



วารสาร

ISSN 2774-129X (Print)
ISSN 2774-1443 (Online)

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2569
Vol. 5 No. 1 : January - April 2026



เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences Ramkhamhaeng University
Website : <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpssj>
E-Mail : phdjournal.ru@gmail.com





วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)



วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ และ
เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

การจัดพิมพ์

จัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) ฉบับที่ 3
(กันยายน – ธันวาคม)

เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์	รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศาสตราจารย์พิเศษปัญญา สุทธิบัติ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ชันธไชย	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
---------------------------------	-----------------------

บทความหรือข้อคิดเห็นในวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำวารสาร
จึงไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



บรรณาธิการบริหาร

รองศาสตราจารย์สุขสมัย สุทธิบัติ

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชเนตติ พิพัฒนางกูร
ดร.สิทธิชัย จันทรานนท์

มหาวิทยาลัยเกริก
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นามิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชย์
อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ บุญชูนนท์
อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ สมันต์ดีพร
อาจารย์ ดร.วีรวัฒน์ จันทระณะ
อาจารย์ ดร.พิทักษ์ เผือกมี
ดร.ทิพนาด ชาริรักษ์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ผู้จัดการ นางสาวศิตารินทร์ ภัทรนันทศักดิ์

ฝ่ายศิลป์ นายอภิเชษฐ์ ตะกรุดแก้ว

ประจำกองการจัดการ นางสาววิรุบล จันตา

เหรียญกษาปณ์ นางสาวศิริรัตน์ อันจิตร

สถานที่ติดต่อ โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ อาคารท่าชัย ชั้น 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทรศัพท์ 0-2310-8566

สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง



สารจากผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal) เป็นเวทีทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้ในหลากหลายมิติ ทั้งในรูปแบบบทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการเป็นสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์ความรู้สู่การพัฒนาสังคมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์ความรู้ต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญยิ่งในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน วารสารฉบับนี้จึงคัดสรรผลงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของประเด็นศึกษา ทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเน้นมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการผ่านกระบวนการพิจารณาบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผลงานที่เผยแพร่มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการอย่างแท้จริง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อ่านในการต่อยอดองค์ความรู้ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้เขียน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของวารสารให้คงมาตรฐานและความเข้มแข็งทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้วารสารจะยังคงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางทางปัญญาที่เปิดกว้างสำหรับการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ของสังคมในอนาคตต่อไป

รองศาสตราจารย์สุชสมัย สุทธิบัติ

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง



บทบรรณาธิการ

วารสารปรัชญาคุษุภบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ฉบับนี้มีประเด็นสำคัญทางด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านการสื่อสาร ที่ประกอบด้วย 1) การบังคับคดีปกครอง 2) การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยาน 3) ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน 4) ศักยภาพแบบพลวัตและกลยุทธ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ 5) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) การพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมล้านนา 7) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 8) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 9) การสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่จะผ่านการตรวจประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด ซึ่งมีขอบเขตสาขาวิชาในการตีพิมพ์ในสาขา นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ การจัดการโลจิสติกส์ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและคำชี้แนะที่มีคุณค่าทางวิชาการในอันที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบทความที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อการเผยแพร่สู่สาธารณะ

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

บรรณาธิการวารสารปรัชญาคุษุภบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



สารบัญ

บทความวิชาการ

ศักยภาพแบบพลวัตและกลยุทธ์องค์กรส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ: กรณีศึกษา SMEs ไทย.....	1
<i>ธมลวรรณ สุวรรณเพ็ญ, อุทัยรัตน์ เมืองแสน, กฤษฎดา เขียววัฒนสุข</i>	
การบังคับคดีปกครองกรณีศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย.....	17
<i>ศิริรัตน์ อินทร์ดิษฐ์</i>	

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.....	32
<i>ทักษ์ดนัย สุริยะ, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, ปกรณ์ ปรียากร</i>	
การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติดมิชอบ.....	49
<i>กนกวรรณ แม้นเมฆ, จรัส เล็งวิทยา, สราวุธ เบญจกุล</i>	
การพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมล้านนาจากจิตรกรรมสักขาล วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่.....	66
<i>วิโรจ นาคชาตรี</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.....	82
<i>วิริยา ไต่เส้น, บุญเลิศ ธาณรัตน์, สุดคนึง อาจชอบการ</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	101
<i>สุนนา สุนทรเวชพงษ์, รัตนา กาญจนพันธุ์</i>	
การสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands.....	119
<i>Yuanyuan Li, จำเริญ คังคะศรี, ฐริพัฒน์ แก้วดาธนวัดนา</i>	
ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน.....	133
<i>ปภาศรี บัวสวรรค์, มัลลิกา พินิจจันทร์, พันธุ์เทพ วิทิตอนันต์</i>	

ศักยภาพแบบพลวัตและกลยุทธ์องค์กรส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ: กรณีศึกษา SMEs ไทย

วันที่รับบทความ: 28 สิงหาคม 2568
วันแก้ไขบทความ: 20 พฤศจิกายน 2568
วันตอบรับบทความ: 16 มกราคม 2569

ธมลวรรณ สุวรรณเพ็ง¹

อุทัยรัตน์ เมืองแสน²

กฤษฎา เขียววัฒนสุข³

บทคัดย่อ

ในบริบทของการแข่งขันทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวน องค์กรมีความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างศักยภาพการปรับตัวเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพแบบพลวัต ซึ่งเป็นขีดความสามารถหลักในการรับรู้โอกาสและภัยคุกคาม การจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และการปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่น ศักยภาพเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์องค์กรที่สามารถรองรับความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างศักยภาพแบบพลวัต กลยุทธ์องค์กร และความยั่งยืนทางธุรกิจ โดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีศักยภาพแบบพลวัตผสมผสานกับแนวคิดความยั่งยืนแบบองค์รวม โดยมุ่งเน้นบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย

วิธีการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์กรณีศึกษาเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ศักยภาพแบบพลวัตอย่างเป็นระบบ จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างสมดุล ข้อค้นพบสำคัญยืนยันว่าการบูรณาการศักยภาพแบบพลวัตเข้ากับการกำหนดกลยุทธ์องค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันในสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนได้เท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน องค์กรรู้เชิงปฏิบัติ คือ การเสริมสร้างศักยภาพแบบพลวัตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ SMEs ไทยสามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านทรัพยากร และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลัก ESG เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ : ศักยภาพแบบพลวัต; กลยุทธ์องค์กร; ความยั่งยืนทางธุรกิจ; ESG

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

^{1, 2} คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 140 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 39 หมู่ที่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก (คลองหก) ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: krisada_c@rmutt.ac.th

อีเมล: ¹ 67148466500001@ptu.ac.th, ² uthairat@ptu.ac.th



Dynamic Capabilities and the Impact of Corporate Strategy on Business Sustainability: A Case Study of Thai SMEs

Received:	28 August 2025
Revised:	29 November 2025
Accepted:	16 January 2026

Thamolwan Suwanpeng ¹Uthairat Muangsan ²Krisada Chienwattanasook ³

Abstract

In the context of rapidly changing and volatile business competition, organizations face an urgent need to strengthen their strategic adaptability, particularly by developing dynamic capabilities. These capabilities– which include the ability to sense opportunities and threats, orchestrate and leverage resources, and reconfigure operations to foster innovation and resilience – are critical foundations for formulating organizational strategies that effectively respond to external complexities. Such strategic competencies play a pivotal role in enhancing long-term business sustainability. This academic article examines the integrated relationship between dynamic capabilities, organizational and corporate strategy, and business sustainability by employing a conceptual framework that synthesizes dynamic capability theory with holistic sustainability perspectives. The study focuses on small and medium-sized enterprises (SMEs) in Thailand.

Through theoretical analysis and empirical case study examination, the findings show that organizations that systematically develop and deploy dynamic capabilities are better able to formulate flexible strategies aligned with their vision and mission, while also addressing stakeholder expectations in a balanced way. The key insights confirm that

Keywords: Dynamic Capabilities; Corporate Strategy; Business Sustainability; ESG

Type of Article: Academic Article

^{1,2} Faculty of Business Administration and Accounting, PathumThani University, 140 Moo 4, Tiwanon Road, Ban Klang Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province 12000

³ Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1, Rangsit-Nakhon Nayok Road (Khleng Hok), Khleng Hok Subdistrict, Khleng Luang District, Pathum Thani Province, 12120

* Corresponding author Email: krisada_c@rmutt.ac.th

Email: ¹ 67148466500001@ptu.ac.th, ² uthairat@ptu.ac.th



integrating dynamic capabilities into organizational strategy formulation enables firms to remain competitive amid environmental uncertainty and contributes to the creation of sustainable economic, social, and environmental value. From a practical standpoint, enhancing dynamic capabilities is identified as a crucial mechanism that enables Thai SMEs to overcome resource constraints and advance ESG-oriented operations toward long-term sustainability.



บทนำ

ในยุคแห่งความผันผวนทางเศรษฐกิจดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันเชิงกลยุทธ์จากทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือข้อกำหนดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้บริบทที่ไม่แน่นอนนี้ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

หนึ่งในแนวคิดหลักที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางเพื่อรองรับการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ คือ ศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) ซึ่งอธิบายถึงความสามารถขององค์กรในการรับรู้โอกาสและภัยคุกคาม (Sensing) การควบคุมและใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์เชิงกลยุทธ์ (Seizing) และการปรับเปลี่ยนหรือยกระดับกระบวนการและโครงสร้าง (Transforming) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง (Teece, 2007; Eisenhardt & Martin, 2000) แนวคิดนี้ถือเป็นการต่อยอดจากทฤษฎีทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Resource-Based View: RBV) โดยเน้นความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการถือครองทรัพยากรเพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันการกำหนด กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) ที่สอดคล้องกับพลวัตของสิ่งแวดล้อมและศักยภาพภายใน ย่อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเสถียรภาพและทิศทางการดำเนินงานที่ตอบโจทย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เมื่อพิจารณาในมิติของความยั่งยืนทางธุรกิจ (Business Sustainability) ซึ่งครอบคลุมผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด Triple Bottom Line (Elkington, 1997) และ ESG (Environmental, Social and Governance) การบูรณาการศักยภาพแบบพลวัตเข้ากับการกำหนดกลยุทธ์องค์กร จึงมิใช่เพียงการวางแผนเพื่อการแข่งขันในระยะสั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการวางรากฐานเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมในระยะยาว อย่างไรก็ตามแม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์เหล่านี้ในองค์กรขนาดใหญ่ แต่กลับพบ ช่องว่างของการวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญ ในการวิเคราะห์กลไกเชิงสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบและลุ่มลึก โดยมุ่งเน้นที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในบริบทของประเทศไทย เนื่องจาก SMEs ไทยซึ่งเป็นรากฐานของเศรษฐกิจมักประสบข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ทำให้การนำแนวคิด ESG ไปปฏิบัติมีความท้าทาย บทความนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจว่า SMEs ใช้ศักยภาพแบบพลวัตในการเอาชนะข้อจำกัดเหล่านั้น และขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้างความยั่งยืนได้อย่างไร

บทความวิชาการนี้จึงมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพแบบพลวัต กลยุทธ์องค์กร และความยั่งยืนทางธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเติมเต็มช่องว่างของการวิจัย ที่ขาดการวิเคราะห์กลไกเชิงสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบในบริบทของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทย ซึ่งเป็นกลุ่มที่ประสบข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินกลยุทธ์และการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี บทความนี้ตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎี Dynamic Capabilities, ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์, และแนวคิดความยั่งยืนแบบองค์รวม และตั้งคำถามการวิจัยหลัก ว่าศักยภาพแบบพลวัตและกลยุทธ์

องค์กรส่งผลต่อการบรรลุความยั่งยืนทางธุรกิจในบริบทของ SMEs ไทยอย่างไร เพื่อสร้างความเข้าใจในเชิงลึกถึงกลไกที่ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในยุคแห่งความท้าทาย

ศักยภาพแบบพลวัต

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับตัวเพื่อสนองต่อความท้าทาย และต้องพยายามใช้โอกาสที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิด “ศักยภาพแบบพลวัต” (Dynamic Capabilities) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว (Teece, et al., 1997)

ศักยภาพแบบพลวัต คือ ความสามารถขององค์กรในการบูรณาการ ปรับเปลี่ยน และการพัฒนาทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Teece, 2007) โดยศักยภาพเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Eisenhardt & Martin, 2000) ซึ่ง Pavlou and El Sawy (2011) ได้อธิบายองค์ประกอบของศักยภาพแบบพลวัตไว้ 4 ด้าน กล่าวคือ 1) การรับรู้โอกาส (Sensing) ซึ่งเป็นความสามารถในการสังเกตและวิเคราะห์โอกาสหรือภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อม 2) การคว้าโอกาส (Seizing) ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรและขีดความสามารถเพื่อคว้าโอกาสไว้ 3) การปรับเปลี่ยน (Reconfiguring) ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการ และทรัพยากรเพื่อรองรับโอกาสหรือความท้าทายที่เกิดขึ้น และ 4) การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นความสามารถในการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือนวัตกรรมกระบวนการ ดังนั้น องค์กรที่มีศักยภาพแบบพลวัตสูงสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและมีผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าองค์กรที่ไม่มีศักยภาพในรูปแบบนี้ (Protogerou, et al., 2011)

บทบาทของศักยภาพแบบพลวัตในบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทย

การประยุกต์ใช้ศักยภาพแบบพลวัตใน SMEs มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากแม้ว่า SMEs จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญ แต่ความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในโครงสร้างขนาดเล็กกลับช่วยให้ SMEs สามารถดำเนินการตามองค์ประกอบหลักของศักยภาพแบบพลวัตได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการรับรู้โอกาส (Sensing) ที่มีกอศัยเครือข่ายส่วนตัวหรือความใกล้ชิดกับลูกค้าเพื่อระบุแนวโน้มด้านความยั่งยืน และ การคว้าโอกาส (Seizing) ซึ่ง SMEs สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อเริ่มต้นโครงการ ESG ได้เร็วกว่า งานวิจัยของ Mongkol (2022) พบว่า ศักยภาพแบบพลวัต (เช่น นวัตกรรม ความสามารถดูดซับ และการปรับตัว) มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ไทย การพัฒนาศักยภาพ



แบบพลวัต จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้ SMEs ไทยสามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านทรัพยากรและขับเคลื่อนกลยุทธ์ ESG เพื่อความยั่งยืนได้

การเสริมสร้างศักยภาพแบบพลวัต องค์กรธุรกิจควรดำเนินการตามแนวทางสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ (Nonaka & Toyama, 2003) การสร้างความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและลดความซับซ้อน (Doz & Kosonen, 2010) และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Kotter, 2012)

ดังนั้น ศักยภาพแบบพลวัตจึงจัดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและสร้างโอกาสทางการแข่งขันบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งการพัฒนางค์ประกอบหลักของศักยภาพแบบพลวัตอย่างเป็นระบบนั้นจะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น พร้อมรับมือกับความเสี่ยงและสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์องค์กร

กลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเชิงการแข่งขันและความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว (Grant, 2019; Johnson et al., 2020) กลยุทธ์องค์กรยังเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดขอบเขตของการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร และการกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ถูกกำหนดไว้ โดยกลยุทธ์องค์กรที่ดีต้องอยู่บนฐานของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ มีการประเมินโอกาส ภัยคุกคาม ทรัพยากรหลักและสมรรถนะขององค์กรที่มีอยู่ เพื่อเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร (Barney & Hesterly, 2019)

การกำหนดกลยุทธ์องค์กรที่มีประสิทธิภาพควรพิจารณาองค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และค่านิยมองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทในการชี้นำการตัดสินใจและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว กลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จจึงมักสอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์กรและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว (Porter, 1985; Doz & Kosonen, 2010)

ในบริบทที่ผันผวนและมีความไม่แน่นอน ศักยภาพแบบพลวัต ทำหน้าที่เป็นรากฐานจุลภาค (Micro-foundations) ที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความสามารถในการรับรู้โอกาส (Sensing) และการคว้าโอกาส (Seizing) ของศักยภาพแบบพลวัต เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันด้านความยั่งยืนและ ESG จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก นอกจากนี้ ในช่วงวิกฤติโควิด-19 ที่ผ่านมา การวางกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว ได้กลายเป็นบทพิสูจน์สำคัญถึงคุณค่าของกลยุทธ์องค์กรที่อยู่บนฐานของศักยภาพแบบพลวัต กล่าวคือ องค์กรที่มีความคล่องตัวในการบริหาร การจัดสรรทรัพยากรใหม่ การสร้างความร่วมมือกับแต่ละภาคส่วน ตลอดจนมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มักสามารถฟื้นตัวจากวิกฤติได้เร็วกว่าและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของประเทศไทย กลยุทธ์องค์กรที่มุ่งเน้นความยั่งยืนมักเชื่อมโยงกับการบูรณาการหลัก (Environmental, Social, and Governance: ESG) เข้ากับกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารความเสี่ยงและสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว ตัวอย่างของกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดนี้ คือ การกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคม และการสร้างความโปร่งใสในเชิงธรรมาภิบาล (Adams, 2017; Serafeim, 2020) เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินงานในระยะยาวแล้ว การเสริมสร้างกลยุทธ์องค์กรให้เชื่อมโยงกับศักยภาพแบบพลวัตและผสานเข้ากับการดำเนินงานตามกรอบ ESG จะกลายเป็น กลไกสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจไทยสามารถอยู่รอด เติบโต และสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ได้อย่างยั่งยืน

