที่ทำงานต่อความผูกพัน ขณะที่ Jung et al. (2025) แสดงว่าผลปฏิสัมพันธ์ไม่จำเป็นต้องเกิดในทุกบริบท ช่องว่างสำคัญจึงอยู่ที่การทดสอบว่าทรัพยากรส่วนบุคคลดังกล่าวกำกับเส้นทางจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเหมือนกันหรือไม่ โดยเฉพาะในกลุ่มกำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งมีสถานะและพันธกิจแตกต่างจากพนักงานองค์การทั่วไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดบูรณาการทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977) และ Mowday et al. (1979) และแนวคิดความสามารถในการฟื้นพลังของ Connor & Davidson (2003) โดยกำหนดปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวแปรต้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรตาม และความสามารถในการฟื้นพลังเป็นตัวแปรกำกับ

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นคะแนนการรับรู้เงื่อนไขงาน ความสามารถในการฟื้นพลังเป็นคะแนนทรัพยากรส่วนบุคคล ส่วนความผูกพันต่อองค์การใช้หน่วยอ้างอิงระบบการปกครองท้องที่ ภายใต้กระทรวงมหาดไทย การทดสอบ H1–H2 พิจารณาความสัมพันธ์ ส่วน H3–H4 พิจารณาพจน์ปฏิสัมพันธ์ จึงแยกการตีความความสัมพันธ์ของตัวแปรออกจากบทบาทกำกับอย่างชัดเจน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถในการฟื้นพลัง และความผูกพันต่อองค์การ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ และระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ทดสอบอิทธิพลกำกับของความสามารถในการฟื้นพลังต่อความสัมพันธ์ทั้งสองเส้นทาง

สมมติฐานการวิจัย

H1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H2 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H3 ความสามารถในการฟื้นพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ

H4 ความสามารถในการฟื้นพลังกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเป็นการสำรวจเชิงปริมาณแบบอธิบายความสัมพันธ์ภาคตัดขวาง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง แม้สูตรของ Cochran สำหรับประชากรจำกัดกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 206 คน แต่การวิจัยครั้งนี้มีการทดสอบอิทธิพลกำกับ ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากเพื่อให้สามารถตรวจจับ พจน์ปฏิสัมพันธ์ขนาดเล็กได้อย่างเพียงพอ ผลการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 395 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์จริงจำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 442 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 ของประชากร

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือแป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert**, R.** (1932) แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถ ในการฟื้นพลัง และความผูกพันต่อองค์การ โครงสร้างประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความสามารถในการฟื้นพลัง และความผูกพันต่อองค์การ การทดพสอบเครื่อง ค่า IOC เท่ากับ 0.76 ค่าความเชื่อมั่น Cronbach’s alpha เท่ากับ 0.86

การเก็บข้อมูลและจริยธรรมการวิจัย

เก็บข้อมูลหลังได้รับอนุมัติด้านจริยธรรมและอนุญาตเข้าพื้นที่ ผู้ถูกสุ่มได้รับข้อมูลโครงการ ให้ความยินยอมโดยสมัครใจ และตอบแบบสอบถามโดยไม่ระบุตัวตน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ H1–H2 ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันแบบสองทาง และทดสอบ H3–H4 ด้วยการถดถอยพหุเชิงชั้น โดยปรับตัวแปรต้นกับตัวแปรกำกับให้อยู่รอบค่าเฉลี่ยก่อนสร้างพจน์ปฏิสัมพันธ์ การมีอิทธิพลกำกับพิจารณาจากสัมประสิทธิ์พจน์ปฏิสัมพันธ์และ ΔR^2 ในขั้นสุดท้าย กำหนดระดับนัยสำคัญที่.05 (Aiken & West, 1991; Hayes, 2022)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยความถี่และร้อยละ ระดับตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ H1–H2 ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันแบบสองทาง กำหนดระดับนัยสำคัญ .05 ส่วน H3–H4 ใช้การถดถอยพหุเชิงชั้นแยกสองแบบจำลอง โดยขั้นที่ 1 นำตัวแปรต้นเข้าสมการ ขั้นที่ 2 เพิ่มความสามารถ ในการฟื้นพลัง

และขั้นที่ 3 เพิ่มพจน์ปฏิสัมพันธ์ ก่อนสร้างพจน์ปฏิสัมพันธ์ปรับตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับให้อยู่รอบค่าเฉลี่ย (Aiken & West, 1991; Hayes, 2022) แบบจำลองมีรูปทั่วไป $Y = b_0 + b_1Xc + b_2Mc + b_3(Xc \times Mc) + \varepsilon$ โดย Xc เป็นคะแนนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนที่ปรับค่าเฉลี่ย และ Mc เป็นคะแนนความสามารถในการฟื้นพลังที่ปรับ ค่าเฉลี่ย การพิจารณาผลกำกับใช้สัมประสิทธิ์ b_3 และการเพิ่มขึ้นของ R^2 ในขั้นที่ 3 แบบจำลองที่รายงานใน ตารางยังไม่ได้ปรับตัวแปรประชากรศาสตร์ จึงไม่ตีความค่าสัมประสิทธิ์เป็นผลอิสระ จากลักษณะส่วนบุคคล โปรแกรมและรุ่นที่ใช้ ตลอดจนผลตรวจความสัมพันธ์เชิงเส้น ค่าคลาดเคลื่อน ความแปรปรวนไม่คงที่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และข้อมูลมีอิทธิพลสูง การอธิบาย H4 รายระดับของการฟื้นพลังต้องอาศัยการวิเคราะห์ความชันอย่างง่ายและช่วงความเชื่อมั่นเพิ่มเติม ไม่ใช้ค่า β เพียงอย่างเดียวสร้างกราฟค่าทำนาย

ผลการวิจัย

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เป็นเพศชาย 389 คน (97.25%) และเพศหญิง 11 คน (2.75%) กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 41–49 ปี จำนวน 185 คน (46.25%) ระดับการศึกษาที่พบมากที่สุด คือประถมศึกษา ตอนปลาย 277 คน (69.25%) ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาทต่อเดือนมี 282 คน (70.50%) และผู้ที่ดำรง ตำแหน่งตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมี 282 คน (70.50%)

ระดับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรหลักทั้งสี่อยู่ในระดับสูง ความสามารถในการฟื้นพลังมีค่าเฉลี่ย 3.96 ปัจจัยจูงใจ 3.95 ปัจจัยค้ำจุน 3.94 และความผูกพันต่อองค์การ 3.86 การเรียงลำดับนี้เป็นการเปรียบเทียบเชิงพรรณนา มิใช่ผล ทดสอบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรและองค์ประกอบ	M	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.95	0.30	สูง
ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.40	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.39	สูง
ลักษณะและความหมายของงาน	3.97	0.43	สูง
ความรับผิดชอบ	3.93	0.41	สูง
โอกาสพัฒนาศักยภาพและบทบาท	3.89	0.49	สูง

ตัวแปรและองค์ประกอบ	M	SD	ระดับ
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	3.94	0.38	สูง
ค่าตอบแทนและความมั่นคง	3.86	0.54	สูง
สภาพและทรัพยากรสนับสนุน	4.01	0.40	สูง
การกำกับดูแลและสนับสนุน	3.90	0.52	สูง
นโยบายและการบริหารงานขององค์การ	3.96	0.43	สูง
ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.97	0.51	สูง
ความสามารถในการฟื้นพลังโดยรวม	3.96	0.31	สูง
ความสามารถในการปรับตัว	3.96	0.43	สูง
ความอดทนต่อผลกระทบด้านลบ	3.92	0.43	สูง
การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ	3.99	0.39	สูง
การมีมนุษยสัมพันธ์	3.98	0.36	สูง
อิทธิพลทางจิตวิญญาณ	3.94	0.41	สูง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.86	0.45	สูง
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.95	0.47	สูง
เต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	3.87	0.48	สูง
ปรารถนาคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.75	0.67	สูง