ความยั่งยืนทางธุรกิจ

แนวคิดเรื่องความยั่งยืนทางธุรกิจ (Business Sustainability) ที่เกี่ยวกับการบูรณาการหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (Environmental, Social, and Governance: ESG) เข้ากับกลยุทธ์องค์กร ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขัน ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนในระยะยาวขององค์กรธุรกิจ (Eccles & Klimenko, 2019) การดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงเชิงสิ่งแวดล้อมและสังคม แต่ยังส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจ เพิ่มการยอมรับและสร้างความภักดีจากผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน (Friede, et al., 2015)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิด ESG ได้กลายเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่องค์กรทั่วโลกนำมาใช้ในการประเมินและขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ESG มีกรอบการดำเนินงานที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) มิติด้านสังคม (Social) และมิติด้านธรรมาภิบาลหรือการกำกับดูแลกิจการ (Governance) โดยแต่ละมิติองค์กรต้องให้ความสำคัญดังนี้

1. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดการผลกระทบต่อระบบนิเวศ โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการของเสีย และการส่งเสริมพลังงานทดแทน
2. มิติด้านสังคม (Social) องค์กรต้องดำเนินการภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน การดูแลแรงงานอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมความหลากหลาย การพัฒนาทักษะของพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
3. มิติด้านการกำกับดูแลกิจการ (Governance) เน้นโครงสร้างการจัดการที่มีความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน การมีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องรับมือกับแรงกดดันจากนักลงทุนระหว่างประเทศซึ่งใช้เกณฑ์ ESG เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจลงทุน

ดังนั้น องค์กรธุรกิจที่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดด้าน ESG ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และใช้ศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว



อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามหลัก ESG ยังมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแนวคิดศักยภาพแบบพลวัต โดยเฉพาะในมิติของการรับรู้และวิเคราะห์แนวโน้มด้านความยั่งยืน (Sensing) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงสิ่งแวดล้อมและสังคม (Seizing) และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างเพื่อรองรับแนวปฏิบัติ ESG ในระยะยาว (Transforming) ดังนั้น องค์กรที่มีศักยภาพแบบพลวัตสูงสามารถดำเนินกลยุทธ์ ESG ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มมีผลการดำเนินงานทางการเงินที่โดดเด่นกว่าคู่แข่ง

ภายในปี คริสต์ศักราช 2025 การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Sustainability Disclosure) จะกลายมาเป็นหนึ่งในมาตรฐานสากลที่มีความเข้มงวด ภายใต้กรอบการรายงาน เช่น Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) และ European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ซึ่งจะเป็นสารสนเทศที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้าน ESG ขององค์กรได้อย่างชัดเจน (IFRS Foundation, 2023; European Commission, 2023)

การวัดผลความยั่งยืน

การวัดผลความยั่งยืน (Sustainability Performance Measurement) จะช่วยให้องค์กรสามารถประเมินความคืบหน้าของการดำเนินงานด้าน ESG ได้อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีกรอบการวัดผลที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลหลายประการ เช่น กรอบการรายงานของ Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), และ International Sustainability Standards Board (ISSB) ซึ่งเน้นการรายงานผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Triple Bottom Line) อย่างครบถ้วน (IFRS Foundation, 2023)

สำหรับตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emissions) การใช้พลังงานหมุนเวียน และการลดของเสีย ในขณะที่ตัวชี้วัดด้านสังคม จะเน้นในส่วนของการทำงานที่เป็นธรรมาภิบาล ความหลากหลายของพนักงาน และการสนับสนุนชุมชน ส่วนตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล จะวัดจากโครงสร้างคณะกรรมการ การเปิดเผยข้อมูล และนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน เป็นต้น (GRI, 2021)

การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนในบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ในบริบทของเศรษฐกิจไทยร่วมสมัย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ดำรงบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในระบบเศรษฐกิจ โดยเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญ เชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทาน และเป็นฐานการผลิตและบริการที่สนับสนุนการเติบโตขององค์กรขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับหลักการความยั่งยืนและ ESG (Environmental, Social, and Governance) ส่งผลให้ SMEs ไทยต้องเผชิญความท้าทายใหม่ที่ต้องอาศัยกลไกการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ มิใช่เพียงเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของตลาดหรือข้อกำหนดของคู่ค้าเท่านั้น แต่เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว โดย กิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2564) ได้เสนอแนวทางการสร้างคุณค่าร่วมกันเพื่อความยั่งยืนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไว้ 3 แนวทาง ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่และ

ตลาดใหม่ การสร้างความร่วมในการพัฒนาระหว่างองค์กรและสังคม และการเพิ่มผลิตภาพให้องค์กรและสังคม ในขณะที่ สุวิมล มธุรส และคณะ (2568) ได้เสนอการบูรณาการแนวคิด ESG 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การประเมินสถานะปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ และการทบทวนและปรับปรุง เพื่อนำเสนอกิจกรรมที่เหมาะสมในแต่ละมิติของ ESG เช่น มิติด้านสิ่งแวดล้อม SMEs ควรลดการใช้พลังงานและทรัพยากร และค่อย ๆ พัฒนาไปสู่การออกแบบผลิตภัณฑ์สีเขียว ในขณะที่มิติด้านสังคม ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาศักยภาพและสวัสดิการของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จนขยายไปสู่การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียม และมิติด้านธรรมาภิบาล ควรเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

การวิพากษ์ศักยภาพแบบพลวัตต่อการบูรณาการ ESG ไปสู่ความยั่งยืนทางธุรกิจ

ภายหลังสถานการณ์และวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อ SMEs อย่างมาก โดยเฉพาะ SMEs ที่มีความสามารถในการปรับตัวหรือศักยภาพแบบพลวัตต่ำ โดยงานวิจัยเชิงประจักษ์ในประเทศไทยหลายชิ้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของศักยภาพแบบพลวัต อาทิเช่น อทิติยา วงศ์ธนาวิวัฒน์ และคณะ (2567) ที่ศึกษาความสามารถเชิงพลวัตในการดำเนินธุรกิจภายหลังวิกฤติการณ์โควิด-19 ของ SMEs พบว่า ทรัพยากรขององค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อความสามารถเชิงพลวัตในการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่ ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2566) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กต้องประยุกต์ใช้หลักการ “TOR” ซึ่ง T หมายถึง ความสามารถในการเลือก เทคโนโลยี (Technology Selection) O หมายถึง การจำแนกโอกาส (Opportunity Identify) และ R หมายถึง การปรับกระบวนการ (Re-process) เพื่อยกระดับความสามารถเชิงพลวัต นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้นสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพแบบพลวัตในเชิงบวกสำหรับ SMEs จากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์สะท้อนว่าศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ SMEs สามารถรับรู้ คว้า และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความคาดหวังด้านความยั่งยืนที่ทวีความเข้มข้นมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถวิพากษ์เชิงลึกในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ในมิติของการรับรู้โอกาส (Sensing) SMEs ไทยอาศัยกลไกความใกล้ชิดเชิงสัมพันธ์มากกว่าระบบข้อมูลเชิงปริมาณหรือการวิเคราะห์ทางการตลาดเชิงลึก การปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับปฏิบัติการ ทำให้ SMEs สามารถตรวจจับสัญญาณเชิงคุณภาพที่สะท้อนความต้องการด้านความยั่งยืนได้อย่างทันท่วงที อาทิ ความสนใจของผู้บริโภคต่อบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือข้อกำหนดใหม่ของผู้ประกอบการรายใหญ่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การเข้าร่วมเครือข่ายธุรกิจ สมาคมการค้า และกิจกรรมของหน่วยงานท้องถิ่นยังเป็นแหล่งข้อมูลที่ช่วยให้ SMEs เข้าถึงความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานห่วงโซ่อุปทานสีเขียว แนวทางปฏิบัติด้าน ESG ขององค์กรขนาดใหญ่ รวมถึงโอกาสเข้าถึงโครงการสนับสนุนจากภาครัฐและสถาบันการเงิน ขณะเดียวกัน แรงกดดันจากต้นทุนด้านพลังงาน การจัดการของเสีย และข้อกำหนดทางกฎหมายที่เข้มงวดมากขึ้น ยังเป็นตัวเร่งให้ SMEs ทบทวนกระบวนการดำเนินงานภายใน ซึ่งทำให้เกิดการมองเห็นโอกาสในการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในลักษณะที่สอดคล้อง



กับแนวคิดความยั่งยืนไปพร้อมกัน กลไกการรับรู้เชิงไม่เป็นทางการเหล่านี้ แม้ไม่เป็นระบบ แต่แฝงด้วยความไวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสัญญาณที่มีความหมายเชิงกลยุทธ์อย่างยิ่งในบริบทการแข่งขันสมัยใหม่

การคว้าโอกาส (Seizing) เป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนความสามารถด้านศักยภาพแบบพลวัตของ SMEs ไทยได้อย่างเด่นชัด แม้จะเผชิญข้อจำกัดด้านเงินทุน บุคลากร และเทคโนโลยี SMEs จำนวนมากเลือกดำเนินโครงการ ESG ขนาดเล็กที่สามารถเริ่มต้นได้ทันทีและใช้ต้นทุนต่ำ เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน การปรับปรุงระบบแยกขยะ การนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ หรือการเลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โครงการลักษณะนี้แม้จะมีขนาดเล็ก แต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ทั้งในมิติการลดต้นทุน การเพิ่มความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม และการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาผู้ค้า นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรขนาดเล็กยังสนับสนุนให้ SMEs สามารถปรับบทบาทบุคลากร โยกย้ายทรัพยากร หรือปรับกระบวนการทำงานเพื่อรองรับแนวคิดความยั่งยืนโดยไม่ต้องลงทุนขนาดใหญ่ การดำเนินงานในลักษณะนี้ยังช่วยสร้างประวัติการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสีเขียวหรือโครงการสนับสนุนจากภาครัฐและสถาบันการเงินในอนาคต ผลลัพธ์ดังกล่าวตอกย้ำว่าการคว้าโอกาสไม่จำเป็นต้องเกิดจากทรัพยากรจำนวนมาก แต่สามารถเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดและยืดหยุ่น

และในมิติของการปรับเปลี่ยนและพลิกโฉมองค์กร (Transforming/Reconfiguring) SMEs ที่สามารถพัฒนาศักยภาพแบบพลวัตได้อย่างต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะนำหลักการ ESG มาประยุกต์ใช้ในระดับเชิงโครงสร้างมากขึ้น การปรับเปลี่ยนดังกล่าวสะท้อนในหลายมิติ ตั้งแต่การปรับปรุงมาตรฐานการทำงานภายใน เช่น การกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม แรงงาน และความปลอดภัย การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกซัพพลายเออร์ที่คำนึงถึงมิติความยั่งยืน ไปจนถึงการออกแบบคู่มือการปฏิบัติงานที่ลดของเสียและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน SMEs จำนวนมากยังใช้ข้อได้เปรียบด้านขนาดและความคล่องตัวในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความยั่งยืน ผ่านการเปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางลดของเสีย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือการเชื่อมโยงพฤติกรรมการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมกับระบบประเมินผล การปรับเปลี่ยนดังกล่าวทำให้แนวคิด ESG ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นภาระหรือกิจกรรมเสริม แต่กลายเป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์องค์กรที่หลอมรวมอยู่ในวิถีคิดและการปฏิบัติงานประจำวัน

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้แนวคิด ESG ในบริบทของธุรกิจไทยเผชิญความท้าทายหลายประการ ซึ่งนักวิชาการและผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ การปรับมุมมองจาก “ความยั่งยืน” ที่เป็นเพียงหน้าที่ทางจริยธรรม ไปสู่การเป็น “กลยุทธ์ทางธุรกิจ” นั้น แม้จะช่วยให้องค์กรธุรกิจเกิดการบูรณาการทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลเข้าสู่กระบวนการดำเนินงานหลักได้มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีการใช้แนวคิด ESG เป็นเพียงเครื่องมือในการสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์เชิงกลไกทั้งหมดนี้ สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ศักยภาพแบบพลวัตทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเชิงประจักษ์ ที่ช่วยให้ SMEs ไทยสามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านทรัพยากร บูรณาการหลักการ

ESG เข้าสู่กลยุทธ์องค์กร และสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ทั้งยังชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนในบริบทของ SMEs ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของทุนหรือเทคโนโลยี หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้และแปลสัญญาณเชิงยุทธศาสตร์ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนเชิงระบบที่สอดคล้องกับคุณค่าของความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อจำกัดของ SMEs และความท้าทายเชิงบริบทไทย

ข้อจำกัดของ SMEs: สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปัญหานี้ยังมีความยากมากขึ้น เพราะการดำเนินงานและการรายงานด้าน ESG ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ ระบบข้อมูลที่ดี และทรัพยากรที่เพียงพอ ซึ่งเป็น ข้อจำกัดสำคัญของ SMEs ข้อจำกัดเหล่านี้ไม่เพียงกระทบต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนด แต่ยังลดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนที่มีการกำหนดเงื่อนไขของ ESG อย่างชัดเจน (OECD, 2021)

1. ปัญหาเชิงบริบท: ปัญหาการถ่ายโอนแนวทาง ESG ที่ถูกออกแบบจากโลกตะวันตกมายังบริบทของประเทศไทย ยังต้องพิจารณาความแตกต่างด้านกฎหมาย โครงสร้างทางสังคม และความพร้อมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน ต้องมีการตีความให้สอดคล้องกับโครงสร้างภาคเกษตรของไทยที่มีความไม่เป็นทางการสูง

2. จุดเปราะบางในมิติทางสังคม: มิติทางสังคมยังถือเป็นจุดเปราะบางของกรอบแนวคิด ESG เมื่อเทียบกับมิติสิ่งแวดล้อมที่มีตัวชี้วัดเชิงปริมาณชัดเจน (เช่น ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก) แต่ตัวชี้วัดด้านสังคมจำนวนมากยังมีลักษณะเชิงคุณภาพ สามารถวัดได้ยากและมีความหลากหลายตามแต่ละบริษัท การนิยาม การวัด และการเทียบเคียงประเด็นอย่างเช่น ความเท่าเทียม หรือคุณภาพชีวิตแรงงาน ยังคงต้องการความชัดเจนและความสอดคล้องของวิธีการที่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดย Adams (2017) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การนิยาม การวัด และการเทียบเคียงประเด็นอย่างเช่น ความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือคุณภาพชีวิตแรงงาน ยังคงต้องการความชัดเจนและความสอดคล้องของวิธีการที่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

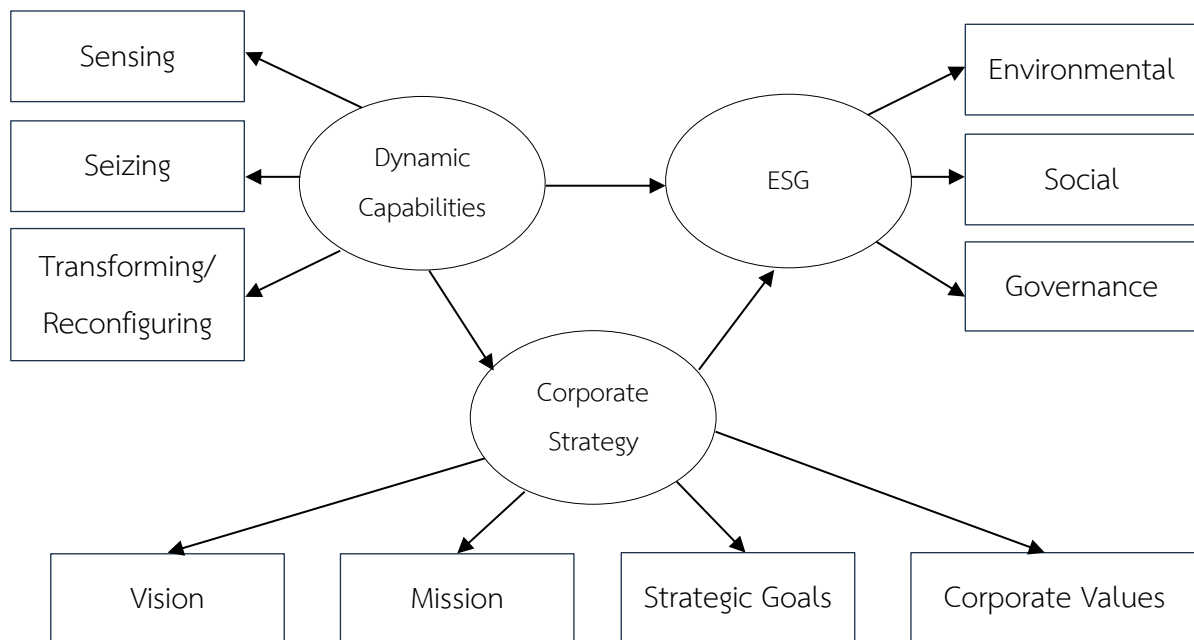
กลไกเชิงสัมพันธ์และกรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสังเคราะห์กลไกเชิงสัมพันธ์ (Linkage Mechanism) ระหว่างศักยภาพแบบพลวัต กลยุทธ์องค์กร และความยั่งยืนทางธุรกิจได้ว่า ศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) ทำหน้าที่เป็น กลไกขับเคลื่อน (Driving Mechanism) ที่ช่วยให้องค์กร โดยเฉพาะ SMEs สามารถรับรู้ (Sensing) แนวโน้มภายนอก เช่น ข้อกำหนดด้าน ESG ที่เข้มงวดขึ้น หรือโอกาสทางธุรกิจจาก Green Economy จากนั้น DC จะแปลงการรับรู้เหล่านั้นไปสู่การตัดสินใจคว้าโอกาส (Seizing) ด้วยการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การ กำหนดกลยุทธ์องค์กร ให้มุ่งเน้นการบูรณาการหลักการ ESG เข้าไปในกระบวนการหลัก และสุดท้าย การปรับเปลี่ยน (Transforming/Reconfiguring) จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม และความสามารถหลัก เพื่อให้การดำเนินงาน ESG นั้นเกิดผล



ในระยะยาว ดังนั้น ศักยภาพแบบพลวัตจึงเป็นตัวกลางสำคัญที่ช่วยถ่ายโอนความรู้ด้านความยั่งยืน (ESG) เข้าสู่การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ความยั่งยืนที่แท้จริง

ดังนั้น บทความนี้จึงนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและกลไกการเชื่อมโยงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญว่า ศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์องค์กร (โดยเฉพาะการบูรณาการ ESG) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่าน และท้ายที่สุดจะนำไปสู่การบรรลุ ความยั่งยืนทางธุรกิจ (ESG Outcomes) ในบริบทของ SMEs ไทย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงกลไกเชิงสัมพันธ์

บทสรุป

แนวคิดด้านความยั่งยืนได้กลายเป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่องค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่เศรษฐกิจและสังคมเผชิญกับความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความผันผวนของตลาด และแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้บริบทดังกล่าว การบูรณาการกรอบแนวคิด (Environmental, Social, and Governance: ESG) เข้ากับ กลยุทธ์องค์กร ควบคู่กับการพัฒนา ศักยภาพแบบพลวัต (Dynamic Capabilities) จึงมิใช่เพียง “ทางเลือก” แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว โดยเฉพาะสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ต้องเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเชี่ยวชาญอย่างมีนัยสำคัญ

ศักยภาพแบบพลวัตทำหน้าที่เป็น กลไกขับเคลื่อน (Driving Mechanism) ที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น ผ่านกระบวนการหลัก ได้แก่ การรับรู้และตีความโอกาสหรือภัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อม (Sensing) การคว้าโอกาสและแปลงเป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

(Seizing) และการปรับเปลี่ยนหรือพลิกโฉมทรัพยากร โครงสร้าง และกระบวนการภายใน (Transforming/Reconfiguring) เพื่อรองรับทิศทางใหม่อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่พัฒนาศักยภาพดังกล่าวได้ อย่างเป็นระบบย่อมมีความสามารถสูงในการกำหนด กลยุทธ์องค์กร ที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความคาดหวังด้านความยั่งยืนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยในบริบทของ SMEs ไทย ศักยภาพแบบพลวัตยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการ “ถ่ายโอน” ความรู้และแรงกดดันด้าน ESG ให้กลายเป็นการปฏิบัติจริงเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงนโยบายในระดับคำประกาศ

ปัจจุบัน การกำหนดกลยุทธ์องค์กร ไม่อาจจำกัดอยู่เพียงมิติของกำไรหรือความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่จำเป็นต้องครอบคลุมมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยใช้กรอบ ESG เป็นกลไกกำกับและทิศทางในการดำเนินงาน แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงเชิงสิ่งแวดล้อมและสังคม แต่ยังเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร ดึงดูดนักลงทุน และเพิ่มการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Friede et al., 2015; Adams, 2017) ในขณะเดียวกัน การบูรณาการ ESG ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสอดคล้องกับศักยภาพแบบพลวัต กล่าวคือ องค์กรต้องสามารถรับรู้แนวโน้มด้านความยั่งยืนและข้อกำหนดด้าน ESG (Sensing) จัดสรรทรัพยากรและกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับ (Seizing) และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง และกระบวนการทำงานให้รองรับการดำเนินงานตามหลัก ESG ในระยะยาว (Transforming)

การวัดผลความยั่งยืนภายใต้กรอบ ESG จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามความคืบหน้าและยืนยันความจริงจังขององค์กร โดยมีกรอบมาตรฐานสากล เช่น Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), International Sustainability Standards Board (ISSB) และกรอบของ IFRS Foundation ทำหน้าที่กำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการรายงานผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและโปร่งใส (IFRS Foundation, 2023) การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Sustainability Disclosure) ที่ตรวจสอบได้ ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผล ปรับปรุงกลยุทธ์ และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความเชื่อมโยงระหว่าง “ผลลัพธ์ด้าน ESG” กับ “กลยุทธ์องค์กร” ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการ ESG เข้าสู่กลยุทธ์องค์กรยังเผชิญความท้าทายหลายประการ ประการแรก คือ ความเสี่ยงที่ ESG จะถูกใช้เป็นเพียง “กลยุทธ์ภาพลักษณ์” หรือ ESG-washing หากองค์กรเน้นการสื่อสารมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ซึ่งขัดกับแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ประการที่สอง คือ ช่องว่างเชิงเวลา (Time-Lag) ระหว่างการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ใช้ต้นทุนเริ่มต้นสูงและให้ผลตอบแทนระยะยาว กับแรงกดดันของนักลงทุนที่มุ่งเน้นผลตอบแทนระยะสั้น (Kotsantonis & Serafeim, 2019) ประการที่สาม ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษานี้ คือ ข้อจำกัดของ SMEs ในการเข้าถึงทรัพยากร เครื่องมือ และระบบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานและรายงานด้าน ESG ตลอดจนความซับซ้อนของการถ่ายโอนมาตรฐาน ESG สากลที่พัฒนาจากบริบทตะวันตกมายังโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมแบบไทยที่มีความไม่เป็นทางการสูง โดยเฉพาะในห่วงโซ่อุปทานภาคเกษตรและผู้ประกอบการรายย่อย



ยิ่งไปกว่านั้น มิติทางสังคม (Social) ยังเป็น “จุดเปราะบาง” ของกรอบ ESG เมื่อเทียบกับมิติด้านสิ่งแวดล้อมที่มีตัวชี้วัดเชิงปริมาณชัดเจน การนิยาม การวัด และการเทียบเคียงตัวชี้วัดด้านความเท่าเทียมคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังคงมีความซับซ้อนและแปรผันตามบริบท (Adams, 2017) ซึ่งท้าทายความพยายามในการสร้างมาตรฐานและเกณฑ์เทียบเคียงในระดับสากล โดยเฉพาะในบริบทของ SMEs ไทยที่มักมีลักษณะการจ้างงานไม่เป็นทางการและมีโครงสร้างการจัดการแบบครอบครัว

โดยสรุปแล้ว ความยั่งยืนทางธุรกิจ จึงไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงอุดมคติ แต่เป็น ชีตความสามารถเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ที่ต้องอาศัยการประสานทั่วทั้งระบบ ตั้งแต่การวางกรอบวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาศักยภาพแบบพลวัต การจัดการและจัดสรรทรัพยากร การวัดผลและรายงาน ไปจนถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้คุณค่ากับความยั่งยืนอย่างแท้จริง การหลอมรวมแนวคิด ESG เข้ากับกลยุทธ์องค์กรบนฐานของศักยภาพแบบพลวัต จึงเป็น “กลไกเชิงสัมพันธ์” ที่ช่วยให้องค์กร โดยเฉพาะ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยสามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านทรัพยากร บูรณาการหลักการ ESG เข้าสู่การดำเนินงานหลัก และสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการบรรลุความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาวอย่างมั่นคงและมีความหมายแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ แสงนิล, สันติธร ฐิริภักดีและพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2564). การสร้างคุณค่าร่วมเพื่อความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชน : แนวทางจากทฤษฎีฐานราก. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 22(2), 83-96. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/view/255818>
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, รักเกียรติ หงษ์ทองและภาวนา อังกนันท์. (2566). ความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ก. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 6(1), 47-64. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JPR/article/download/265704/179042/1062357>
- สุวิมล มธูรส, ศรินทิพย์ กุลจิตตรตรีและขวัญฤทัย วงศ์กำแหงหาญ. (2568). กลยุทธ์ความยั่งยืนในการพัฒนาธุรกิจ SMEs การประยุกต์ใช้แนวคิด ESG เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน. *วารสารศิลปการจัดการ*, 9(3), 135-153. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/278541>
- อติตยา วงศ์ธนาวิวัฒน์, วิจิตรา จำลองราษฎร์และจิระภา งามสุทธิ. (2567). ความสามารถเชิงพลวัตในการดำเนินธุรกิจภายหลังวิกฤตการณ์โควิด-19 ของ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(6), 11-22. <https://so03.tci-thaijo.org /index. php/assr/article/download/280904/185674/1199077>
- Adams, C. (2017). *The Sustainable Development Goals, integrated thinking and the integrated report*. Swinburne. <https://doi.org/10.25916/sut.26245565.v1>
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (7th ed.). Pearson.

- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). *Fast strategy: How to execute at the speed of change*. Wharton School Press.
- Eccles, R. G., & Klimenko, S. (2019). The investor revolution: Shareholders are getting serious about sustainability. *Harvard Business Review*, 97(3), 106–116.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105–1121.
<https://doi.org/10.1002/9781405164054.ch21>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business*. Capstone.
- European Commission. (2023). *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*.
<https://www.unepfi.org/impact/interoperability/european-sustainability-reporting-standards-esrs/>
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5(4), 210–233. <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>
- Grant, R. M. (2019). *Contemporary strategy analysis* (10th ed.). Wiley.
- GRI. (2021). *GRI Standards*. <https://www.globalreporting.org/standards/>
- IFRS Foundation. (2023). *IFRS Foundation publishes 2023 Annual Report*.
<https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2024/04/ifrs-foundation-publishes-2023-annual-report/>
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D., & Regnér, P. (2020). *Exploring strategy: Text and cases* (12th ed.). Pearson UK.
- Kotsantonis, S., & Serafeim, G. (2019). Four things no one will tell you about ESG data. *Journal of Applied Corporate Finance*, 31(2), 50-58. <https://doi.org/10.1111/jacf.12346>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Mongkol, K. (2022). The impact of dynamic capabilities on the performance of Thai small and medium enterprises. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 13(1), 1–13. <https://orcid.org/0000-0002-6040-0087>
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge management research & practice*, 1(1), 2-10.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500001>



- OECD. (2021). *OECD business and finance outlook 2021: Climate and environmental risks analytics and disclosures*. OECD Publishing.
- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. *Decision sciences*, 42(1), 239-273. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00287.x>
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Protogerou, A., Caloghirou, Y., & Lioukas, S. (2012). Dynamic capabilities and their indirect impact on firm performance. *Industrial and corporate change*, 21(3), 615-647. <https://doi.org/10.1093/icc/dtr049>
- Serafeim, G. (2020). ESG and financial performance: A review of the literature. In R. G. Eccles & S. C. Klimenko (Eds.), *The Palgrave handbook of corporate social responsibility* (pp. 121–136). Palgrave Macmillan.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z)

การบังคับคดีปกครองกรณีศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ศิริรัตน์ อินทร์ดิษฐ์¹

วันที่รับบทความ: 3 กันยายน 2568
วันแก้ไขบทความ: 13 พฤศจิกายน 2568
วันตอบรับบทความ: 16 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบังคับคดีปกครองกรณีศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผลการวิจัย การบังคับคดีปกครองในกรณีดังกล่าวมีข้อขัดข้องโดยเฉพาะคดีที่ต้องดำเนินการรื้อถอนอาคารสูงหรือสิ่งปลูกสร้างขนาดใหญ่ ซึ่งเกินความสามารถของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกรณีอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีประชาชนพักอาศัยอยู่และมีการกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อเรียกร้องอื่น ๆ เช่น การเรียกร้องค่าชดเชย การจัดหาที่อยู่ใหม่ อาจจะต้องประสานงานหรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทางปกครองอื่นที่ไม่ได้เป็นคู่กรณีในคดี ทั้งนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 มาตรา 75/3 ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาหรือไต่สวนและมีคำสั่งกำหนดวิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง หรือมีคำสั่งใด ๆ ให้การบังคับคดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว และมาตรา 75/4 ให้อำนาจตุลาการศาลปกครองในการกำหนดเบี้ยปรับ อย่างไรก็ตาม การจะบังคับคดีปกครองกรณีดังกล่าวให้บรรลุผลและแก้ไขความเดือดร้อนเสียหายของผู้ฟ้องคดีได้นั้น ต้องเพิ่มมาตรการทางกฎหมายนอกจากการกำหนดเบี้ยปรับเพื่อให้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 สามารถใช้บังคับได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบังคับคดีปกครอง; รื้อถอนอาคาร; รื้อถอนสิ่งปลูกสร้าง; พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก, โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 599/135 หมู่ 15 ตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sirirat.indis@gmail.com



Administrative legal execution: The Administrative Courts order to administrative agency or state official demolish the illegal buildings or structures.

Received:	3 September 2025
Revised:	13 November 2025
Accepted:	16 January 2026

Sirirat Indis¹

Abstract

This academic article aims to study administrative legal execution, the case study of administrative court order to administrative agency or state official to demolish the illegal buildings or structures. The results of the study reveal the obstacles, especially in case the demolition of high-rise buildings or large structures beyond administrative agency or state official capacity to achieve the judgment or in case the demolition of buildings or structure where there are many people living and the masses pressure or other demands such as relocation costs, find a new address. Coordination or support from other administrative agencies that are not parties to the case may be required. Whereas, the Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure, B.E. 2542 (1999), Section 75/3 provides that the Administrative Courts shall have the authority to consider or inquire into the issue and order compliance with the judgment or order, or order the execution of a judgment to be carried out expediently and completely. Also Section 75/4 provides that the Administrative Courts have the authority to impose a fine. However, other than an administrative fine, for an administrative legal execution to be successful and can resolve the suffering of the plaintiffs, other legal measures must be implemented to ensure the full effectiveness of the Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure, B.E. 2542 (1999).