หมายเหตุ: N = 400 M = ค่าเฉลี่ย SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสูงมีช่วงค่าเฉลี่ย 3.41–4.20

ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและบทบาทมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพและทรัพยากรสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าตอบแทนกับความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนความผูกพันด้านการคงสมาชิกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและ SD สูงที่สุดในสามด้านของความผูกพัน จึงควรพิจารณาความแตกต่างของประสบการณ์ ผู้ดำรงตำแหน่งด้าน การคงอยู่ควบคู่กับค่าเฉลี่ยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 2 สหสัมพันธ์ของตัวแปรหลักกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	r	p	ผลสมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจ	.538	< .01	สนับสนุน H1
ปัจจัยค้ำจุน	.729	< .01	สนับสนุน H2

ตัวแปร	r	p	ผลสมมติฐาน
ความสามารถในการฟื้นพลัง	.523	< .01	ไม่ได้กำหนด H

หมายเหตุ: N = 400 การทดสอบแบบสองทาง ค่าสหสัมพันธ์ไม่ใช้ยืนยันเหตุและผล

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ จึงสนับสนุน H1 และ H2 ปัจจัยค้ำจุนมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าในเชิงพรรณนา แต่ยังไม่ได้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ ทั้งสองความสามารถในการฟื้นพลังสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเช่นกัน โดยความสัมพันธ์นี้ไม่ใช่หลักฐาน ของผลกำกับ

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์รายด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพัน

องค์ประกอบ	r	p
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จ	.111	< .05
ปัจจัยจูงใจ การได้รับการยอมรับ	.308	< .01
ปัจจัยจูงใจ ลักษณะและความหมายของงาน	.273	< .01
ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบ	.637	< .01
ปัจจัยจูงใจ โอกาสพัฒนาศักยภาพและบทบาท	.537	< .01
ปัจจัยค้ำจุน ค่าตอบแทนและความมั่นคง	.657	< .01
ปัจจัยค้ำจุน สภาพและทรัพยากรสนับสนุน	.494	< .01
ปัจจัยค้ำจุน การกำกับดูแลและสนับสนุน	.699	< .01
ปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหารงาน	.607	< .01
ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	.401	< .01

หมายเหตุ: N = 400 ผลรายด้านใช้ประกอบการอภิปรายเชิงสำรวจ โดยยังไม่ได้ปรับค่าความน่าจะเป็นสำหรับการทดสอบหลายครั้ง

ความรับผิดชอบมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ส่วนการกำกับดูแลและสนับสนุนมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ลำดับดังกล่าวเป็นการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ที่สังเกตได้ ไม่ใช่การทดสอบว่าด้านหนึ่งมีความสัมพันธ์สูงกว่าอีกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

บทบาทกำกับในแบบจำลองปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4 ผลการถดถอยพหุเชิงชั้นในแบบจำลองปัจจัยจูงใจ

ขั้นและตัวแปร	β	R^2	Adj. R^2	ΔR^2	ΔF
ขั้น 1 ปัจจัยจูงใจ	.538**	.290	.288	.290	162.354**
ขั้น 2 ปัจจัยจูงใจ	.356**	.359	.356	.069	43.017**
ความสามารถในการฟื้นพลัง	.320**				
ขั้น 3 ปัจจัยจูงใจ	.354**	.359	.355	< .001	.177
ความสามารถในการฟื้นพลัง	.317**				
ปัจจัยจูงใจ × การฟื้นพลัง	.018				

หมายเหตุ: N = 400; β = สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ** p < .01 ค่า p ของพจน์ปฏิสัมพันธ์ขั้น 3 เท่ากับ .674 แบบจำลองไม่รวมตัวแปรควบคุม

ในขั้นที่ 1 ปัจจัยจูงใจอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันได้ 29.0% เมื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลัง R^2 เพิ่มเป็น .359 และทั้งสองตัวแปรมีสัมประสิทธิ์เชิงบวก เมื่อเพิ่มพจน์ปฏิสัมพันธ์ในขั้นที่ 3 ค่า β = .018, ΔR^2 < .001, ΔF = .177 และ p = .674 จึงไม่สนับสนุน H3 ผลนี้หมายถึงไม่พบหลักฐานของผลกำกับอย่างมีนัยสำคัญในแบบจำลองและตัวอย่างนี้ มิใช่การพิสูจน์ว่าผลกำกับเท่ากับศูนย์หรือไม่มีผลในทุกบริบท

บทบาทกำกับในแบบจำลองปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 5 ผลการถดถอยพหุเชิงชั้นในแบบจำลองปัจจัยค้ำจุน

ขั้นและตัวแปร	β	R^2	Adj. R^2	ΔR^2	ΔF
ขั้น 1 ปัจจัยค้ำจุน	.729**	.531	.530	.531	450.476**
ขั้น 2 ปัจจัยค้ำจุน	.629**	.556	.554	.025	22.683**
ความสามารถในการฟื้นพลัง	.188**				
ขั้น 3 ปัจจัยค้ำจุน	.612**	.571	.568	.015	14.053**
ความสามารถในการฟื้นพลัง	.182**				
ปัจจัยค้ำจุน × การฟื้นพลัง	.125**				

หมายเหตุ: N = 400 β = สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ** p < .01 แบบจำลองไม่รวมตัวแปรควบคุม X และ M ปรับรอบค่าเฉลี่ยก่อนสร้างพจน์ปฏิสัมพันธ์

ในขั้นที่ 1 ปัจจัยค้ำจุนอธิบายความแปรปรวนได้ 53.1% เมื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นพลัง R^2 เพิ่มเป็น .556 และเมื่อเพิ่มพจน์ปฏิสัมพันธ์ R^2 เพิ่มเป็น .571 พจน์ปฏิสัมพันธ์มี β = .125, ΔR^2 = .015 และ ΔF = 14.053, $p < .01$ จึงสนับสนุน H4 ทิศทางบวกบ่งชี้ว่าเมื่อการฟื้นพลังสูงขึ้น ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันมีแนวโน้มเป็นบวกมากขึ้นในแบบจำลองนี้ แต่ยังไม่ระบุขนาดความชันและนัยสำคัญในแต่ละระดับของการฟื้นพลัง

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	หลักฐานสำคัญ	ผลการทดสอบ
H1 ปัจจัยจูงใจสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน	r = .538, p < .01	สนับสนุน
H2 ปัจจัยค้ำจุนสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน	r = .729, p < .01	สนับสนุน
H3 การฟื้นพลังกำกับความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจ	β = .018, p = .674	ไม่สนับสนุน
H4 การฟื้นพลังกำกับความสัมพันธ์ปัจจัยค้ำจุน	β = .125, p < .01	สนับสนุน

อภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยจูงใจกับความผูกพันสอดคล้องกับการใช้ทฤษฎีสองปัจจัยอธิบายประสบการณ์จากเนื้องาน และแนวคิดความผูกพันเชิงทัศนคติที่เน้นการยอมรับพันธกิจและความเต็มใจทุ่มเท (Herzberg et al., 1959; Mowday et al., 1979; Steers, 1977; ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และวนิชย์ ไชยแสง, ในบุคลากรกรมการปกครองพบความเชื่อมโยงของปัจจัยจูงใจกับความผูกพันเช่นกัน

ส่วน Jung and Moon, (2024) ศึกษาบทบาทของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในบริบทบริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ไม่ได้วัดความพึงพอใจในงาน จึงไม่ใช่การทดสอบทฤษฎีสองปัจจัย ในประเด็นความพึงพอใจโดยตรง ผลรายด้านพบความรับผิดชอบสัมพันธ์กับความผูกพันมากที่สุดในเชิงพรรณนา (r = .637) ขณะที่ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงแต่สัมพันธ์กับความผูกพันเพียง .111 ค่าเฉลี่ยและสหสัมพันธ์ตอบคำถามต่างกัน จึงไม่จำเป็นต้องมีลำดับตรงกัน ในบริบทการปกครองท้องที่ ความรับผิดชอบต่อรัฐและประชาชน อาจเชื่อม กับการระบุตนกับพันธกิจ แต่กลไกนี้เป็นคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่ต้องตรวจสอบเพิ่มเติม ไม่ใช่ผลที่วัดโดยตรง จากการวิจัยนี้

ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์การ

ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันเท่ากับ .729 สะท้อนความเชื่อมโยงของระบบสนับสนุนกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ การกำกับดูแลและสนับสนุนมีค่าสหสัมพันธ์รายด้าน .699 รองลงมา คือค่าตอบแทน

และความมั่นคง .657 และนโยบายกับการบริหาร .607 การตีความว่าทรัพยากรช่วยให้ปฏิบัติพันธกิจได้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ–ทรัพยากรของงาน (Bakker & Demerouti, 2017) แต่ไม่ควรแปลลำดับค่าสหสัมพันธ์เป็นลำดับประสิทธิผลของมาตรการโดยตรง ผลการศึกษาของ อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2566) สนับสนุนความเกี่ยวข้องของ นโยบายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพงาน และความมั่นคงกับความผูกพันในพนักงานเอกชน ส่วนพิชญ์สินี สินสุพรรณ และสุธรรม พงศ์สำราญ (2568) พบผลเด่นของความมั่นคง เงินเดือน และชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสอดคล้องจึงอยู่ที่ความสำคัญของเงื่อนไขสนับสนุนขณะที่องค์ประกอบเด่น แตกต่างตามประชากรและการวัด สำหรับกำนันและผู้ใหญ่บ้าน การให้คำปรึกษาและข้อมูลที่ทันเวลาอาจช่วยลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันกลไก

บทบาทกำกับของความสามารถในการฟื้นพลัง

การไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ในแบบจำลองปัจจัยจูงใจ ทั้งที่การฟื้นพลังมีสัมประสิทธิ์เชิงบวกในขั้นที่ 2 แสดงว่าหลักฐานของตัวแปรทำนายและหลักฐานของตัวแปรกำกับต้องแยกกัน (Hayes, 2022) ค่า p = .674 ไม่รองรับข้อสรุปว่าการฟื้นพลังไม่มีผลกำกับอย่างแน่นอน ความแปรปรวนของคะแนนหรือความแม่นยำของการวัดอาจเกี่ยวข้องกับการตรวจจับผล แต่การวิจัยนี้ยังไม่ได้ทดสอบคำอธิบายดังกล่าว ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในแบบจำลองปัจจัยค้ำจุนอาจอธิบายผ่านแนวคิดการทำงานร่วมกันของทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรองค์การตามทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) ผู้ที่ปรับตัวได้อาจใช้ประโยชน์จากคำปรึกษาและระบบสนับสนุนได้แตกต่างกัน แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลกำกับของ Zong & Tsaur. (2023) แต่ตัวแปรต้นและรูปแบบความผูกพันต่างกัน จึงไม่ถือว่าเป็นการยืนยัน กลไกเดียวกัน Jung et al. (2025) พบผลปฏิสัมพันธ์บางเส้นทางต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์

ต่อความผูกพันต่อองค์การ จึงช่วยชี้ว่าผลกำกับต้องพิจารณาแยกตามผลลัพธ์และบริบท สำหรับการศึกษานี้ $\Delta R^2 = .015$ หมายถึงส่วนเพิ่มประมาณ 1.5 จุดร้อยละของความแปรปรวนที่อธิบายได้ จึงควรให้ความสำคัญกับขนาดผลและความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์ควบคู่กับนัยสำคัญทางสถิติ การฟื้นพลังเป็นทรัพยากรเสริมที่ควรพัฒนาควบคู่กับการจัดระบบงานที่เป็นธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยให้หลักฐานเชิงประจักษ์จากกำนันและผู้ใหญ่บ้านในสามอำเภอว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความสามารถในการฟื้นพลังสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันการทดสอบแยกแบบจำลองพบหลักฐานปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในแบบจำลองปัจจัยค้ำจุน แต่ไม่พบหลักฐานอย่างมีนัยสำคัญในแบบจำลองปัจจัยจูงใจ ข้อค้นพบจึงช่วยแยกการพิจารณาความสัมพันธ์ของทรัพยากรแต่ละประเภท ออกจากการพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์ ผลนี้ยังไม่ใช่หลักฐานยืนยันว่าอิทธิพลกำกับทั้งสองมีขนาดแตกต่างกัน เพราะความ

ต่างของสถานะ นัยสำคัญไม่เท่ากับนัยสำคัญของความต่าง สอดคล้องกับ Gelman and Stern (2006) ที่อธิบายว่า การเปรียบเทียบผลโดยพิจารณาเพียงว่าผลหนึ่งมีนัยสำคัญ แต่อีกผลหนึ่งไม่มีนัยสำคัญ อาจนำไปสู่การตีความที่คลาดเคลื่อนได้



แผนภาพที่ 2 สรุปผลการทดสอบบทบาทกำกับในสองแบบจำลอง

สรุป

ผลการศึกษาสนับสนุนความสัมพันธ์ทางบวกของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ และพบหลักฐานผลกำกับเชิงบวกของการฟื้นพลังในแบบจำลองปัจจัยค้ำจุน ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ เป็นแนวทางพัฒนาที่อนุมานจากความสัมพันธ์ที่พบ มิใช่ผลประเมินประสิทธิผลของมาตรการ

ข้อเสนอแนะ

1. กรมการปกครอง จังหวัด และที่ทำการปกครองอำเภอควรพิจารณาระบบให้คำปรึกษา ข้อมูล และการสนับสนุนที่เข้าถึงได้ โดยรับฟังความต้องการของผู้ดำรงตำแหน่งก่อนกำหนดมาตรการ

2. ควรทบทวนการสื่อสารหลักเกณฑ์ค่าตอบแทน ความมั่นคง ละการประเมินให้ชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมติดตามความผูกพันก่อนและหลังการพัฒนา

3. ควรพัฒนาความสามารถในการฟื้นพลังผ่านการฝึกสถานการณ์ การทบทวนหลังเหตุการณ์ และเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อนควบคู่กับระบบสนับสนุน โดยไม่ใช้การพัฒนาส่วนบุคคลแทนการแก้ปัญหา เชิงระบบ

4. ควรติดตามความผูกพันด้านการคงสมาชิก และศึกษาความแตกต่างของประสบการณ์ผู้ดำรง ตำแหน่ง เพราะด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าและการกระจายสูงกว่าอีกสองด้าน

5. การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ข้อมูลตามยาวหรือหลายแหล่ง ทดสอบความชันอย่างง่ายและแบบ จำลองที่ปรับปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษากลไกเชิงคุณภาพ หากต้องการอนุมานระดับจังหวัด ควรใช้ การสุ่มพื้นที่ที่รองรับประชากรทั้งจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2565). *130 ปี วันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. สำนักบริหารการปกครองท้องที่. https://multi.dopa.go.th/pab/news/cate1/view234

ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด, และวนิชย์ ไชยแสง. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 17(2), 188–199. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/view/262404

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457. (2457, 17 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 31, 229–443. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2457/A/229.PDF

พิชญ์สินี สินสุพรรณ, และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จังหวัดนครปฐม. *วารสารร่มยูงทอง*, 3(3), 1–17. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/romyoongthong/article/view/5604

สำนักบริหารการปกครองท้องที่. (2568). *คู่มือการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปี 2568 (ฉบับรวมหนังสือสั่งการและตอบข้อหารือ)*. กรมการปกครอง. https://multi. dopa.go.th/pab/news/cate1/view265

อารีรัตน์ เสสตะญาติ, และกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์*, 13(2), 161–176. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/263627

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. SAGE Publications.