Keywords: Administrative legal execution; Demolish buildings; Demolish structures, Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure; B.E. 2542 (1999)

Type of Article: Academic Article

¹ Ph.D. Student, Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Department of Law, Ramkhamhaeng University
599/135 Moo 15, Hin Lek Fai Subdistrict, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan 77110

* Corresponding author email: sirirat.indis@gmail.com

บทนำ

คดีปกครองเกี่ยวกับการควบคุมอาคารอาจเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 เช่น กรณีฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งการพิจารณาคำขอรับใบอนุญาตหรือคำขอต่ออายุใบอนุญาตเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร อำนาจการดำเนินการของเจ้าพนักงานท้องถิ่นกรณีที่มีการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคารโดยฝ่าฝืนกฎหมาย อำนาจของเจ้าพนักงานท้องถิ่นกรณีเห็นว่าอาคารใดอยู่ในสภาพที่อาจเป็นอันตรายหรือเป็นอันตรายร้ายแรง กรณีฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น กรณีฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (2) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เช่น กรณีที่กฎหมายกำหนดมาตรการในการบังคับให้ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องโดยมีระดับความหนักเบาของมาตรการ คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำการหรือละเว้นกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (5) แล้วแต่กรณี ซึ่งในการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือยุติข้อโต้แย้ง ศาลปกครองต้องมีคำบังคับตามที่กำหนดในมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน และเมื่อศาลมีคำบังคับเป็นประการใดแล้ว สำนักงานศาลปกครองโดยสำนักบังคับคดีปกครองหรือหน่วยบังคับคดีปกครองในศาลปกครองภูมิภาคมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลปกครอง

ในกรณีที่ศาลปกครองกำหนดคำบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารที่ก่อสร้างหรือดัดแปลงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรืออาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ปลูกสร้างบุกรุกหรือรุกล้ำที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พุทธศักราช 2522 เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจดำเนินการหรือจัดให้มีการรื้อถอนอาคารดังกล่าวได้เองตามมาตรา 43 วรรคหนึ่ง (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยจะต้องปิดประกาศกำหนดการรื้อถอนไว้ในบริเวณนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 วัน ทั้งนี้ เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร ผู้รับผิดชอบงานออกแบบอาคาร ผู้รับผิดชอบงานออกแบบและคำนวณอาคาร ผู้ควบคุมงาน และผู้ดำเนินการจะต้องร่วมกันเสียค่าใช้จ่ายในการรื้อถอน เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้เป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยที่พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พุทธศักราช 2522 มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อควบคุมเกี่ยวกับความมั่นคงแข็งแรง ความปลอดภัย การป้องกันอัคคีภัย การสาธารณสุข การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การสถาปัตยกรรม และการอำนวยความสะดวกแก่การจราจร นอกจากนี้การก่อสร้างอาคารในเขตทางหลวงโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการทางหลวงหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก



ผู้อำนวยการทางหลวง เป็นกรณีก่อสร้างอาคารโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติทางหลวง พุทธศักราช 2535 เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจดำเนินการหรือจัดให้มีการรื้อถอนอาคารดังกล่าวได้เองตามมาตรา 47 วรรคสี่ ประกอบมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติทางหลวง พุทธศักราช 2535 ทั้งนี้ การบังคับคดีในกรณีดังกล่าวเป็นการบังคับคดีที่ไม่ต้องมีหมายบังคับคดีตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี กล่าวคือ เป็นการบังคับคดีกรณีที่ศาลมีคำบังคับตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 มาตรา 72 วรรคหนึ่ง (1) (2) (3) เฉพาะที่ให้หน่วยงานทางปกครองใช้เงินหรือให้ส่งมอบทรัพย์สินหรือให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการ และ (4) สั่งให้ถือปฏิบัติต่อสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างพบว่า มีปัญหาในการดำเนินการโดยเฉพาะกรณีเป็นอาคารสูง อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างขนาดใหญ่ หรืออาคารที่ปลูกสร้างบนที่ดินสาธารณะที่มีประชาชนอยู่จำนวนมาก การดำเนินการรื้อถอนต้องใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ และค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำรองจ่ายเพื่อดำเนินการรื้อถอนไปก่อน รวมถึงในกรณีที่มวลชนกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้ไม่สามารถดำเนินการบังคับคดีให้เสร็จลุล่วงได้ และทำให้การบังคับคดียื้อเยื้อเป็นเวลานาน ดังเช่น คดีของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. 588/2557 ศาลมีคำบังคับให้ผู้อำนวยการเขตปทุมวันและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ใช้อำนาจตามมาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 แต่ยังไม่สามารถรื้อถอนอาคารพิพาทได้ (สภาองค์กรของผู้บริโภค, 2568) คดีของศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 462/2548 ศาลมีคำบังคับให้หมวดทางหลวงบางปู แขวงทางหลวงสมุทรปราการ) และกรมทางหลวง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติในการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างที่รุกล้ำเขตทางหลวงหมายเลข 3

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำมาซึ่งความสนใจของผู้เขียนที่จะศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินการบังคับคดีปกครองกรณีศาลปกครองกำหนดคำบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงมาตรการของศาลปกครอง (กาญจนพิสดา ศักดิ์ศิริธาดากุล, 2563, หน้า 91) เมื่อปรากฏว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองหรือมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองหรือเมื่อปรากฏว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองให้ถูกต้องครบถ้วน หรือปฏิบัติล่าช้าเกินสมควรโดยไม่มีเหตุอันสมควร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักความเป็นที่สุดของคำพิพากษา (Res Judicata)

เมื่อการพิจารณาพิพากษาคดีเสร็จสิ้นลงแล้ว คำพิพากษาย่อมมีคำบังคับที่กำหนดให้คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งในชั้นที่สุด โดยหลักความเป็นที่สุดของคำพิพากษาดังอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) การดำเนินคดีจำเป็นต้องมีจุดยุติเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม ไม่ให้บุคคลสามารถฟ้องคดีได้โดยไม่มีจุดสิ้นสุด อันเป็นการสร้างภาระแก่ศาลและยังกระทบต่อคดีอื่น

ที่พิจารณาคดีในครั้งแรกทำให้การพิจารณาคดีล่าช้า อีกทั้งไม่สามารถดำเนินการบังคับตามคำพิพากษาได้ เนื่องจากไม่สามารถกำหนดได้ว่าคำพิพากษาใดเป็นคำพิพากษาที่ถึงที่สุดแล้ว (2) บุคคลไม่ควรถูกดำเนินคดีเรื่องเดิมซ้ำซ้อนกันถึงสองครั้ง เนื่องจากการดำเนินคดีแต่ละครั้งผู้ถูกดำเนินคดีต้องสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย รวมถึงความเครียดจากการดำเนินการทางศาล สอดคล้องกับหลักบุคคลไม่อาจถูกลงโทษหลายครั้งสำหรับการกระทำความผิดเพียงครั้งเดียว (Non Bis in Idem - No Double Jeopardy) (3) สิ่งที่ศาลได้ตัดสินไว้แล้วย่อมถือว่าถูกต้องเป็นจริงตามนั้น เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาวินิจฉัยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายไว้อย่างไรแล้ว คู่กรณีต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล หากประชาชนไม่ยอมรับคำพิพากษานั้นแล้ว ย่อมเกิดความวุ่นวายในสังคม และไม่มีบรรทัดฐานในการยุติข้อพิพาทต่าง ๆ (ไกรพล อรุณรัตน์, 2563, หน้า 18)

2.2 หลักผลผูกพันของคำวินิจฉัยของศาล (Principe de l'autorité de la chose jugée)

เป็นหลักกฎหมายทั่วไปเพื่อเป็นหลักประกันจากการใช้อำนาจของฝ่ายปกครอง โดยคำวินิจฉัยของศาลจะผูกพันคู่ความ และเมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเป็นประการใดแล้ว ฝ่ายปกครองมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2565, หน้า 533) โดยสภาแห่งรัฐ (Conseil d'Etat) เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีร้องขอให้มีการบังคับคดีได้ โดยหากคำพิพากษาเป็นที่สุดแล้ว ฝ่ายปกครองไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลอาจใช้มาตรการปรับกับฝ่ายปกครองได้ (นฤมล เสกธีระ, 2566, หน้า 110)

2.3 หลักการเยียวยากลับสู่สถานะเดิม (Restitution in Intergrum)

เป็นหลักการทั่วไปในการชดเชยค่าสินไหมทดแทน เพื่อเยียวยาให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่สถานะเดิมเสมือนไม่มีการละเมิดเกิดขึ้น หลักการเยียวยากลับสู่สถานะเดิมจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงเป็นสำคัญ มิได้มุ่งหมายที่จะลงโทษผู้กระทำละเมิดโดยให้ผู้เสียหายได้รับการชดเชยความเสียหายมากเกินกว่าความเสียหายที่แท้จริงที่ผู้เสียหายได้รับแต่อย่างใด

ดังจะกล่าวได้ว่า เมื่อคำพิพากษาถึงที่สุดตามหลักความเป็นที่สุดของคำพิพากษาแล้ว คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาด้วยผลของหลักผลผูกพันของคำวินิจฉัยของศาลเพื่อเยียวยาและแก้ไขความเดือดร้อนเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งการบังคับคดีเป็นกระบวนการหลังจากศาลได้พิจารณาพิพากษาคดีถึงที่สุดแล้ว อันเป็นขั้นตอนตามกฎหมายเพื่อให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามคำบังคับของศาล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งทั่วไป เป็นแนวคิดและที่มาของการบังคับคดีปกครอง เมื่อศาลมีคำพิพากษาแล้ว คู่กรณีต้องยอมรับและมีผลผูกพันตามคำพิพากษานั้น หากลูกหนี้ตามคำพิพากษาไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล รัฐต้องมีวิธีการเพื่อให้คำพิพากษาของศาลนั้นมีผลบังคับตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ของคำพิพากษา แต่การบังคับคดีดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินของบุคคล กล่าวคือ บุคคลย่อมมีสิทธิในทรัพย์สินและการสืบทอด โดยขอบเขตแห่งสิทธิและการจำกัดสิทธิเช่นว่านี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติตามมาตรา 37 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (กาญจนาพิพดา ศักดิ์ศิริฤตกุล, 2563, หน้า 27) เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของข้อพิพาทและ



การบังคับคดีปกครองเป็นลักษณะการบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชนใช้เงิน ส่งมอบทรัพย์สิน กระทำการหรือละเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด จึงมีลักษณะพิเศษกว่าคดีแพ่งทั่วไป ในการบังคับคดีปกครองจึงต้องมีบัญญัติเป็นการเฉพาะ แต่ในกรณีคดีปกครองที่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาเป็น เอกชน การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการบังคับคดีตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งและบทบัญญัติว่าด้วยค่าฤชาธรรมเนียมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และค่าธรรมเนียมเจ้าพนักงานบังคับคดีท้ายประมวลกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับการบังคับคดี ปกครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้และหลักกฎหมายทั่วไปว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง

สำหรับการเริ่มบังคับคดี ในกรณีที่เป็นการบังคับคดีตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ให้รอการปฏิบัติตาม คำบังคับไว้จนกว่าจะพ้นระยะเวลาการอุทธรณ์ หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ ให้รอการบังคับคดีไว้จนกว่าคดี จะถึงที่สุด แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีการอุทธรณ์และเป็นคดีที่กำหนดในระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการใน ศาลปกครองสูงสุด คู่กรณีฝ่ายชนะคดีอาจยื่นคำขอต่อศาลปกครองชั้นต้นหรือศาลปกครองสูงสุดแล้วแต่กรณี โดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรที่ขอให้มีการปฏิบัติตามคำบังคับ เพื่อให้ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาคำขอและ มีคำสั่งตามที่เห็นสมควร ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการ ในศาลปกครองสูงสุด สำหรับระยะเวลาการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ดำเนินการจนกว่า จะมีการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นแล้วเสร็จ เว้นแต่การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล ที่ให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาชำระหนี้โดยให้ใช้เงิน ส่งมอบทรัพย์สิน กระทำการหรือดเว้นการกระทำ ให้ดำเนินการ ภายในสิบปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในชั้นที่สุด แต่ถ้าได้มีการออกหมายบังคับคดีภายใน กำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว หากเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาได้ร้องขอให้เจ้าพนักงานบังคับคดีดำเนินการบังคับคดี หรือเจ้าพนักงานบังคับคดีได้ดำเนินการบังคับคดีในเรื่องใดไว้แล้ว ก็ให้ดำเนินการบังคับคดีในส่วนนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

2.5 มาตรการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 การกำหนดคำบังคับในคดีปกครอง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 มาตรา 72 ศาลปกครองมีอำนาจกำหนดคำบังคับอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) ให้เพิกถอนกฎหรือคำสั่งหรือสั่งห้ามการกระทำทั้งหมดหรือบางส่วน (2) ให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลกำหนด (3) ให้ใช้เงินหรือให้ส่งมอบทรัพย์สินหรือ ให้กระทำการหรือดเว้นการกระทำ (4) ให้ถือปฏิบัติต่อสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล (5) ให้บุคคลกระทำหรือ ละเว้นการกระทำเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยในกรณีให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการ รื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการที่ศาลปกครองกำหนดคำบังคับตามมาตรา 72 วรรคหนึ่ง (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลปกครองกำหนด เนื่องจากหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลย ต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร เช่น ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 และหรือผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ใช้อำนาจตาม มาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พุทธศักราช 2522

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 ดำเนินการกับผู้ร้องสอดทั้งสองแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด (คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. 588/2557)

2.5.2 แนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับคดีการศาลปกครองพิพากษาและกำหนด คำบังคับให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาล กำหนดนั้น เมื่อสำนักงานได้รับหมายแจ้งคำสั่งศาล ให้ตั้งสำนวนบังคับคดีและมอบหมายให้พนักงาน คดีปกครองคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบังคับคดี เพื่อติดตามและตรวจสอบว่าหัวหน้า หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ถูกต้องครบถ้วนตามคำบังคับของศาล หรือไม่ (คณะอนุกรรมการบริหารศาลปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานบังคับคดีปกครอง, 2567, หน้า 59) และให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบังคับคดีพิจารณา ดำเนินการติดตาม และตรวจสอบ การดำเนินการตามคำบังคับได้ทั้งในส่วนของผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ร้องสอดแล้วแต่กรณีตามข้อ 139 แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543 ประกอบข้อ 30 ของระเบียบสำนักงานศาลปกครองว่าด้วยการดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามคำบังคับของศาล ปกครอง พุทธศักราช 2564 (สำนักบังคับคดีปกครอง, 2563, หน้า 36) และอาจเสนอต่อศาลเพื่อออกตรวจสอบ สถานที่ บุคคล หรือสิ่งอื่นใดอันเกี่ยวกับการบังคับคดี และมีอำนาจบันทึกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว พร้อม ทั้งบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติการณ์รวมไว้ในสำนวนตามข้อ 125 (6) แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการใน ศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543

2.5.3 มาตรการในคดีปกครองตามมาตรา 75/3 และมาตรา 75/4 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 หากคู่กรณียังไม่ปฏิบัติตามคำบังคับของศาล ปกครองหรือมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามคำบังคับ ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาหรือไต่สวนและมีคำสั่ง กำหนดวิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง หรือมีคำสั่งใด ๆ เพื่อให้การบังคับคดีเสร็จสิ้นไป โดยเร็วตามมาตรา 75/3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 หรือในกรณีปรากฏว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้ปฏิบัติตามคำบังคับของศาล ปกครองให้ถูกต้องครบถ้วน หรือปฏิบัติล่าช้าเกินสมควร ศาลปกครองมีอำนาจไต่สวนหรือแสวงหาข้อเท็จจริง หากไต่สวนแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าการที่มีได้ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครอง ให้ถูกต้องครบถ้วนหรือปฏิบัติล่าช้าเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลปกครองอาจมีคำสั่งให้หน่วยงานทาง ปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ปฏิบัติตามคำบังคับ ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองตามจำนวนที่สมควร ครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท ทั้งนี้ ศาลปกครองอาจแจ้งผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับดูแลผู้ควบคุม หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือสั่งการ หรือลงโทษทางวินัยต่อไปก็ได้และแจ้งผลให้ศาลปกครองทราบ ส่วนเงินค่าปรับดังกล่าวส่งเป็นรายได้แผ่นดิน หากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ให้ชำระค่าปรับ ศาลปกครองอาจมีคำสั่งให้มีการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของบุคคลนั้นได้ตามมาตรา 75/4 แห่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าว (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2566, หน้า 369) แต่หากมีการดำเนินการตามคำบังคับของศาลถูกต้องครบถ้วน แล้ว หรือไม่มีกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามคำบังคับของศาลอีกต่อไป ให้สำนักงานรายงานศาลขอให้สั่งถอนการ



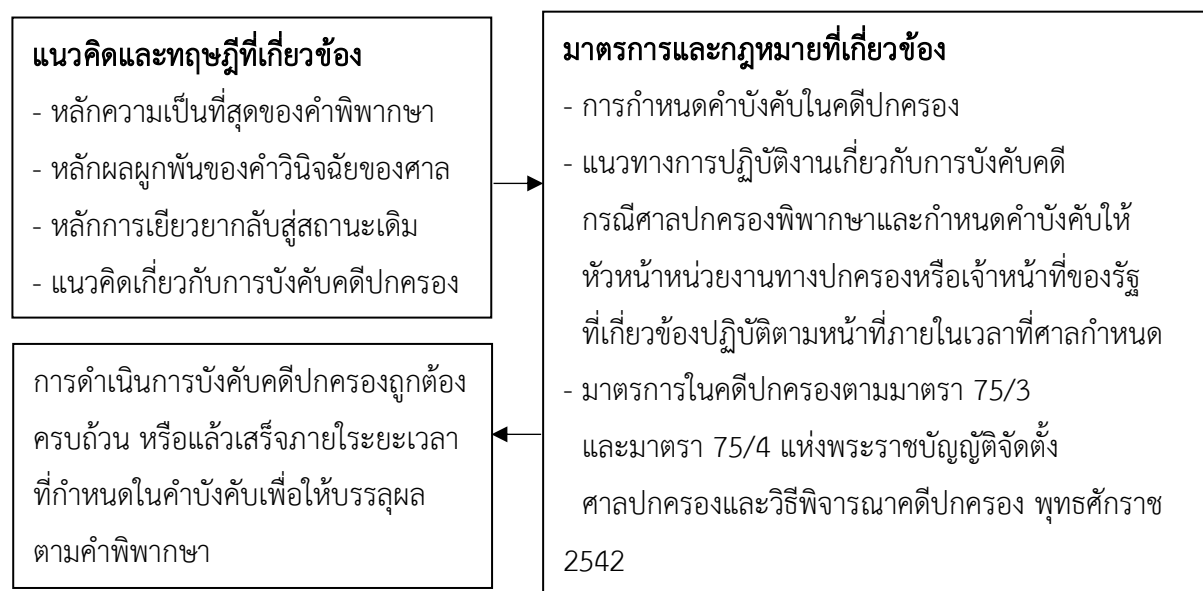
บังคับคดีตามข้อ 133 (4) แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543

คดีที่พบปัญหาในการบังคับคดีปกครองกรณีศาลปกครองกำหนดคำบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น คดีของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. 588/2557 ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 (ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน) และหรือผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) ใช้อำนาจตามมาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 ดำเนินการกับผู้ร้องสอดทั้งสองแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใน 60 วันนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด แต่เมื่อครบกำหนดเวลาผู้ร้องสอดทั้งสองไม่มีการรื้อถอนและผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองยังไม่ได้ใช้อำนาจตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ในการเข้ารื้อถอนอาคารจึงเป็นกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองได้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดแล้ว แต่ยังไม่ถูกต้องครบถ้วนและได้ปฏิบัติล่าช้าเนื่องจากอาคารผู้ร้องสอดทั้งสองเป็นอาคารสูงขนาดใหญ่และสภาพแวดล้อมของอาคารประกอบด้วยบ้านพักอาศัย ถนนสาธารณะที่มีรถเข้าออกตลอดเวลา การดำเนินการรื้อถอนจึงต้องใช้ความละเอียดและต้องมีการขออนุญาตรื้อถอนเข้าดำเนินการ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ได้มีการอนุมัติงบประมาณในการรื้อถอนอาคารแล้ว มีกำหนดระยะเวลาการรื้อถอนอาคารประมาณ 365 วัน ปัจจุบันการดำเนินการบังคับคดีปกครองในคดีนี้ยังไม่เสร็จสิ้น และคดีของศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 462/2548 ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 (หมวดทางหลวงบางปู) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 (แขวงทางหลวงสมุทรปราการ) และผู้ถูกฟ้องคดีที่ 3 (กรมทางหลวง) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติในการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างที่รุกล้ำเขตทางหลวงหมายเลข 3 ตอนสี่แยกบางนา – สะพานคลองด่านฝั่งตะวันตก ระหว่างกิโลเมตรที่ 39+627 ถึงกิโลเมตรที่ 39+780 ด้านขวา ในท้องที่ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ บริเวณหน้าที่ดินของผู้ฟ้องคดีด้านทิศเหนือของโฉนดที่ดินเลขที่ 239113 โฉนดที่ดินเลขที่ 239114 และโฉนดที่ดินเลขที่ 246385 ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด แต่ปัจจุบันระยะล่วงเลยมา 20 ปีแล้ว การดำเนินการให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากมีประชาชนผู้รุกร้าชุมชนคัดค้านต้องดำเนินการผลักดันผู้รุกร้าหลายครัวเรือนออกจากพื้นที่พิพาทและอยู่ระหว่างดำเนินการจัดหาที่อยู่ใหม่ อย่างไรก็ตามการดำเนินการมิได้มีการกำหนดแผนงานหรือกรอบระยะเวลาที่จะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามคำพิพากษาและคำบังคับของศาลปกครองชั้นต้นอย่างชัดเจนทั้งที่การปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองในคดีนี้อยู่ในอำนาจหน้าที่และศักยภาพของผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 และผู้ถูกฟ้องคดีที่ 3 ที่จะกระทำได้ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามมิได้พยายามที่จะปฏิบัติตามคำพิพากษาและคำบังคับของศาลปกครองอย่างถึงที่สุด เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามคำพิพากษาและคำบังคับของศาลปกครองล่าช้าเกินสมควร ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจทำการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองกลาง เป็นเงิน 10,000 บาท ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจทำการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองกลาง เป็นเงิน 20,000 บาท และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจทำการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ 3 ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองกลาง

เป็นเงิน 30,000 บาท ทั้งนี้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งของศาลปกครองกลาง หากไม่ชำระค่าปรับให้บังคับคดีแก่ทรัพย์สิน ตามมาตรา 75/4 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 (คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ คผ. 151/2563)

กรอบในการวิเคราะห์

การศึกษาการบังคับคดีปกครอง กรณีศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์พบว่า เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาวินิจฉัยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายไว้อย่างไรแล้ว คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลเพื่อยุติข้อพิพาทต่าง ๆ โดยหน่วยงานทางปกครองย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลปกครอง ตามกฎหมายฝรั่งเศส เมื่อศาลปกครองได้กำหนดค่าบังคับในคำพิพากษาแล้ว แต่ยังไม่มีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามค่าบังคับ ศาลปกครองอาจมีการกำหนดเบี้ยปรับซึ่งเป็นมาตรการหลักที่จะเป็นหลักประกันในการปฏิบัติตามคำพิพากษา ตามมาตรา L. 911.5 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความปกครอง มิได้กำหนดอัตราของการกำหนดค่าปรับไว้จึงเป็นดุลพินิจของตุลาการเจ้าของสำนวนตามที่กฎหมายกำหนดให้สภาแห่งรัฐสามารถสั่งให้หน่วยงานของรัฐจ่ายเงินจำนวนหนึ่งโดยคิดคำนวณจำนวนเงินตามวันที่ล่าช้าในการปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล เพื่อการกดดันให้มีการบังคับ



ตามคำพิพากษา (สุคนธา ศรีภิรมย์, 2565, หน้า 114) และสำหรับการบังคับคดีปกครองตามกฎหมายเยอรมัน การบังคับคดีต่อองค์กรของรัฐในกรณีการบังคับคดีตามคำพิพากษาที่กำหนดหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่กระทำการ ตามระบบนิติรัฐ องค์กรของรัฐต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในคำพิพากษา หากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่กระทำการ ย่อมเป็นการละเมิดในหน้าที่ของทางราชการศาลอาจกำหนดเบี้ยปรับแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยเบี้ยปรับ ดังกล่าวตกได้แก่รัฐ (นฤมล เสกธีระ, 2566, หน้า 113-114)

การฟ้องคดีปกครองของประเทศไทย ผู้ฟ้องคดีต้องเป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรือ อาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ อันเนื่องจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของ หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง หรือกรณีอื่นใดที่อยู่ใน เขตอำนาจศาลปกครองตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 โดยการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือข้อโต้แย้งต้องมีค่าบังคับ ตามที่กำหนดในมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว (สุริยา ปัญญจิตร และ พิชรพรรณ นุชประยูร, 2563, หน้า 122) ในกรณีที่ศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อ ถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของ รัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลปกครองกำหนดในกรณีที่มีการฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควรตาม มาตรา 72(2) แห่งพระราชบัญญัติ เดียวกัน อาทิเช่น ในคดีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ คดีของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. 588/2557 ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 (ผู้อำนวยการเขตปทุมวัน) และหรือผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 (ผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร) ใช้อำนาจตามมาตรา 40 มาตรา 41 มาตรา 42 และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติ ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 ดำเนินการกับผู้ร้องสอดทั้งสองแล้วแต่ กรณีนี้อยู่ ภายใน 60 วันนับแต่วันที่คำพิพากษาลงถึงที่สุด กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พุทธศักราช 2522 มาตรา 40 ในกรณีที่มีการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคารโดยฝ่าฝืน กฎหมาย เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจออกคำสั่งให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร ผู้ควบคุมงาน ผู้ดำเนินการ ปลูกจ้าง หรือบริวารของบุคคลดังกล่าว ระงับการกระทำและมีคำสั่งห้ามมิให้บุคคลใดใช้หรือเข้าไปในส่วนใด ๆ ของอาคารหรือบริวารที่มีการกระทำความผิดดังกล่าว และจัดให้มีเครื่องหมายห้ามไว้ในที่เปิดเผยและเห็นง่าย และ พิจารณามีคำสั่งตามมาตรา 41 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว แล้วแต่กรณี ภายใน 30 วัน นับ แต่มีคำสั่งระงับการกระทำดังกล่าวข้างต้น โดยตามมาตรา 41 เป็นกรณีที่มีการกระทำตามมาตรา 40 ที่ สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องได้ เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้เจ้าของอาคารยื่นขออนุญาตหรือ ดำเนินการแจ้งต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามมาตรา 39 ทวิ หรือดำเนินการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องภายใน ระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน ส่วนตามมาตรา 42 เป็นกรณีที่มีการกระทำตามมาตรา 40 ที่ สามารถไม่แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องได้ หรือเจ้าของอาคารมิได้ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตาม มาตรา 41 เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร ผู้ควบคุมงานหรือผู้ดำเนินการรื้อ ถอนอาคารทั้งหมดหรือแต่บางส่วนภายในเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน (วิษณุพาส พิมพอักษร,

2568, หน้า 127) และหากไม่มีการรื้อถอนอาคารตามคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นแล้ว ตามมาตรา 43 เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจดังต่อไปนี้ (1) ยื่นคำขอฝ่ายเดียวโดยทำเป็นคำร้องต่อศาล นับแต่ระยะเวลาตาม มาตรา 42 ล่วงพ้นไป ขอให้ศาลมีคำสั่งจับกุมและกักขังบุคคลซึ่งมิได้ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ท้องถิ่น โดยให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม (2) ดำเนินการหรือจัดให้มี การรื้อถอนอาคารได้เองโดยจะต้องปิดประกาศกำหนดการรื้อถอนไว้ในบริเวณนั้นแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 วัน และเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร ผู้รับผิดชอบออกแบบอาคาร ผู้รับผิดชอบงานออกแบบและคำนวณ อาคาร ผู้ควบคุมงาน และผู้ดำเนินการ จะต้องร่วมกันเสียค่าใช้จ่าย เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้ เป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และคดีของศาลปกครองกลาง คดีหมายเลข แดงที่ 462/2548 ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 (หมวดทางหลวงบางปู) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 (แขวงทาง หลวงสมุทรปราการ) และผู้ถูกฟ้องคดีที่ 3 (กรมทางหลวง) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนดให้ต้องปฏิบัติในการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างที่รุกล้ำเขตทางหลวงหมายเลข 3 ตอนสี่แยกบางนา – สะพาน คลองด่านฝั่งตะวันตก ระหว่างกิโลเมตรที่ 39+627 ถึงกิโลเมตรที่ 39+780 ด้านขวา ในท้องที่ตำบลบางปูใหม่ อำเภอมะเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ บริเวณหน้าที่ดินของผู้ฟ้องคดีด้านทิศเหนือของโฉนดที่ดิน เลขที่ 239113 โฉนดที่ดินเลขที่ 239114 และโฉนดที่ดินเลขที่ 246385 ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ คดีถึงที่สุด กล่าวคือ พระราชบัญญัติทางหลวง พุทธศักราช 2535 ในกรณีนี้ผู้อำนวยการทางหลวงหรือผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการทางหลวงมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำการรื้อถอนหรือทำลายภายในกำหนดเวลา ถ้าไม่ปฏิบัติตามผู้อำนวยการทางหลวงหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการทางหลวงมีอำนาจดำเนินการ หรือจัดให้มีการรื้อถอนอาคารดังกล่าวได้เองตามมาตรา 47 วรรคสี่ ประกอบกับมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และโดยที่การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือหนังสือแจ้งของผู้อำนวยการทางหลวง หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการทางหลวง หรือเจ้าพนักงานซึ่งผู้อำนวยการทางหลวงแต่งตั้งให้ ควบคุมทางหลวง หรือเจ้าพนักงานทางหลวงแล้วแต่กรณี ในกรณีนี้มีโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดี ตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกันด้วย นอกจากนี้ ยังมีกรณีศาลปกครองมีคำพิพากษาให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 ประกาศ ณ วันที่ 11 มกราคม พุทธศักราช 2502 ซึ่งเป็นกรณีการปลูกสร้างอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างลงในที่ดิน ในแม่น้ำลำคลอง อันเป็นทาง สัญจรของประชาชนหรือเป็นที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือรุกล้ำเข้าไปในที่ดินดังกล่าวในเขต กรุงเทพมหานครและเขตเทศบาลในจังหวัดอื่น กรณีนี้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดูแลรักษาสาธารณ สมบัติของแผ่นดินต้องรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือ แจ้งให้บุคคลผู้เป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารให้รื้อถอนไป หากยังไม่มีกรรณการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้าง ออกไป เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่จัดการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างได้เอง ตามข้อ 1 แห่งประกาศของคณะ ปฏิวัติดังกล่าว แต่ในส่วนหนึ่งของกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาให้นายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกัน โดยดำเนินการให้มีการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ปลูกสร้างบุกรุกหรือรุกล้ำ



ลำที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในเขตอำเภอ ตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน พุทธศักราช 2553 กรณีนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีอำนาจดำเนินการหรือจัดให้มีการรื้อถอนอาคารดังกล่าวได้เอง เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีแก่เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร หรือฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมให้มีการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ปลูกสร้างบุกรุกหรือรุกล้ำที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกันและสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นดังกล่าว

การดำเนินการกรณีที่ศาลปกครองกำหนดค่าบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบังคับคดีจะติดตามและตรวจสอบว่า หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าได้ปฏิบัติตามค่าบังคับของศาลถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ โดยจะติดตามทั้งในส่วนของผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ร้องสอดแล้วแต่กรณี ตามข้อ 139 แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543 ประกอบข้อ 30 ของระเบียบสำนักงานศาลปกครองว่าด้วยการดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามค่าบังคับของศาลปกครอง พุทธศักราช 2564 และสามารถเสนอต่อศาลเพื่อออกตรวจสอบสถานที่ บุคคล หรือสิ่งอื่นใดอันเกี่ยวข้องกับการบังคับคดี และมีอำนาจบันทึกภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวพร้อมทั้งบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมได้ตามข้อ 125 (6) แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543

ทั้งนี้ หากคู่กรณียังไม่ปฏิบัติตามค่าบังคับของศาลปกครองหรือมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามค่าบังคับศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาหรือไต่สวนและมีคำสั่งกำหนดวิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง หรือมีคำสั่งใด ๆ เพื่อให้การบังคับคดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว ตามมาตรา 75/3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 หรือเมื่อปรากฏว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้ปฏิบัติตามค่าบังคับของศาลปกครองให้ถูกต้องครบถ้วน หรือปฏิบัติล่าช้าเกินสมควร ศาลปกครองมีอำนาจไต่สวนหรือแสวงหาข้อเท็จจริง หากไต่สวนแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าการที่มิได้ปฏิบัติตามค่าบังคับของศาลปกครองให้ถูกต้องครบถ้วนหรือปฏิบัติล่าช้าเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลปกครองอาจมีคำสั่งให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ปฏิบัติตามค่าบังคับ ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองตามจำนวนที่สมควรครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท ทั้งนี้ ศาลปกครองอาจแจ้งผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับดูแลผู้ควบคุม หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือสั่งการ หรือลงโทษทางวินัยต่อไปก็ได้และแจ้งผลให้ศาลปกครองทราบ และให้นำเงินค่าปรับดังกล่าวส่งเป็นรายได้แผ่นดิน หากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ให้ชำระค่าปรับตามวรรคหนึ่ง ศาลปกครองอาจมีคำสั่งให้มีการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของบุคคลนั้นได้ตามมาตรา 75/4 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว อันเป็นมาตรการเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายตามคำพิพากษา และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบังคับคดีติดตามและตรวจสอบ

พบว่า มีการดำเนินการตามคำบังคับของศาลถูกต้องครบถ้วนแล้ว หรือไม่มีกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามคำบังคับของศาลอีกต่อไป สำนักงานจะรายงานต่อศาลเพื่อเสนอให้ศาลมีคำสั่งถอนการบังคับคดีตามข้อ 133 แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2543 ต่อไป

บทสรุป

ในกรณีที่ศาลปกครองกำหนดคำบังคับให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการ รื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการให้หัวหน้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลปกครองกำหนดในกรณีที่มีการฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควรตาม มาตรา 72(2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 หากหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองหรือมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามคำบังคับ ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาหรือไต่สวน เพื่อมีคำสั่งกำหนดวิธีการดำเนินการหรือมีคำสั่งใด ๆ เพื่อให้การบังคับคดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็วตามมาตรา 75/3 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และหากข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าการที่ไม่ได้ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองให้ถูกต้องครบถ้วนหรือปฏิบัติล่าช้า เป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ศาลปกครองอาจมีคำสั่งให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ปฏิบัติตามคำบังคับ ชำระค่าปรับต่อศาลปกครองตามจำนวนที่สมควรครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท และให้นำเงินค่าปรับดังกล่าวส่งเป็นรายได้แผ่นดิน และอาจแจ้งผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับดูแล ผู้ควบคุม หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือสั่งการ หรือลงโทษทางวินัยต่อไปก็ได้ ตามมาตรา 75/4 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน นอกจากนี้ให้อำนาจตุลาการศาลปกครองในการกำหนดเบี้ยปรับ อันเป็นบทลงโทษ ในกรณีมิได้ปฏิบัติตามคำบังคับให้ถูกต้องครบถ้วนหรือปฏิบัติล่าช้าเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร ยังมีมาตรการอื่นใดที่จะทำให้การบังคับคดีกรณีดังกล่าวเสร็จสิ้นถูกต้องครบถ้วนโดยเร็ว