Avcı Taşkıran, T., Gürbüz, B., & Doğan, M. (2024). Psychological resilience and organizational commitment: Mediating role of job satisfaction. *Research in Sport Education and Sciences, 26*(2), 66–74. https://doi.org/10.62425/rses.1460229

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

Gelman, A., & Stern, H. (2006). The difference between “significant” and “not significant” is not itself statistically significant. *The American Statistician, 60*(4), 328–331. https://doi.org/10.1198/000313006X152649

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Jung, G., & Moon, K.-K. (2024). Examining public service motivation's impact on organizational commitment: Focusing on moderating roles of hygiene and motivation factors. *Behavioral Sciences, 14*(6), Article 476. https://doi.org/10.3390/bs14060476

Jung, M. K., Jung, T. G., Kang, Y. J., & Jeong, K.-H. (2025). The interactive effects of emotional leadership and resilience on job satisfaction and organizational commitment among Korean youth sports instructors. *Frontiers in Psychology, 16*, Article 1534812. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1534812

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46–56. https://doi.org/10.2307/2391745

Zong, Y., & Tsaur, S.-H. (2023). Employee resilience and mentoring functions as moderators of the relationship between workplace hazing and affective organizational commitment. *International Journal of Hospitality Management, 114*, Article 103549. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103549

วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

Development Of an Adaptive Leadership Model for Enhancing the Learning Adaptability of Students Majoring in Advertising Design at Vocational Colleges of Guangdong Province, China

Liandi He[1*], Xiaoshu Xu[2], & Yin Yun Wei[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Liandi He*
Graduate School, Stamford International University, Thailand.
Email: 1550549242@qq.com

2. Xiaoshu Xu
Graduate School, Stamford International University, Thailand.
Email: xiaoshu xu@stamford.edu

3. Yin Yun Wei
Graduate School, Stamford International University, Thailand.
Email: wei.yvonne@gmail.com

Keywords:
Adaptive Leadership, Learning Adaptability, Advertising Design Majors, Vocational College, Cultivation Model

Article history:
Received: 12/07/2026
Revised: 18/08/2026
Accepted: 10/09/2026
Available online: 14/10/2026

How to Cite:
He, L. et al. (2026). Development Of an Adaptive Leadership Model for Enhancing the Learning Adaptability of Students Majoring in Advertising Design at Vocational Colleges of Guangdong Province, China. *Journal Dhamma for Life,* 32(4), 707-722.

ABSTRACT

This study aimed to (1) identify the core dimensions of adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students in vocational colleges in Guangdong Province, China; (2) assess their current levels; (3) examine the predictive effect of adaptive leadership on learning adaptability; (4) develop an adaptive leadership model to enhance learning adaptability; and (5) evaluate the model's effectiveness. A mixed-methods research design was employed. Questionnaires were distributed to 290 students, of which 270 valid responses were retained for quantitative analysis. Descriptive statistics and multiple regression analysis were used to examine students' levels and the predictive relationships between variables. Expert consultation informed model development, and a 16-week quasi-experimental intervention involving 82 students was evaluated using paired-samples t-tests.

The findings revealed that students demonstrated moderate levels of adaptive leadership and upper-moderate levels of learning adaptability, with Change-Coping and Autonomous Learning Adaptability representing the weakest dimensions. Adaptive leadership significantly and positively predicted learning adaptability, explaining 51% of its variance. Change-Coping was the strongest predictor, followed by Problem-Solving, Self-Awareness, and Interpersonal Relationships. Based on these findings, a localized three-stage cyclical adaptive leadership cultivation model was developed. The quasi-experimental evaluation involving 82 students demonstrated significant improvements across all dimensions of learning adaptability following the intervention. This study contributes localized empirical evidence to vocational advertising design education in Guangdong Province and provides a systematic, practical framework for enhancing

students' learning adaptability and employability in the AIGC-driven creative industry.

Introduction

The rapid development of digital technologies and cultural and creative industries has transformed the advertising design sector. Technologies such as Artificial Intelligence Generated Content (AIGC), virtual rendering, and intelligent design platforms are reshaping design processes and professional competency requirements (Smith & Brown, 2020). In Guangdong Province, China, these changes create new challenges for vocational colleges in preparing students for an increasingly dynamic and technology-driven industry. Traditional vocational advertising education emphasizes technical skills and practical design abilities. However, these competencies alone are insufficient to meet contemporary industry demands. Students must also develop independent learning, interdisciplinary collaboration, creative problem-solving, and the ability to respond effectively to technological change (Black & Gray, 2023). Learning adaptability (LA), defined as the ability to adjust cognitive processes, behaviors, and emotional responses to changing learning environments and challenges, has therefore become essential for vocational students (Li, 2018). Adaptive Leadership (AL), developed by Heifetz and colleagues to address complex problems in uncertain environments, offers a theoretical foundation for understanding how individuals respond to change and develop problem-solving capabilities (Heifetz et al., 2009). In educational settings, adaptive leadership can support self-regulation, resilience, collaboration, and active engagement in learning (Deitmer, 2010). Accordingly, integrating adaptive leadership into vocational education may strengthen students' capacity to navigate technological change and develop lifelong learning competencies.

Despite growing academic interest, several research gaps remain. First, the theoretical gap concerns the limited adaptation of existing adaptive leadership frameworks to China's collectivist educational culture and vocational learning environments (Chen, 2021). Second, the empirical gap involves insufficient research on the relationship between adaptive leadership and learning adaptability among vocational advertising design students facing digital transformation (Liu, 2019). Third, the methodological gap reflects the limited use of intervention-based and quasi-experimental designs to establish whether developing adaptive leadership can improve learning adaptability. Fourth, the contextual gap concerns the specific challenges faced by Guangdong vocational students, including independent learning, emerging technology adoption, and collaborative design projects (Zhao, 2023). Curricula that prioritize technical training may consequently leave students underprepared for evolving industry expectations (Akkermans, 2013).

To address these gaps, this study develops a localized Adaptive Leadership Model for vocational advertising design students in Guangdong Province. Using a quasi-experimental pretest–posttest design, it evaluates the model's effectiveness in improving learning adaptability. By integrating adaptive leadership theory with China's vocational education context and the needs of the digital creative industry, the study contributes to theoretical development and offers practical guidance for designing competency-based educational interventions.

Literature Review and Theoretical Framework

Adaptive Leadership

Adaptive leadership, introduced by Heifetz and colleagues, enables individuals and organizations to address complex challenges through continuous learning, behavioral change, communication, and experimentation (Heifetz & Linsky, 2017; Heifetz et al., 2009). Key functions include recognizing change, managing uncertainty, problem-solving, and embracing diverse perspectives (Williams et al., 2017). In vocational education, adaptive leadership supports students' self-awareness, adaptability, and learning adjustment (Deitmer, 2010; Sun, 2018). This study identifies four dimensions for advertising design students: self-awareness, change-coping ability, problem-solving ability, and interpersonal relationships. These competencies help students manage technological changes, creative challenges, and collaborative tasks. However, localized measurement models for vocational advertising design students remain limited, particularly in Guangdong's rapidly evolving digital creative industry.