ข้อเสนอแนะ

(1) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 3 หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม หากหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแล้ว มาตรการการปรับในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบมิได้ปฏิบัติตามคำบังคับของศาลปกครองให้ถูกต้องครบถ้วนหรือปฏิบัติล่าช้าเป็นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรในการดำเนินการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแทบไม่จำเป็นต้องใช้มาตรการดังกล่าวเลย เพราะหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามความผูกพันในผลแห่งคำพิพากษาและการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



(2) ตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดมาตรการปรับในกรณีตามปัญหาแล้ว อาจจะต้องทบทวนว่ามาตรการดังกล่าวเพียงพอเพื่อให้บรรลุผลแห่งคำพิพากษาหรือไม่ เนื่องจากการก่อสร้างอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างอื่นใดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ เช่น รุกล้ำขวางทางสัญจร แม่น้ำลำคลอง หรือชายทะเล ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน การใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์เพื่อประโยชน์ส่วนตน รวมถึงอันตรายจากความไม่มั่นคงแข็งแรง ความปลอดภัย การป้องกันอัคคีภัย การสาธารณสุข การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การสถาปัตยกรรม และการอำนวยความสะดวกแก่การจราจร ผู้วิจัยเสนอให้มีมาตรการเพิ่มเติมเช่นการกำหนดโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญา

(3) การที่จะทำให้กฎหมายบรรลุผลอย่างแท้จริงในทางปฏิบัติอาจจะต้องอาศัยเครื่องมือกลไกของรัฐในการกำหนดวิธีการเพิ่มเติม เช่น การรายงานข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกันของหน่วยงานทางปกครองนอกเหนือจากที่เป็นคู่กรณีในคดี การกำหนดนโยบาย และแนวทางในการดำเนินการในกรณีการปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล

(4) ในกรณีการรื้อถอนอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างขนาดใหญ่ หรือการรื้อถอนที่มวลชนกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ให้อำนาจดำเนินการได้ แม้ว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถดำเนินการได้เอง หรือใช้มาตรการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในการจับกุมกักขังผู้ที่ขัดขวางได้ก็ตาม แต่การดำเนินการใช้งบประมาณที่สูงอาจเกินขีดจำกัดของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ หรือการดำเนินการกับมวลชนหรือการมีข้อเรียกร้องต่าง ๆ ต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพื่อแจ้งข้อขัดข้องในการบังคับคดีปกครองต่อผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับดูแลผู้ควบคุมในระดับกระทรวง หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อผลักดันให้มีการบังคับคดีให้ถูกต้องครบถ้วน นอกเหนือจากการแจ้งผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับดูแล ผู้ควบคุม หรือนายกรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือสั่งการหรือลงโทษทางวินัยตามมาตรา 75/4 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วดังจะเห็นได้จากตัวอย่างว่าแม้ระยะเวลาผ่านไปเป็นสิบปีก็ไม่สามารถดำเนินการบังคับคดีให้ลุล่วงได้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพิพดา ศักดิ์ศิริธาดากุล. (2563). *การบังคับคดีปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิมพ์อักษร.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2565). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ไกรพล อรรถรัตน์. (2563). *ผลผูกพันของข้อเท็จจริงในคำพิพากษา (Preclusive Effect of Facts Established in Judgment)*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- คณะอนุกรรมการบริหารศาลปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานบังคับคดีปกครอง. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง*. สำนักบังคับคดีปกครอง.

- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2566). คำอธิบายกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 14). สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นฤมล เสกธีระ. (2566). การบังคับคดีในคดีปกครองเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสและกฎหมายของประเทศเยอรมนี. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(1), 93-118. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawnujournal/article/download/259658/179638/1038077>
- วิชญ์พาส พิมพ์อักษร. (2568). ผู้มีสิทธิฟ้องคดีและหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามกฎหมายควบคุมอาคาร (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 588/2557). *วารสารวิชาการศาลปกครอง*, 25(1), 114-130. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/admcj/article/view/3962>
- สภาองค์กรของผู้บริโภค. (2568). 10 ปี คดีดีเอสไอร่วมฤทธิอาชญากรรมสูงผิดกฎหมายยังยืนท้าทายคำพิพากษา. https://www.tcc.or.th/12082568_theaetas_article/
- สำนักบังคับคดีปกครอง. (2563). แนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลปกครอง. สำนักบังคับคดีปกครอง.
- สุคนธา ศรีภิรมย์. (2565). การกำหนดอัตราค่าปรับในคดีสิ่งแวดล้อมของสภาแห่งรัฐฝรั่งเศส. *วารสารวิชาการศาลปกครอง*, 22(2), 114-136. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/admcj/article/view/1592/743>
- สุริยา ปัญญจิตรและพัชรวรรณ นุชประยูร. (2563). การกำหนดค่าบังคับในคดีปกครอง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 117-130. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/download/240277/167435>



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

วันที่รับบทความ: 11 กุมภาพันธ์ 2568
วันแก้ไขบทความ: 18 มีนาคม 2568
วันตอบรับบทความ: 26 มีนาคม 2568

ทักษ์ดนัย สุริยะ ¹
อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ ²
ปกรณ ปรียากร ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านปลอดภัย ด้านผ่อนคลาย และด้านสุขภาพดี ตามลำดับ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านอุปกรณ์ และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และ (3) ปัจจัย

คำสำคัญ: ความสุข; การปฏิบัติงาน; บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: Thak.suriya@gmail.com

อีเมล: ² Orapin.piy@kbu.ac.th, ³ Priyakornpakorn@kbu.ac.th

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับ



Factors Affecting Happiness at Work of Personnel Working in Bang Phli Yai Sub-district Administrative Organization Bang Phli District , Samut Prakan Province

Received: 11 February 2025

Revised: 18 March 2025

Accepted: 26 March 2025

Thakdanai Suriya¹

Orapin Piyasakulkiat²

Pakorn Priyakorn³

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the happiness of employees in performing their duties at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province, (2) the environmental factors affecting the work performance of employees at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province, and (3) the environmental factors influencing work happiness among employees at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province. The sample size was determined using the Taro Yamane method, resulting in 175 respondents. Data was collected using a questionnaire with a reliability score of 0.962. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using multiple regression analysis.

The research results indicate that (1) The overall happiness of employees at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization is rated at the highest level. When broken down by category, the following aspects, listed from highest to lowest average scores: kindness, pursuit of knowledge, social relationships, peace, good family life, debt-free status, relaxation, and good health, all of which were rated at the highest level, and (2) the overall work environment of employees at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization is rated at the highest level. Categories ranked from highest to lowest average scores include: policies and administration, technology, supervisors, compensation and

Keywords: Happiness; Work Performance; Administrative Organization Bang Phli District

Type of Article: Research Article

¹ Master's Degree Student, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok 10250

²⁻³ Advisor, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok 10250

* Corresponding author email: Thak.suriya@Gmail.com

Email: ² Orapin.piy@kbu.ac.th, ³ Priyakornpakorn@kbu.ac.th



benefits, equipment, and colleagues respectively, all at the highest level, and (3) The environmental factors significantly influencing the happiness of employees at the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization are: compensation and benefits, policies and administration, and technology, with statistical significance at the .05 respectively.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงการสร้างการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ความมั่นคงในการทำงาน หน้าที่การงานที่เจริญก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa 2009, อ้างถึงใน เมธาวิ ยงทรัพย์, 2564, หน้า 23)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีภาระหน้าที่ในการบริการเพื่อรับใช้ประชาชนมากขึ้น ทั้งในงานปกครอง การจัดทำแผนพัฒนา การบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุข การก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยการจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจการส่งเสริมกีฬา การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ การรักษาพยาบาล การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ หน้าที่อื่นๆที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่, 2567) จะเห็นได้ว่าภารกิจที่รับผิดชอบของอบต.บางพลีใหญ่มีมากมายและมีความหลากหลาย และทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ต้องปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนด้วยความระมัดระวัง และต้องสนองตอบความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว ท่วงถึง และครอบคลุมทุกกระบวนการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ด้วยเหตุนี้ทั้งภาระงานที่มากขึ้นและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น อาจก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานได้

การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดผลดี ทั้งต่อตัวของบุคลากรและองค์กร การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2564) การมาปฏิบัติงานเป็นการมาทำงานที่มีความสุข ก็ทำให้บุคลากรอยากมาปฏิบัติงานมากขึ้น รู้สึกว่าองค์กรน่าอยู่มากยิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนมองโลกในแง่บวกยิ่งส่งผล ให้สามารถมองเห็นประโยชน์ และโอกาสที่ดีของวิกฤติการณ์

ปัญหา หรือ ความยากลำบากที่กำลังเผชิญและสามารถเผชิญกับความท้าทาย หรือ รับมือกับโอกาสใหม่ ๆ ด้วยความสุขุมมั่งคั่ง สามารถจัด หรือลดผลกระทบที่เกิดจากความกลัว ความสงสัย และความวิตกกังวล ทั้งภายใน และภายนอก ในทางกลับกันการที่บุคลากรผ่านการพบเจอกับความตึงเครียดจากเหตุผลด้านต่าง ๆ จะทำให้บุคคล มีความเบื่อหน่ายไม่ยอมมาปฏิบัติงาน ยากโยกย้าย หรือลาออกจากงาน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักหรือให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสามารถนำพาองค์กรพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2567) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2564) ได้กำหนดตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรไว้ 8 ประการได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) ผ่อนคลาย 4) หาคำรู้ 5) ทางสงบ 6.)ปลอดภัย 7) ครอบครัวดี และ 8) สังคมดี รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมาก องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบพื้นที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีและการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ และนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ ดังนี้ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา 2) ขอบเขตด้านประชากร 3) ขอบเขตด้านพื้นที่ และ 4) ขอบเขตด้านระยะเวลา



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนานโยบายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และเป็นข้อมูลเชิงวิชาการในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

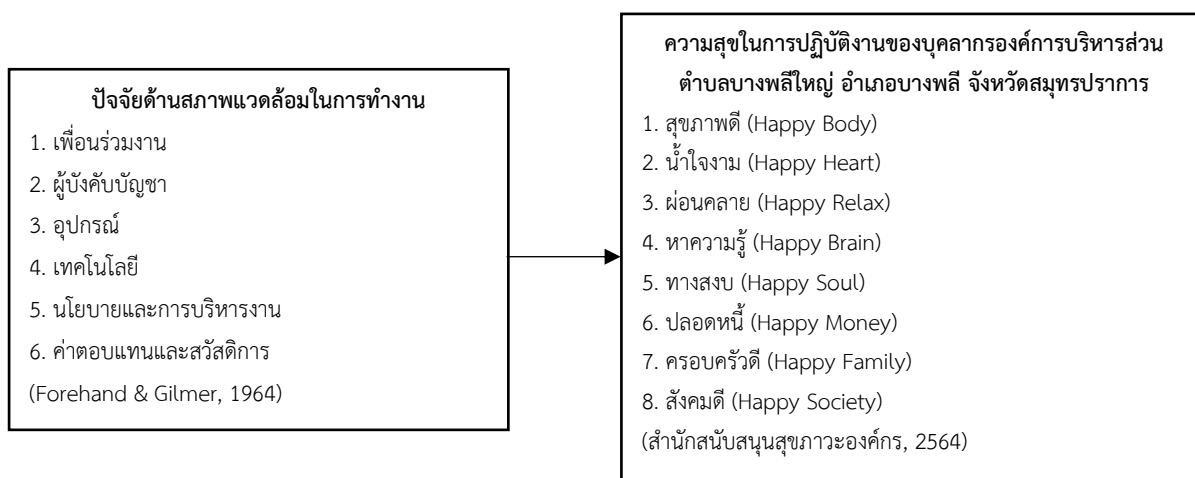
ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองแสดงออก โดยการยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพรู้สึกอยากปฏิบัติงาน มีความผูกพัน และมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน (ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์, 2559) การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้ คือ ความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร โดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2567) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), [ออนไลน์], 2564) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขมี 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) หาความรู้ (Happy Brain) 5) ทางสงบ (Happy Soul) 6) ปลอดภัย (Happy money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society) (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2564)

อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) อุปกรณ์ 4) เทคโนโลยี 5) นโยบายและการบริหารงาน (Forehand & Gilmer, 1964) ปัจจัยต่างที่กล่าวถึงข้างต้นเหล่านี้มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานได้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในส่วนก่อนหน้านี้ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านอุปกรณ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 309 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่, 2567) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) กำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ยินดีให้ข้อมูลและมีความสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการทดสอบพบว่ามีความ IOC มากกว่า 0.5 แสดงได้ว่า ข้อคำถามทุกข้อสามารถใช้ได้ และมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) จากแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ (Try-out) จำนวน 35 ชุด ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่น ของแต่ละตัวแปรผ่านเกณฑ์ เท่ากับค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) เท่ากับ 0.962 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสมนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) อุปกรณ์ 4) เทคโนโลยี 5) นโยบายและการบริหารงาน และ 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), [ออนไลน์], 2564) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) หาความรู้ (Happy Brain) 5) ทางสงบ (Happy Soul) 6) ปลอดภัย (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) สังคมดี (Happy Society)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ โดยรวม ($n=175$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน
1. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.44	.532	มากที่สุด
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.46	.454	มากที่สุด
3. ด้านอุปกรณ์	4.44	.460	มากที่สุด
4. ด้านเทคโนโลยี	4.51	.432	มากที่สุด
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.64	.393	มากที่สุด
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.45	.493	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	.332	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงถึงแสดงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.49$, $SD = .332$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($M = 4.64$, $SD = .393$) รองลงมา ด้านเทคโนโลยี ($M = 4.51$, $SD = .432$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($M = 4.46$, $SD = .454$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($M = 4.45$, $SD = .493$) ด้านอุปกรณ์ ($M = 4.44$, $SD = .460$) และด้านเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.44$, $SD = .532$) ตามลำดับ



2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม

($n=175$)

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. สุขภาพดี (Happy Body)	4.42	.452	มากที่สุด
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)	4.63	.400	มากที่สุด
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax)	4.44	.569	มากที่สุด
4. หาความรู้ (Happy Brain)	4.63	.414	มากที่สุด
5. ทางสงบ (Happy Soul)	4.62	.405	มากที่สุด
6. ปลอดภัย (Happy Money)	4.50	.518	มากที่สุด
7. ครอบครัวดี (Happy Family)	4.55	.497	มากที่สุด
8. สังคมดี (Happy Society)	4.62	.397	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	.353	มากที่สุด

จากตาราง 2 แสดงถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M= 4.55$, $SD = .353$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ($M= 4.63$, $SD = .400$) รองลงมา ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ($M= 4.63$, $SD = .414$) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($M= 4.62$, $SD = .397$) ด้านทางสงบ (Happy Soul) ($M = 4.62$, $SD = .405$) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($M= 4.55$, $SD = .497$) ด้านปลอดภัย (Happy Money) ($M= 4.50$, $SD = .518$) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ($M= 4.44$, $SD = .569$) และด้านสุขภาพดี (Happy Body) ($M= 4.42$, $SD = .452$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ความสุขในการปฏิบัติงาน	Unstandardized	Standardized	t	P-value
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	1.387		5.841	.000
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
เพื่อนร่วมงาน (X ₁)	.058	.092	1.485	.140
ผู้บังคับบัญชา (X ₂)	-.002	-.002	-.037	.971
อุปกรณ์ (X ₃)	.087	.121	1.689	.093
เทคโนโลยี (X ₄)	.148	.195	2.582	.011
นโยบายและการบริหารงาน (X ₅)	.191	.231	3.475	.001
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₆)	.223	.329	4.960	.000
R	R²	Adjusted R²	Std. Error	F
.742*	.550	.534	.223	33.669*

*P-value ≤ 0.001

จากตาราง 3 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .742* และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 55 จากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (B = .223, t = 4.960, P-value = .000) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (B = .191, t = 3.475, P-value = .001) และ ด้านเทคโนโลยี (B = .148, t = 2.582, P-value = .011) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ ± .22 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.387 + 0.223(X_6) + 0.191(X_5) + 0.148(X_4)$$

ให้ $\hat{Y}$ แทน ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

X₆ แทน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X₅ แทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

X₄ แทน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี



การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบพละใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยอภิปรายผลการวิเคราะห์ ผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบพละใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีความสุข ในการปฏิบัติงาน ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านทางสงบ ด้านครอบครัวดี ด้านปลอดภัย ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีความสุขในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย มีสุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม ใช้เงินเป็น ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฏฐา ทองประดับ (2565) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .553 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีน้ำใจ (Happy Heart) ด้านมีคุณธรรม (Happy Soul) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่ความรู้ (Happy Brain) และด้านครอบครัวดี(Happy Family) ระดับมาก ได้แก่ ด้านการเงินดี (Happy Money) และด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ตามลำดับ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงทันเวลา เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงานซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานและความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัวและมีความเข้าใจต่อนโยบายของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กมลรัตน์ ปิติทานันท์ (2561) “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน สถานที่ทำงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รายละเอียด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านอุปกรณ์ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมอยู่เสมอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความพร้อม และเพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