Students' Learning Adaptability

Learning adaptability refers to students' ability to adjust their cognition, emotions, and behaviors to changing learning environments and requirements (Pintrich, 2003). Li (2018) identified five dimensions: learning attitude, autonomous learning, learning interaction, learning environment, and physical and mental health adaptation. Project-based learning, digital platforms, and enterprise practice can enhance adaptability (Moore & Johnson, 2021; Zhou, 2020; Brown & Jones, 2024). However, existing interventions often emphasize short-term academic outcomes rather than sustained adaptability. This limitation is particularly significant for advertising design students facing AIGC technologies, digital transformation, and evolving industry demands (Smith & Brown, 2020; Zhao, 2023).

Relationship Between Adaptive Leadership and Learning Adaptability

Adaptive leadership may enhance learning adaptability through four mechanisms: self-awareness strengthens learning motivation and goal orientation; change-coping ability encourages independent learning; problem-solving ability supports responses to creative challenges and psychological pressure; and interpersonal relationships improve communication and teamwork (Sun, 2018; Black & Gray, 2023; Wilson & Davis, 2024; Wu, 2021). Previous studies indicate that adaptive competencies predict vocational students' learning adaptability (Zhang & Wang, 2021), while employability research emphasizes continuous adaptation to changing professional environments (Akkermans, 2013). Nevertheless, empirical research focusing on vocational advertising design students remains limited, particularly studies translating these relationships into structured teaching models.

Significance of Developing an Adaptive Leadership Model

Current vocational teaching practices often lack systematic approaches for cultivating adaptive leadership. A staged adaptive leadership model can address this limitation by integrating students' developmental characteristics, industry requirements, and curriculum

progression (Zhao, 2023). Theoretically, such a model can extend adaptive leadership research by providing localized evidence from vocational advertising design education in Guangdong. Practically, it can guide curriculum design through progressive activities, including AIGC workshops, simulated industry projects, interdisciplinary collaboration, and enterprise internships. By linking adaptive leadership development with learning adaptability improvement, the model can provide a practical framework for cultivating future-oriented advertising design professionals.

Conceptual Framework

The conceptual framework, with demographic variables (gender, age, and grade) serving as potential controls. Adaptive leadership is the independent variable, comprising four dimensions, while learning adaptability is the dependent variable, comprising five dimensions. The framework examines whether adaptive leadership predicts learning adaptability after accounting for demographic differences.

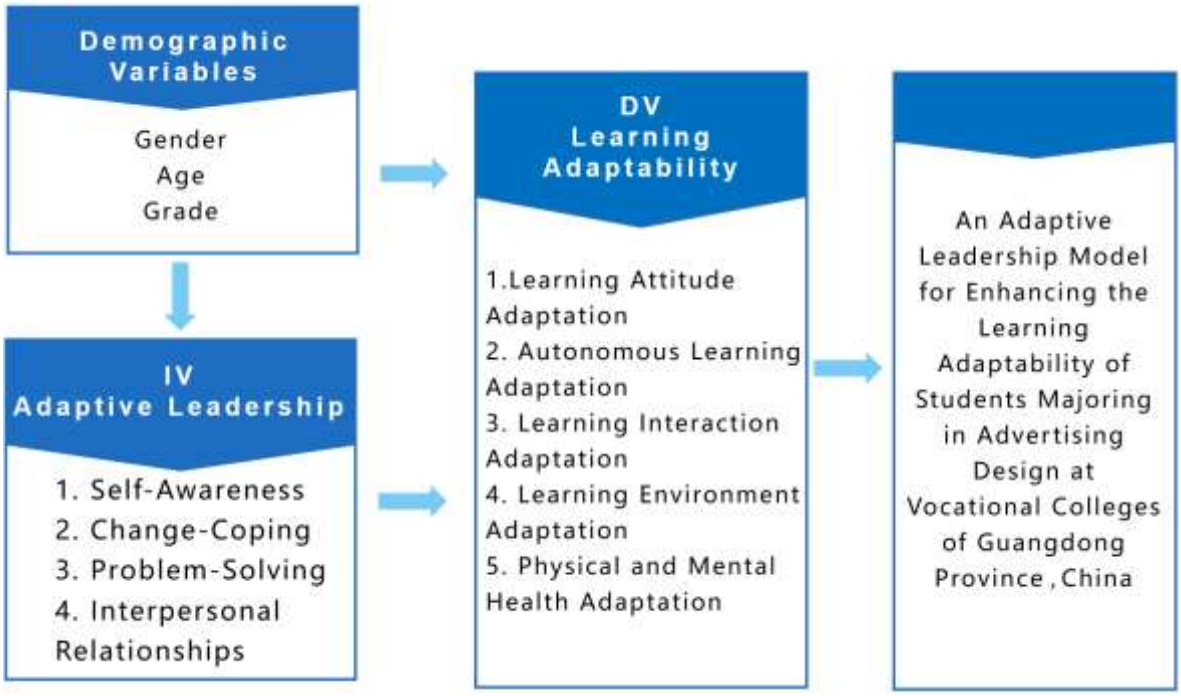


Figure 1 Conceptual Framework

Objectives

1. To identify the core dimensions of adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students in Guangdong vocational colleges, China.
2. To assess students' current levels of adaptive leadership and learning adaptability.
3. To examine the predictive effect of adaptive leadership on learning adaptability.
4. To develop an Adaptive Leadership Model to enhance students' learning adaptability.
5. To evaluate the effectiveness of the developed model in improving learning adaptability.

Hypotheses

H1: Self-Awareness exerts a significant positive predictive effect on students' learning adaptability.

H2: Change-Coping exerts a significant positive predictive effect on students' learning adaptability.

H3: Problem-Solving exerts a significant positive predictive effect on students' learning adaptability.

H4: Interpersonal Relationships exert a significant positive predictive effect on students' learning adaptability.

H5: The activity scheme based on the adaptive leadership model can significantly improve students' learning adaptability.

Methodology

Research Design

This study employed a mixed-methods design combining a quantitative survey, a quasi-experimental intervention, and qualitative expert consultation. The cross-sectional survey examined the relationship between adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students in public vocational colleges in Guangdong Province, China. A one-group pretest–posttest design evaluated the effectiveness of the proposed adaptive leadership cultivation model. Qualitative data from expert consultations supported model development and refinement. Quantitative data were analyzed statistically, while qualitative feedback was analyzed thematically to inform model improvement and contextual interpretation.

Population and Sample

The target population consisted of 1,198 students majoring in Advertising Design enrolled in three representative public technical colleges in Guangdong Province, China:

1. Guangdong Light Industry Technician College (526 students)
2. Guangdong Shenzhen Technician College (408 students)
3. Guangdong City Technician College (264 students)

The selected institutions were early participants in China's national vocational education reforms and demonstrated strong performance in advertising design education. Stratified cluster sampling ensured institutional representation, while convenience sampling facilitated questionnaire distribution. Based on a population of 1,198 students, the minimum sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) table. Purposive sampling recruited 290 eligible Advertising Design students, of whom 270 provided valid responses, yielding a 93.1% effective response rate and meeting the minimum sample requirement for statistical analysis.

Table 1 Total Number and Sample of Selected Students in Advertising Major

College Name	Number	Sample
Guangdong Light Industry Technician College	526	127
Guangdong Shenzhen Technician College	408	99
Guangdong City Technician College	264	64
Total	**1198**	**290**

Research Instruments

Data were collected using a study-specific questionnaire comprising demographic information, a 16-item Adaptive Leadership Scale (four dimensions: self-awareness, change coping, problem-solving, and interpersonal relationships), and a 20-item Learning Adaptability Scale adapted from Li Haiyan (2018) (five dimensions). All items used a five-point Likert scale (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree).

Instrument Validity and Reliability

Five experts assessed content validity using the Item–Objective Congruence (IOC) method. Items with IOC values below 0.80 were removed or revised. Pilot testing with 60 students yielded Cronbach's alpha coefficients of 0.88 for adaptive leadership and 0.90 for learning adaptability, with all subscales exceeding 0.80.

Data Collection Procedures

Following institutional approval and informed consent, questionnaires were distributed via Wenjuanxing. Responses were screened for completeness and quality, yielding 270 valid questionnaires for analysis.

Quasi-Experimental Intervention

A one-group pretest–posttest design was conducted with 82 students from two classes at Guangdong Light Industry Technician College over 16 weeks. The intervention incorporated AIGC-supported learning, simulated industry projects, collaborative problem-solving, and enterprise-oriented internships. Learning adaptability was measured before and after the intervention.

Data Analysis

SPSS and AMOS (or SmartPLS, depending on the software used) were used for descriptive statistics, reliability and validity testing, correlation, multiple regression, structural equation modeling, and paired-samples t-tests. Statistical significance was set at $p < 0.05$.

Results

Table 2 Demographic Characteristics of Advertising Design Students from Three Vocational Colleges in Guangdong Province

Demographic Characteristics	Classification	Number of Students	Percentage
Gender	Male	149	55.0
	Female	121	45.0
Grade	Freshman	110	40.7
	Sophomore	90	33.3
	Junior	70	26.0
College	Guangdong Light Industry Technician College	117	43.3
	Shenzhen Technician College, Guangdong Province	89	33.0
	Guangdong City Technician College	64	23.7
Total		270	100

As shown in Table 2 the sample comprised 270 advertising design students from three vocational colleges in Guangdong Province. Of these, 149 (55.0%) were male and 121 (45.0%) were female, indicating a relatively balanced gender distribution. By grade level, freshmen accounted for the largest proportion with 110 students (40.7%), followed by sophomores with 90 (33.3%) and juniors with 70 (26.0%). This indicates that students from different stages of study were well represented. Regarding institutional background, 117 students (43.3%) were from Guangdong Light Industry Technician College, 89 (33.0%) from Shenzhen Technician College, Guangdong Province, and 64 (23.7%) from Guangdong City Technician College. The participation of students from three vocational colleges enhanced the diversity and representativeness of the sample.

To identify the core constituent dimensions of adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students at vocational colleges.

Prior to the formal survey, Cronbach's α coefficient was adopted to test questionnaire reliability. As a standard indicator for measuring the internal consistency of scales, Cronbach's α test is a mandatory prerequisite before any questionnaire can be applied to formal research. Table 3 presented the reliability test results for all variables and their respective dimensions. All variables and dimensions achieved satisfactory reliability levels ($\alpha > 0.8$), which demonstrated that the questionnaire possessed sound internal reliability.

Table 3 Reliability Testing Report based on Pilot Test for Variable and Dimension

Variable	Dimensions	α	Total
AL	Self-Awareness	0.85	0.88
	Change-Coping	0.91	
	Problem-Solving	0.89	
	Interpersonal Relationships	0.88	
LA	Learning Attitude Adaptation	0.88	0.90
	Autonomous Learning Adaptation	0.92	
	Learning Interaction Adaptation	0.90	
	Learning Environment Adaptation	0.92	
	Physical and Mental Health Adaptation	0.87	

To evaluate the current status of adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students at vocational colleges in Guangdong Province.

Table 4 Current Levels of Adaptive Leadership and Learning Adaptability Among Students from Vocational Colleges in Guangdong Province

Dimension	Mean	SD	Level
Learning Attitude Adaptation	3.51	0.71	High
Autonomous Learning Adaptation	3.35	0.74	Moderate
Learning Interaction Adaptation	3.48	0.69	Moderate
Learning Environment Adaptation	3.39	0.76	Moderate
Physical and Mental Health Adaptation	3.37	0.80	Moderate
Overall Learning Adaptability	3.42	0.68	Moderate
Self-Awareness	3.40	0.73	Moderate
Change-Coping	3.28	0.78	Moderate
Problem-Solving	3.35	0.75	Moderate
Interpersonal Relationships	3.46	0.67	Moderate
Overall Adaptive Leadership	3.37	0.72	Moderate

To achieve this objective, descriptive statistics were utilized to analyze the overall levels of students' adaptive leadership and learning adaptability, including means (M) and standard deviations (SD). Descriptive statistical analysis was conducted based on the 270 valid questionnaires. The results indicated that the overall score of students' learning adaptability was 3.42±0.68, representing an upper-middle level, while the total score of adaptive leadership stood at 3.37±0.72, which reflected a moderate level. The specific scores of all dimensions were displayed in Table 5.

To examine the extent to which adaptive leadership predicts the learning adaptability of students at vocational colleges in Guangdong Province, China.

Table 5 Correlation between Adaptive Leadership and Learning Adaptability

Variable	LAA	A LA	LI A	LEA	P MH	Overall (LA)
SA	0.63**	0.59**	0.61**	0.57**	0.55**	0.62**
CC	0.60**	0.72**	0.64**	0.61**	0.63**	0.69**
PS	0.61**	0.68**	0.65**	0.60**	0.65**	0.67**
IR	0.64**	0.66**	0.70**	0.62**	0.58**	0.66**
Overall (AL)	0.65**	0.68**	0.67**	0.63**	0.62**	0.68**

Note: **p<0.01, *p<0.05 (two-tailed test); N=270

As shown in Table 4, the overall adaptive leadership had a significant positive correlation with overall learning adaptability (r=0.68, p<0.01). All sub-dimensions also presented significant positive correlations (p<0.05). Specifically, Change-Coping (CC) had the highest correlation with Autonomous Learning Adaptation (ALA) (r=0.72, p<0.01). The correlation coefficient between Problem-Solving (PS) and Physical and Mental Health Adaptation (MHA) was 0.65 (p<0.01). Self-Awareness (SA) was positively correlated with Learning Attitude Adaptation (LAA) at 0.63 (p<0.01). Interpersonal Relationships (IR) was significantly positively correlated with Learning Interaction Adaptation (LIA) (r=0.70, p<0.01) and Learning Environment Adaptation (r=0.62, p<0.01). The results verified that all dimensions of adaptive leadership exerted positive effects on students' learning adaptability.

Table 6 Multiple Regression of Adaptive Leadership on Learning Adaptability

Independent Variable	Standardized Coefficient (β)	t	p
Self-Awareness	0.18	3.52	0.001
Change-Coping	0.32	6.87	0.000
Problem-Solving	0.25	5.43	0.000
Interpersonal Relationships	0.15	3.19	0.002

Note: Dependent variable: total score of learning adaptability; N=270; F=89.32, p<0.001; Adjusted R^2=0.51

Multiple linear regression showed that adaptive leadership significantly predicted learning adaptability ($F = 89.32$, $p < 0.001$), explaining 51% of the variance (adjusted $R^2 = 0.51$). Change-Coping had the strongest effect ($\beta = 0.32$, $p < 0.001$), followed by Problem-Solving ($\beta = 0.25$, $p < 0.001$), Self-Awareness ($\beta = 0.18$, $p = 0.001$), and Interpersonal Relationships ($\beta = 0.15$, $p = 0.002$). All four dimensions positively predicted learning adaptability, supporting H1–H4.

To construct an Adaptive Leadership Model for boosting the learning adaptability of vocational college students in Guangdong Province, China

Based on empirical findings and revisions from seven vocational education experts, the researchers developed a localized three-stage circular cultivation model (Figure 1), illustrating the pathway from adaptive leadership cultivation to improved learning adaptability.

The double-ring structure emphasizes Change-Coping (CC) and Problem-Solving (PS), which showed stronger predictive effects, while incorporating Self-Awareness (SA) and Interpersonal Relationships (IR) to support multidimensional development. Directional arrows illustrate key relationships, including CC → Autonomous Learning Adaptation (ALA) and IR → Learning Interaction Adaptation (LIA).