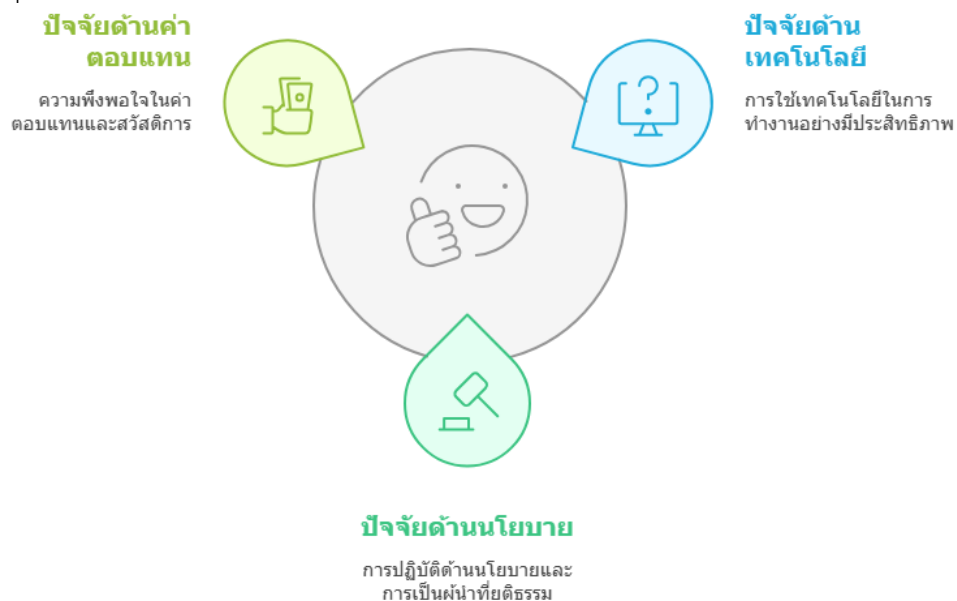
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” จากผลการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ช่วยให้งานเกิดความแม่นยำ ลดระยะเวลาในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กชกร สุวรรณ และสุรวี ศุนาลัย (2566) “พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์การควรกำหนดนโยบายและมาตรการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ



ภาพ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ที่มา ทักษ์คนัย สุริยะ (2568)

จากภาพ 2 แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ พัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายในการบริหารงานที่มีความเป็นธรรมและมีจริยธรรมคอยควบคุมกำกับจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ได้รับต้องมีการชดเชยการปฏิบัติงานที่นอกเวลาที่เหมาะสมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการจัดทำแผนงานและกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Happy Work) เพื่อผลักดันให้หน่วยงานกลายเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) ตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ 1) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 2) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) 3) ด้านสังคมดี (Happy Society) 4) ด้านทางสงบ (Happy Soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 6) ด้านปลอดภัย (Happy Money) 7) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และ 8) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้ผลงานมีคุณภาพและพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตต่อไป

2. เนื่องจากตัวแปรแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จึงขอเสนอแนะการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวการศึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการพัฒนาการรับรู้ศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงของผู้เข้าร่วมการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กชกร สุวรรณและสุวิ ศุนาลัย. (2566). พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 37(2), 59-68. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU_SuthiparithatJournal/article/view/263411
- กมลรัตน์ ปิตินันท์. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ณัทภักศา ทองประดับ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจ โรงแรมเมื่องพัทยา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 121-139. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/52729>
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 15(2), 1-15. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/250374/170583>
- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสร เปาอินทร์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธาวี ยงทรัพย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธร เชียงแสน จังหวัดเชียงราย. <http://ssrujournal.com>
- สำนักสนับสนุน สุขภาพองค์กร. (2564). *Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข*. <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/what-is-it>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2567). *ความหมายองค์กรแห่งความสุข*. <https://www.thaihealth.or.th/e-book>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2564). *ความสุข 8 ประการHappy 8*. <https://www.orst.go.th/?m=i>
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่*. <https://bangpleeyai.go.th/public/>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. Harper and Row.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045960>
- Yamane T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs: New Jersey.

การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ

วันที่รับบทความ: 28 กรกฎาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 10 กันยายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 25 กันยายน 2568

กนกวรรณ แม้นเมฆ¹

จรัส เล็งวิทยา²

สราวุธ เบญจกุล³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประวัติความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ (2) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทย (3) ศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของต่างประเทศ และ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายจากการเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย พบว่า การคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยยังคงประสบปัญหาทางกฎหมายนานัปการ อาทิ ปัญหาขอบเขตการคุ้มครองพยาน ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยาน ปัญหาสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งคำร้องขอคุ้มครองพยาน ปัญหาระยะเวลาการคุ้มครองพยาน และปัญหามาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงานเพื่อคุ้มครองพยาน เป็นต้น ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากกฎหมายขาดสารัตถภาพ กฎหมายขาดสัมพันธภาพ และกฎหมายขาดเอกภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงเสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุงระเบียบที่บังคับใช้ภายในแต่ละหน่วยงานโดยเร่งด่วน เพื่อให้พยานได้รับการคุ้มครองภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ด้วยการกำหนดการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์

คำสำคัญ: การพัฒนากฎหมาย; การคุ้มครองพยาน; คดีทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

² รองศาสตราจารย์, ประธานกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 286 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

³ ดร., กรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kanokwan.mm99@gmail.com

อีเมล: ² jaral_l@ru.ac.th, ³ srwbenjakul@gmail.com



ใกล้ชิดกับพยาน กำหนดระยะเวลาการใช้ดุลพินิจพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยาน กำหนดให้สิทธิอุทธรณ์ คำสั่งไปยังศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเขตอำนาจเหนือคดี กำหนดให้การคุ้มครองพยาน ครอบคลุมตราบเท่าที่อันตรายยังคงมีอยู่ และกำหนดมาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงาน ตลอดจน เพื่อให้การคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยผลของกฎหมาย ด้วยการยกเว้นพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้น บังคับใช้เป็นการเฉพาะต่อไป

The Development of Witness Protection Law in Corruption and Misconduct Cases

Kanokwan Meanmek¹Charan Lengvithaya²Sarawut Benjakul³

Received:	28 July 2025
Revised:	10 September 2025
Accepted:	25 September 2025

Abstract

This research aims to (1) study the background concepts and theories related to witness protection in corruption and misconduct cases, (2) analyze legal issues concerning witness protection in corruption and misconduct cases in Thailand, (3) examine legal measures related to witness protection in corruption and misconduct cases in foreign countries, and (4) propose recommendations for the amendment, improvement and development of witness protection law in corruption and misconduct cases. The study employed qualitative research methods, including document research, in-depth interviews, and focus group discussions. Data synthesis was conducted using content analysis techniques and interpretation through comparative analysis.

Findings showed that witness protection in corruption and misconduct cases in Thailand continues to face major legal challenges. These include issues such as the scope of witness protection, the delays in the consideration of witness protection requests, the right to appeal protection orders, the duration of the protection and the lack of the coordination mechanisms among agencies responsible for witness protection and others. These legal problems stem from the inadequacy, lack of coherence, and lack of unity within the current legal framework. Therefore, it is recommended that the internal regulations currently enforced within each

Keywords: Legal Development; Witness Protection; Corruption and Misconduct Cases

Types of articles: Research Article

1 PhD student, Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University, 286 Ramkhamhaeng Road, Huamark Subdistrict, Bangkapi District, Bangkok 10240

2, 3 Assoc. Prof. Chairman of the Doctoral Dissertation Advisory Committee, Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University
Doctoral Dissertation Advisory Committee, Doctor of Laws Program, Ramkhamhaeng University

* Corresponding author email: kanokwan.mm99@gmail.com

Email: ² jaral_l@ru.ac.th, ³ srwbenjakul@gmail.com



agency be urgently revised and improved to ensure that witnesses receive protection under a unified standard. This includes extending protection to individuals closely associated with the witness, setting a specific timeframe for the consideration of witness protection requests, granting the right to appeal to the Criminal Court for Corruption and Misconduct Cases with jurisdiction over the matter for protection orders, ensuring that the witness protection remains in effect as long as the threat persists, and establishing coordination and referral measures between agencies. These efforts aim to ensure that witness protection in corruption and misconduct cases is comprehensive, fair and free from discrimination, as guaranteed by law, through the enactment of a specific witness Protection in Corruption and Misconduct Cases Act.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและฝังรากลึกในสังคมไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยร้ายแรงทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบกับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันในภาครัฐ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2562 ถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้คะแนน 35-36 คะแนน จาก 100 คะแนน ย่อมเป็นการยืนยันว่าสถานการณ์การทุจริตของประเทศไม่ได้ปรากฏทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีแต่อย่างใด (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2568) ตลอดทั้งการทุจริตถือเป็นอาชญากรรมที่มีรูปแบบซับซ้อนและแยบยล โดยในแต่ละกรณีมักมีผู้ให้และผู้รับสินบน จึงเป็นไปได้ยากที่บุคคลเหล่านี้จะออกมาเปิดเผยข้อมูลเบาะแสของกันและกัน ทำให้การกระทำความผิดไร้ร่องรอย (เข็มชัย ชุติวงศ์, 2563) ฉะนั้น การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในคดีจำเป็นต้องอาศัยพยานผู้ที่ได้รู้ ได้เห็น และได้ยิน ตลอดทั้งผู้ที่ใกล้ชิดกับการกระทำความผิด

ความสำคัญของพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบ ปรากฏให้เห็นเป็นประจักษ์เมื่อตำรวจชั้นผู้น้อยซึ่งอยู่ในเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาพร้อมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจได้กระทำความผิดและทารุณโหดร้าย ด้วยการใช้ถุงพลาสติกคลุมหัวผู้ต้องหาจนเสียชีวิต ตัดสินใจเผยแพร่ภาพเหตุการณ์ จนกระทั่งนำไปสู่การดำเนินคดีกับผู้ต้องหา 7 ราย (ปีชี นิวิธ ไทย, 2568) ซึ่งต่อมาศาลอาญาคดีทุจริตและประพจน์มิชอบกลางได้พิพากษาคดีดังกล่าวแล้วก็ตาม ทว่าเหตุการณ์นี้ยังคงเป็นข้อถกเถียงในสังคมว่า พยานที่แจ้งเบาะแสได้รับการคุ้มครองหรือไม่ ประกอบกับมีพยานหลายรายที่สามารถแจ้งเบาะแสเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ แต่เพราะเกรงกลัวอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้พยานหลีกเลี่ยงการร้องเรียนด้วยตนเองและเลือกร้องเรียนผ่านบัตรสนเท่ห์อันเห็นได้จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในปีงบประมาณ พุทธศักราช 2566 พบว่า การร้องเรียนประเภทบัตรสนเท่ห์มีจำนวนสูงถึง 1,799 เรื่อง จากทั้งสิ้น 9,254 เรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2568) อีกทั้ง เมื่อเปรียบเทียบสถิติที่ผ่านมา บัตรสนเท่ห์จัดเป็นประเภทการร้องเรียนที่ติดอันดับหนึ่งในสามของทุกปีงบประมาณ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความอ่อนแอของรัฐ จนเป็นเหตุให้ประชาชนตั้งคำถามว่า รัฐมีความตั้งใจจริงในการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบมากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบโดยตรง เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ต่างมีกฎหมายแม่บทที่ใช้บังคับได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 และพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2551 เป็นต้น ทว่าความเป็นจริง พบว่า กฎหมายดังกล่าวเป็นเพียงการวางหลักไว้อย่างผิวเผิน เพื่อนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา พุทธศักราช 2546 มาใช้บังคับโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของคดีที่มีผู้กระทำความผิดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งแน่นอนว่า บุคคลเหล่านี้สามารถใช้อำนาจกลั่นแกล้งคุกคามพยาน จนกระทั่งทำให้ได้รับผลกระทบมากกว่าในคดีอาญาทั่วไป กอปรกับแต่ละหน่วยงานมีการบังคับใช้กฎหมายแตกต่างกัน



ในสาระสำคัญ จนอาจทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยผลของกฎหมายและเป็นเหตุให้การทำงานของเจ้าหน้าที่มีความล้าหลังตามมา ฉะนั้น การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และสอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต คริสต์ศักราช 2003 ถือเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ผ่านมาตรการทางกฎหมายที่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจักยังผลให้ผู้ที่พบเห็นการโกงมีความกล้าหาญที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบในฐานะพยาน ย่อมนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของต่างประเทศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้แก่ 1) ขอบเขตการคุ้มครองพยาน 2) ความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยาน 3) สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งคำร้องขอคุ้มครองพยาน 4) ระยะเวลาการคุ้มครองพยาน และ 5) มาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงานเพื่อคุ้มครองพยาน ประกอบกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมรวมทั้งมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พุทธศักราช 2546 และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบให้มีประสิทธิภาพและสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ อันได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์หรือเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติ

มิชอบ จาก 8 หน่วยงาน ดังนี้ 1) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) 2) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) 3) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม 4) กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม 5) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6) สำนักงานอัยการสูงสุด 7) สำนักงานศาลยุติธรรม และ 8) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2567) ทั้งนี้ กำหนดอย่างน้อย หน่วยงานละ 1 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ในช่วงระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน พุทธศักราช 2567 และจัดการประชุมสนทนากลุ่ม ผ่านระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ในวันศุกร์ที่ 9 เดือน สิงหาคม พุทธศักราช 2567 เวลา 10.00 นาฬิกา ถึง 12.00 นาฬิกา

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้เขียนใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร เกี่ยวกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบ ดังที่ได้กล่าวไว้ในขอบเขตของการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ในขอบเขตของการวิจัย จำนวน 14 คน ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์คำถาม ปลายเปิด เพื่อให้ได้คำตอบแบบการอธิบายรายละเอียดและเหตุผล

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดำเนินการทบทวนข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว จึงจัดการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 39 คน ซึ่งเป็นประชากรและผู้ให้ข้อมูล ตามที่ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ในขอบเขตของการวิจัย โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริต และประพจน์มิชอบ

2. ทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริต และประพจน์มิชอบของประเทศไทย

3. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบของต่างประเทศ

4. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบของประเทศไทย

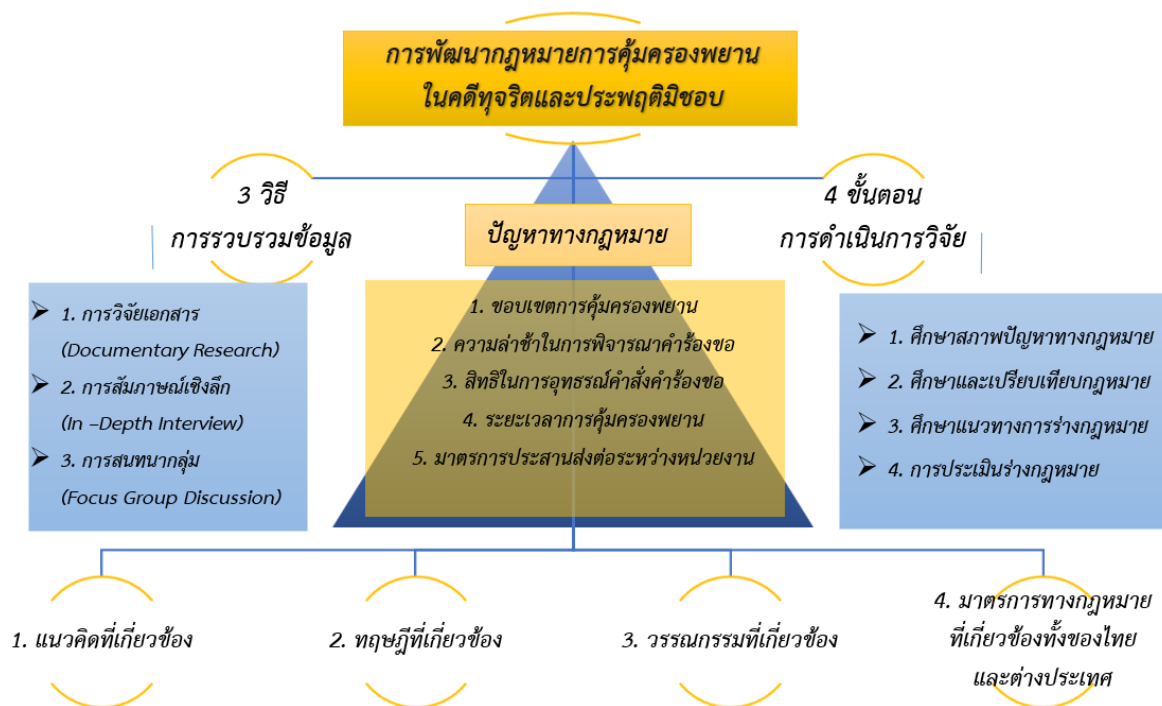


แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่อธิบายสาเหตุของปัญหา ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันเป็นอาชญากรรมประเภทคอปกขาว เนื่องจากการก่อเหตุมักอาศัยความรู้ความสามารถ อำนาจหน้าที่ หรืออิทธิพลของอาชญากร เพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ (สถิตย์ ไพเราะ, 2560) ซึ่งทฤษฎีสามเหลี่ยมทุจริตได้อธิบายว่าอาชญากรรมประเภทนี้มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) โอกาสที่สามารถกระทำความผิดได้ 2) แรงจูงใจ และ 3) ข้ออ้างเพื่อหลดความรู้สึกผิด (อุษณา ภัทรมนตรี, 2567) ประกอบกับการที่เครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเช่นกฎหมายคุ้มครองพยานมีช่องโหว่ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายลดลง จึงเปิดโอกาสให้การทุจริตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญตามทฤษฎีโอกาส (เชาวนะ ไตรมาศ, 2563) ตลอดจนการที่รัฐไม่สามารถดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน อาจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ผู้มีแนวโน้มกระทำการทุจริตซึ่งนำหน้าระหว่างความเสี่ยงที่จะถูกดำเนินคดีกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการกระทำความผิด คิด ตัดสินใจ และริเริ่มการซึมซับพฤติกรรมของอาชญากรตามทฤษฎีเลียนแบบ (เลอพร ศุภสร, 2562)