The model comprises three progressive stages: (1) developing SA to strengthen learning and career awareness; (2) enhancing CC and PS to address adaptive challenges in the AIGC digital context; and (3) improving IR to strengthen collaboration and practical adaptation. This cyclical framework provides systematic and practical guidance for enhancing advertising design students' learning adaptability in vocational colleges across Guangdong Province.

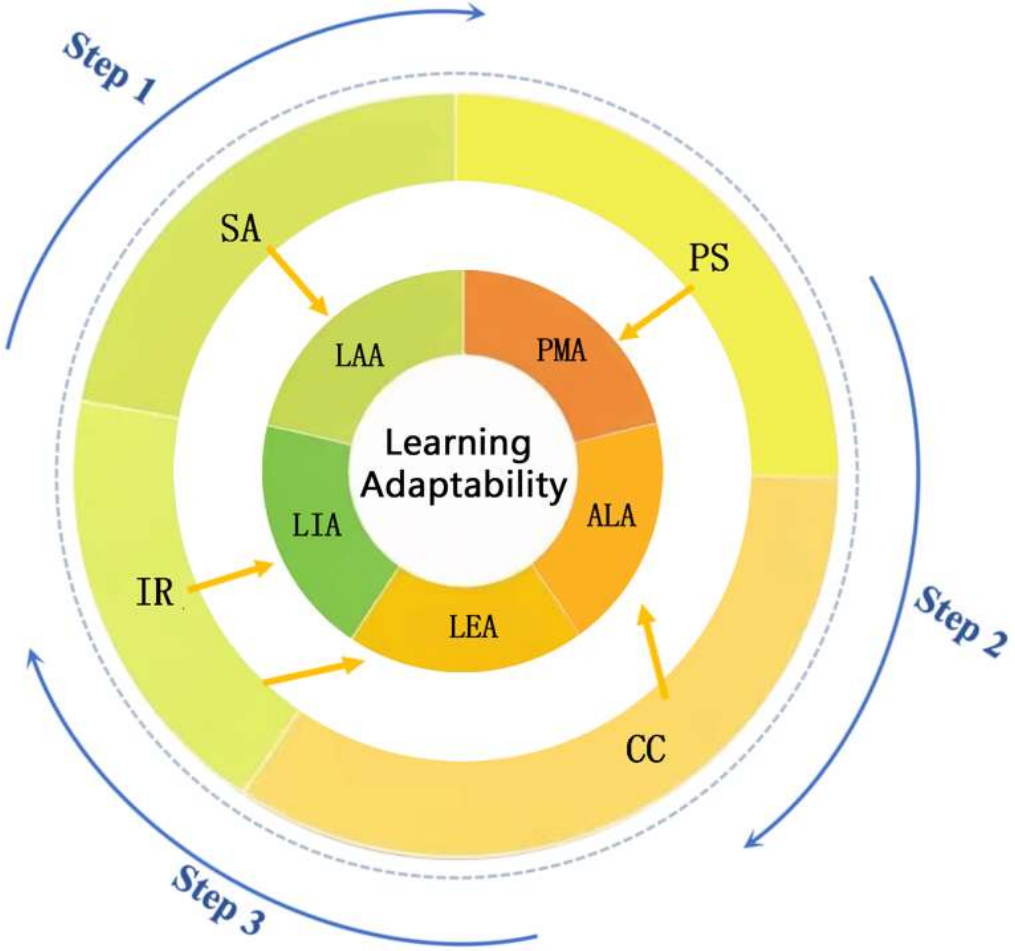


Figure 2 The Final Model for Enhancing Learning Adaptability Among Students Majoring in Advertising Design at Vocational Colleges in Guangdong Province, China

Note:
LAA=Learning Attitude Adaptation
ALA=Autonomous Learning Adaptation
LIA=Learning Interaction Adaptation
LEA=Learning Environment Adaptation
PMA=Physical and Mental Health Adaptation
SA=Self-Awareness
CC=Change-Coping
PS=Problem-Solving
IR=Interpersonal Relationships

To evaluate the effectiveness of the developed model from the perspective of improving students' learning adaptability

To verify Hypothesis 5 and scientifically evaluate the practical intervention effectiveness of the constructed adaptive leadership model, a paired-samples t-test was conducted to compare students' learning adaptability before and after the 16-week model-based intervention. The overall and dimensional pre-test and post-test statistical results were shown in Table 6.

Table 7 Paired-Samples t-test of Learning Adaptability

Dimension	Pre-test (M)	Post-test (M)	t	p
LAA	3.51	3.73	-5.932	0.000***
ALA	3.35	3.67	-8.157	0.000***
LIA	3.48	3.70	-6.209	0.000***
LEA	3.39	3.65	-7.025	0.000***
PMA	3.37	3.61	-6.513	0.000***
Overall	3.37	3.62	-7.823	0.000***

Note: ***p < 0.001; n = 82.

The intervention significantly improved overall learning adaptability from 3.37 to 3.62 (\(t=-7.823\), \(df=81\), \(p<0.001\)). All five dimensions improved significantly (\(p<0.001\)): learning attitude (3.51–3.73), autonomous learning (3.35–3.67), learning interaction (3.48–3.70), learning environment (3.39–3.65), and physical and mental health (3.37–3.61). Autonomous learning showed the greatest improvement, supporting H5. These findings confirm the effectiveness of the 16-week adaptive leadership cultivation model in enhancing learning adaptability among advertising design students in Guangdong vocational colleges, providing empirical support for its application and wider adoption in vocational education.

Discussion

Overall Characteristics of Adaptive Leadership

The findings indicated that advertising design students in Guangdong vocational colleges demonstrated a moderate level of adaptive leadership, with Interpersonal Relationships scoring highest and Change-Coping lowest. This pattern is consistent with previous studies showing that vocational students generally possess stronger interpersonal skills than the ability to adapt to rapidly changing environments (Chen, 2021; Zhang & Wang, 2021; Wu, 2021). Considering the rapid digital transformation of Guangdong's advertising industry, traditional software-oriented instruction may not adequately prepare students for emerging technologies and changing workplace demands (Smith & Brown, 2020; Zhao, 2023). These findings support adaptive leadership theory, which emphasizes the ability to respond effectively to change and uncertainty (Heifetz et al., 2009; Heifetz & Linsky, 2017).

Learning Adaptability of Students

Students demonstrated an overall upper-middle level of learning adaptability. Learning Attitude Adaptation scored highest, whereas Autonomous Learning Adaptation was the weakest dimension. This finding suggests that teacher-centered instruction provides limited opportunities for self-directed learning, consistent with previous research on autonomous learning in vocational education (Moore & Johnson, 2021; Pintrich, 2003). In addition, moderate performance in Physical and Mental Health Adaptation may reflect the pressures associated with project-based learning and industry expectations (Liu, 2019; Zhou, 2020; Sun, 2018). These results indicate the need for systematic strategies that strengthen both independent learning and psychological adaptation.

Influence of Adaptive Leadership on Learning Adaptability

Adaptive leadership significantly predicted students' learning adaptability, with Change-Coping showing the strongest effect, followed by Problem-Solving, Self-Awareness, and Interpersonal Relationships. The dominant role of change-coping reflects the rapidly evolving digital advertising industry, where continuous technological adaptation is essential (Smith & Brown, 2020; Zhao, 2023). Problem-solving also contributed substantially by supporting students' ability to manage complex design tasks and learning challenges (Brown & Jones, 2024; Wilson et al., 2024). Meanwhile, self-awareness and interpersonal relationships promoted motivation, collaboration, and career development (Green & White, 2021; Taylor & Anderson, 2024). The confirmation of all five hypotheses further supports the theoretical framework and demonstrates that adaptive leadership is an important contributor to students' learning adaptability.

Effectiveness of the Adaptive Leadership Model

Based on these findings, this study developed a three-stage Adaptive Leadership (AL) Model comprising cognitive foundation, competency development, and practical application. The model prioritizes Change-Coping and Problem-Solving, supported through AIGC

workshops, simulated industry projects, and enterprise internships (Black & Gray, 2023; Brown & Jones, 2024; Liu, 2019). The significant improvements observed after the 16-week intervention confirmed the model's effectiveness in enhancing students' adaptive leadership and learning adaptability. These findings are consistent with previous studies demonstrating that adaptive leadership, authentic learning experiences, and workplace-oriented training improve students' adaptability and employability (Akkermans, 2013; Sunderman et al., 2020; Williams et al., 2017). Therefore, the proposed AL Model provides an evidence-based framework for curriculum reform and talent development in vocational advertising design education.

Conclusion

This study achieved its primary objective of examining the relationship between adaptive leadership and learning adaptability among advertising design students in vocational colleges in Guangdong Province while developing and validating an adaptive leadership-based developmental model. The findings demonstrate that adaptive leadership is a significant predictor of learning adaptability, with Change-Coping and Problem-Solving emerging as the strongest influencing dimensions. A profession-specific framework for both adaptive leadership and learning adaptability was established, addressing the unique learning characteristics and competency requirements of advertising design students in the context of rapid technological advancement and AI-generated content (AIGC). The study further revealed that students generally exhibited moderate to moderately high levels of adaptive leadership and learning adaptability, although notable differences existed across dimensions and grade levels. While learning attitude and interaction were relatively well developed, autonomous learning and change-coping abilities require further enhancement. The significant influence of grade level suggests that continuous learning experiences and practical training contribute to the progressive development of these competencies. Importantly, the intervention findings confirmed the effectiveness of the proposed adaptive leadership-based developmental model in significantly improving students' learning adaptability. The model demonstrated strong practical applicability and provides an evidence-based framework that can be integrated into vocational teaching practices to cultivate students' adaptive competencies in dynamic learning environments.

All four research hypotheses were supported, confirming the theoretical mechanism through which adaptive leadership enhances learning adaptability. These findings contribute to the existing literature by extending adaptive leadership theory into vocational education and establishing a context-specific framework for advertising design education. From a practical perspective, the study offers valuable guidance for curriculum design, instructional innovation, and leadership-oriented learning interventions that prepare students to meet the evolving demands of the creative industry in the era of digital transformation and artificial intelligence.

Recommendations

Implications and Contributions

This study contributes to theory and practice by explaining how adaptive leadership improves learning adaptability among vocational advertising design students and by providing a practical model for teaching and talent development.

First, the study fills a research gap by examining adaptive leadership and learning adaptability in advertising design students and proposing a profession-specific framework.

Second, it identifies Change-Coping and Problem-Solving as the strongest predictors of learning adaptability, providing quantitative evidence for leadership research.

Third, it confirms that grade strengthens the relationship between adaptive leadership and learning adaptability, highlighting the importance of practical experience.

Practical Implications

The developed model improves learning adaptability through adaptive leadership training, AIGC practice, and industry projects. It supports curriculum improvement, aligns talent development with industry needs, and can be adapted for other art and design programs.

1. Sample Scope The study was limited to three public vocational colleges in Guangdong, with a small intervention sample from one college, reducing generalizability.

2. Research Duration The 16-week intervention and three-month follow-up were insufficient to evaluate long-term effects.

3. Research Content The study did not examine other influencing factors, such as family support, teacher guidance, personality, or industry environment, nor differences among students with varying academic performance.

4. Research Methods Self-reported data and a small interview sample from one college may have limited accuracy and depth. More qualitative methods could strengthen future research.

Recommendations for Future Research

1. Expand samples across regions, institutions, and related design majors.

2. Conduct long-term longitudinal studies to assess sustained outcomes.

3. Investigate additional influencing factors and refine the developed model with AIGC and personalized training.

4. Use mixed-method approaches, including case studies and grounded theory, to strengthen evidence.

5. Promote wider implementation through curriculum integration and school–industry collaboration.

6. Explore the impact of emerging technologies, especially AIGC and blended learning, on adaptive leadership and learning adaptability.

References

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job search process. *Journal of Vocational Behavior, 82*(1), 18–26. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.001

Black, I., & Gray, J. (2023). Constructing simulated industry change practice projects to improve students' change-coping ability. *Journal of Applied Learning Research, 18*(1), 73–82.

Brown, C., & Jones, D. (2024). Carrying out interdisciplinary project-based learning activities to improve learning adaptability. *Journal of Interdisciplinary Studies, 18*(3), 20–35.

Chen, G. Y. (2021). Localized construction of adaptive leadership cultivation system for vocational students. *Vocational Education Development Research, 12*(5), 36–43.

Deitmer, H. (2010). Professional development and adaptive learning in vocational education and training. *International Journal of Training Research, 8*(3), 188–202.

Green, G., & White, H. (2021). Assisting students' self-cognition with the aid of AI-driven vocational assessment tools. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 19–25.

Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading*. Harvard Business School Press.

Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Press.

Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2017). *Leadership on the line: How leaders stay alive* (2nd ed.). Harvard Business School Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Li, C. (2018). Learning adaptability and its influencing factors among vocational college students. *Journal of Vocational Education Research, 39*(4), 45–52.

Liu, Y. (2019). Improving students' change-coping ability through industry lectures and enterprise internships. *Chinese Adult Education, 28*(4), 15–22.

Liu, Y. (2019). Improving students' change-coping ability through industry lectures and enterprise internships. *Chinese Adult Education*, 28(4), 15–22.

Moore, Q., & Johnson, R. (2021). Using online learning platforms to improve students' autonomous learning abilities. *Online Learning Research Journal, 15*(2), 252–269.

Pintrich, P. R. (2003). Motivation and classroom learning. In *Handbook of Psychology: Educational Psychology* (Vol. 7, pp. 103–122).

Smith, J., & Brown, K. (2020). Digital transformation and talent training reform in advertising industry. *Journal of Cultural and Creative Industry Education, 8*(2), 45–53.

Sun, Y. (2018). The influence of individual adaptive cognition on students' learning adaptation. *Vocational Education Forum, 9*(6), 78–83.

Sunderman, L., Carter, S., & Miles, R. (2020). Distributed adaptive leadership in team-based learning environments. *Journal of Educational Leadership, 26*(3), 210–225.

Taylor, B., & Anderson, A. (2024). Interpersonal collaboration mechanisms in design project learning. *Journal of Creative Education, 20*(2), 55–68.

Williams, T., Clark, R., & Scott, M. (2017). Adaptive leadership functions in vocational training teams. *International Journal of Vocational Education, 29*(4), 301–315.

Wilson, D., & Davis, S. (2024). Creative problem-solving and psychological adaptation in design education. *Journal of Design Education Research, 19*(1), 89–102.

Wu, L. (2021). Interpersonal interaction and learning adaptability of vocational college students. *Educational Psychology Research, 33*(5), 90–96.

Zhang, Q., & Wang, L. (2021). Adaptive competency and learning adaptability of vocational students. *Vocational Education Management, 14*(8), 44–50.

Zhao, X. (2023). Current situation and optimization path of vocational advertising design teaching under digital transformation. *Guangdong Vocational Education Research, 10*(2), 22–29.

Zhou, N. N. (2020). Carrying out enterprise internships to improve learning adaptability. *Vocational and Technical Education, 41*(2), 112–118.











Platform &
workflow by
OJS / PKP



JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X (Online) มูลนิธิพุทธศาสนศึกษา
วัดบุรณศิริมาตยาราม ที่ตั้ง เลขที่ 5 ถนนอัษฎางค์ แขวง
ศาลเจ้าพ่อเสือ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index
Copyright © Journal of Dhamma for Life