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่รองรับการแก้ไขปัญหา การตระหนักรู้ถึงผลกระทบของปัญหาทุจริตทำให้รัฐพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้คดีเข้าสู่การพิจารณาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมีการจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ และใช้ระบบไต่สวนในการพิสูจน์ข้อเท็จจริง เพื่อให้เป็นไปอย่างเสมอภาค ถูกต้อง และเป็นธรรม (ธานีศ เกศพิทักษ์, 2561) อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบยังคงยึดตามหลักการคุ้มครองพยานในคดีอาญาทั่วไป โดยมีได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของคดีที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งสามารถใช้อำนาจกลั่นแกล้งและทำให้พยานเกิดความกลัวต่อภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นด้วยเหตุนี้ การสร้างหลักประกันเรื่องการให้ความปลอดภัยทั้งต่อพยานและบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นลำดับต้นตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (อิทธิพนธ์ วรรณิศา, 2566) โดยเฉพาะกับประจักษ์พยานในคดีที่ใกล้ชิดกับการทุจริต เนื่องจากพยานกลุ่มนี้มีคุณค่าในแง่การพิสูจน์ความจริงตามแนวคิดพยานหลักฐานที่ดีที่สุด (จรัญ ภักดีธนากุล, 2567) ฉะนั้น การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบให้มีความชัดเจนอย่างเป็นระบบ นอกจากช่วยลดการใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ ยังทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส ภายใต้กลไกการควบคุมตรวจสอบที่รัดกุมตามทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2565) อีกทั้งเป็นการถ่วงดุลระหว่างการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐกับการคุ้มครองสิทธิของพยานตามหลักแห่งความได้สัดส่วน (สำนักงานศาลปกครอง, 2560) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันและยับยั้งการเลือกปฏิบัติโดยผลของกฎหมายตามหลักความเสมอภาค (คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ, 2560) และขจัดความแตกต่างจากการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานในหน่วยงานรัฐ (ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์, 2561) เพื่อสร้างโอกาสให้พยานทุกคนสามารถเข้าถึงความเป็นธรรมได้อย่างเท่าเทียมตามทฤษฎีความยุติธรรม (กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2568)

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดนานัปการ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองพยานไม่เท่าทันต่อสถานการณ์ของรูปแบบการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มของการกระทำความผิด ย่อมทำให้ผู้ที่พบเห็นการทุจริตมีความเชื่อมั่นในการเป็นพยาน เพื่อชี้เบาะแสและให้ข้อมูลอันนำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พบผลการวิจัย ทั้งการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม มีความสอดคล้องกันว่า การทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่คุกคามความมั่นคงของประเทศอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ประกอบกับปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องจากมีข้อเท็จจริง พยานบุคคล และพยานเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทว่ากลับมีการนำข้อมูลการทุจริตมาตีแผ่เปิดเผยแก่สาธารณชนน้อย ทำให้ต้องใช้เวลานานในการสืบสวนสอบสวน อีกทั้งคดีทุจริตและประพฤติมิชอบใช้ระบบไต่สวนเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากคดีอาญาทั่วไปที่ใช้ระบบกล่าวหา ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ เกิดความสับสนในการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย



ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 บัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. สามารถมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตดำเนินการแทน โดยที่แต่ละหน่วยงานซึ่งได้รับมอบหมายต่างตรากฎหมายเพื่อบังคับใช้เป็นการภายใน ย่อมเป็นเหตุให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญและทำให้มีการเลือกปฏิบัติโดยผลของกฎหมายแก่พยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาขอบเขตการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบ พบว่า แม้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 และระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 ข้อ 4 ได้กำหนดนิยามของคำว่า “ผู้ร้องขอ” ซึ่งหมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และให้หมายความรวมถึง คู่สมรส ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยานด้วย เฉกเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พุทธศักราช 2546 มาตรา 7 ที่ได้กำหนดว่า ในกรณีสามี ภริยา ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานของพยาน หรือบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน ร้องขอให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องพิจารณานำมาตรการทั่วไปในการคุ้มครองพยานมาใช้บังคับแก่บุคคลดังกล่าวได้ หากแต่ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้นตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 3 กำหนดนิยามของคำว่า “พยาน” หมายถึง ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแสเท่านั้น โดยมีได้ครอบคลุมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า กฎหมายภายในแต่ละหน่วยงานให้การคุ้มครองแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับพยานแตกต่างกัน จนก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยผลของกฎหมาย ประกอบกับเมื่อพิจารณากฎหมายต่างประเทศ อาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ตามความใน United States Code. Title 18, Part II Chapter 224 Section 3521 (a)(1) เครือรัฐออสเตรเลีย ตามความใน Witness Protection Act 1994 section 3 (e) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ตามความในกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 68 และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ตามความใน Public Interest Whistleblowers 2011 Article 2 ต่างมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายด้วยการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้จริงอย่างเท่าเทียมกัน อันสอดคล้องและเป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต คริสต์ศักราช 2003 ที่กำหนดให้รัฐภาคีต้องดำเนินการที่เหมาะสมในการจัดให้มีการคุ้มครองพยานที่มีประสิทธิผล

ประการที่สอง ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพจน์มิชอบ พบว่า สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 ประกอบระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่า

ด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 วางหลักให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ เพื่อให้การคุ้มครองช่วยเหลือพยานโดยเร็วเท่านั้น ซึ่งการไม่กำหนดกรอบให้ชัดเจนถึงระยะเวลาช้าที่สุดในการพิจารณา ส่งผลให้เกิดความล่าช้า อันเป็นการย้อนแย้งกับทฤษฎีวิถีทางที่ถูกต้องแห่งกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ตลอดทั้งเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ตามความใน Whistleblower Protection Act of 1989 5 U.S.C.S 1214(b)(2)(A)(i) ได้มีการระบุให้ดำเนินการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน เพื่อให้พยานได้รับความคุ้มครองอย่างทันท่วงที ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย โดยการกำหนดกรอบระยะเวลาการพิจารณาคำร้องขอ เพื่อยังผลให้การพิจารณาของเจ้าหน้าที่ผู้ถูกฟ้องตามหลักความได้สัดส่วน อันเป็นการสร้างความมั่นใจว่าพยานที่อยู่ภายใต้อำนาจรัฐจะต้องได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยสิทธิและความรับผิดชอบของปัจเจกบุคคลกลุ่มบุคคลและองค์กรของสังคมในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ประการที่สาม ปัญหาสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งคำร้องขอคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พบว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พุทธศักราช 2546 มาตรา 20 บัญญัติให้ผู้ได้รับคำสั่งเกี่ยวกับการร้องขอคุ้มครองพยานที่ไม่พอใจคำสั่งมีสิทธิอุทธรณ์ โดยการยื่นคำร้องต่อศาลยุติธรรมชั้นต้น ซึ่งมีใช้ศาลแขวงและมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาหรือศาลทหารชั้นต้นที่มีเขตอำนาจเหนือคดีนั้นหรือที่บุคคลเหล่านั้นมีที่อยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง แต่เมื่อพิจารณาระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 ข้อ 11 วรรคสามและวรรคสี่ ซึ่งวางหลักให้การพิจารณามีมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือพยานหรือไม่ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือพยานแล้วแต่กรณีให้เป็นที่สุด เปรียบเทียบกับระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้นตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 22 และ ข้อ 23 ซึ่งวางหลักให้ผู้ยื่นคำร้องมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ คำสั่งของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ให้เป็นที่สุด เห็นได้ว่า สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งตามระเบียบทั้งสองฉบับปราศจากการทบทวนการใช้อำนาจโดยองค์กรภายนอก ตามทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม รวมถึงขัดแย้งกับหลักการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งแท้จริงแล้วสิทธิในการอุทธรณ์เป็นหลักประกันที่ช่วยทบทวนการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ประกอบกับเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ตามความใน United States Code, title 18, Part II, Chapter 224 Section 3521 (c) ได้ให้อำนาจอัยการสูงสุดออกคำสั่งคุ้มครองชั่วคราวแก่บุคคลนั้นไปพลางก่อนที่จะเข้าสู่โครงการคุ้มครองพยานหรือการจัดทำข้อตกลงเบื้องต้นได้ ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรให้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งไปยังศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเขตอำนาจเหนือคดี เพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยสิทธิและความรับผิดชอบของปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กรของสังคมในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีต้องคุ้มครองสิทธิการอุทธรณ์ของพยาน



ประการที่สี่ ปัญหาระยะเวลาการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พบว่า พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 มาตรา 48 บัญญัติให้การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นไปด้วยความรวดเร็วและกำหนดให้แล้วเสร็จไม่เกินสองปีนับแต่วันเริ่มดำเนินการเอกชนเดียวกับหลักเกณฑ์การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้เร่งรัดให้แล้วเสร็จ ภายในสองปีนับแต่วันเริ่มดำเนินการ ทว่าเมื่อพิจารณาเรื่องระยะเวลาการคุ้มครองพยาน กลับพบว่าระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้น ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 13 ได้กำหนดระยะเวลาการคุ้มครองไว้คราวละไม่เกิน 3 เดือน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 6 เดือน ฉะนั้นระยะเวลาการคุ้มครองพยานจึงไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินคดี เนื่องจากมิได้คำนึงถึงพฤติการณ์และความจำเป็นในแต่ละกรณี ประกอบกับเมื่อพิจารณากฎหมาย United States Code ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้วางหลักเรื่องระยะเวลาในการคุ้มครองพยานไว้ใน Section 3521 (b)(1) โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมคุ้มครองพยาน หากเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองบุคคลดังกล่าว รวมทั้งสุขภาพจิตและการปรับตัวทางสังคมได้นานเท่าที่เห็นว่ายับยั้งยังมีอยู่

ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้การคุ้มครองครอบคลุมทราบเท่าที่อันตรายนั้นยังคงมีอยู่ ทั้งก่อน ขณะ และหลังมาเป็นพยาน เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้การรับรองสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นพยานในคดีให้ได้รับความคุ้มครอง ทั้งก่อน ขณะ และหลังมาเป็นพยาน และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต คริสต์ศักราช 2003 และอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร คริสต์ศักราช 2000 ที่กำหนดให้รัฐภาคีต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการจัดให้การคุ้มครองพยาน เพื่อรักษาพยานหลักฐานที่ดีที่สุดในการดำเนินคดีตามแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองพยาน และแนวคิดเกี่ยวกับพยานหลักฐานที่ดีที่สุด

ประการที่ห้า ปัญหามาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงานเพื่อคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พบว่า ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 ข้อ 15 ได้กำหนดว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้มีมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน โดยใช้มาตรการทั่วไปในการคุ้มครองพยานให้สามารถแจ้งเป็นหนังสือให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้คุ้มครองความปลอดภัย อาทิ 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และ 3) หน่วยงานอื่นตามที่สำนักงานเห็นสมควร เฉกเช่นเดียวกับความตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้นตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 16 วรรคสอง ซึ่งได้กำหนดให้หน่วยงานอื่นดำเนินการคุ้มครองพยานและสามารถติดตามผลการดำเนินการได้ด้วยเช่นกัน เห็นได้ว่า กฎหมายทั้งสองหน่วยงานยังคงเป็นเพียงหลักการที่ไร้ความชัดเจน โดยเฉพาะกรณีหน่วยงานที่รับการประสานส่งต่อมีความเกี่ยวข้องกับคดีหรือถูกตั้งรังเกียจจากพยาน ตลอดทั้งเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ให้

อำนาจ United States Marshals มีบทบาทในการคุ้มครองพยานทุกขั้นตอน รวมถึงกำหนดให้ United States Marshals สามารถประสานกับหน่วยงานอื่นในการปกปิดข้อมูลหรือกระทำการใด ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่พยาน ด้วยเหตุนี้ การกำหนดมาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงานจึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของพยานเป็นสำคัญตามทฤษฎีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน คริสต์ศักราช 2003 ข้อ 33 ที่กำหนดให้รัฐภาคีต้องให้ความคุ้มครองแก่บุคคลผู้รายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่กำหนดตามอนุสัญญานี้ โดยสุจริตและมีเหตุผลอันสมควรต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจให้พ้นจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ย่อมส่งผลให้ช่องทางหรือโอกาสในการกระทำความผิดลดน้อยลงไปตามทฤษฎีโอกาส รวมทั้งเป็นการผลักดันให้ประเทศไทยเข้าสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในเป้าหมายที่ 16 ซึ่งมุ่งเน้นลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า ภาครัฐพยายามแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยการตรากฎหมายเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้มีความเข้มงวดมากขึ้นก็ตาม ทว่าการแก้ปัญหาดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลได้ยังคงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการคุ้มครองพยานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมด้วยเช่นกัน แม้ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2561 และพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2551 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทสำหรับคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่สภาพความจริง พบว่าบทบัญญัติดังกล่าวเป็นเพียงการวางหลักการไว้อย่างกว้างขวาง เพื่อนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา พุทธศักราช 2546 มาใช้บังคับ แต่ไม่ได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของคดีที่ผู้กระทำความผิดมักใช้อำนาจกลั่นแกล้ง ช่มชู้ คุกคาม และทำให้ผู้ที่พบเห็นการโกงเกิดความหวาดกลัว จนกระทั่งบุคคลเหล่านี้เลือกจำนนและทนเห็นการทุจริตเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ย่อมสะท้อนว่าการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบยังคงปรากฏช่องโหว่ขนาดใหญ่ โดยเฉพาะปัญหาทางกฎหมายที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ปัญหาขอบเขตการคุ้มครองพยาน 2) ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยาน 3) ปัญหาสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งคำร้องขอคุ้มครองพยาน 4) ปัญหาระยะเวลาการคุ้มครองพยาน และ 5) ปัญหามาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วน เห็นได้ว่า ต้นตอของปัญหาทางกฎหมายทั้ง 5 ประการข้างต้นล้วนเกิดจากความบกพร่องของกฎหมายซึ่งมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 กฎหมายขาดสารัตถภาพ ปัจจัยที่ 2 กฎหมายขาดสัมพันธภาพ และปัจจัยที่ 3 กฎหมายขาดเอกภาพ กล่าวคือ หากแรกเริ่มกฎหมายขาดสารัตถภาพเนื่องด้วยปราศจากบทบัญญัติอันเป็นสาระสำคัญ ย่อมนำไปสู่การที่กฎหมายขาดสัมพันธภาพ เพราะแท้จริงแล้ว การคุ้มครองพยานถือเป็นองค์ประกอบในกระบวนการยุติธรรมที่ประชาชนต้องสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันโดยมีรัฐเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมประสานให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนการทำงานอย่างบูรณาการ



ด้วยเหตุนี้เมื่อกฎหมายขาดสารัตถภาพและขาดสัมพันธภาพ จึงส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไร้เอกภาพในท้ายที่สุด อันเป็นจุดตั้งต้นที่ทำให้โครงสร้างประกอบของการก่ออาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็น 1) โอกาส 2) แรงจูงใจ และ 3) การมีข้ออ้างให้ตนเอง ดังความตามทฤษฎีสามเหลี่ยมของการทุจริตเกิดขึ้นครบสมบูรณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก่อปรกับสถานการณ์ยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น เมื่อผู้คนในสังคมเกิดการเรียนรู้และซึมซับพฤติกรรมการกระทำทุจริตของอาชญากรตามทฤษฎีเลียนแบบ ทำให้สถิติการทุจริตเพิ่มขึ้นตามทฤษฎีโอกาส

ดังนั้น การพัฒนากฎหมายการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากการที่รัฐมุ่งเน้นนโยบายด้านการปราบปราม รัฐพึงส่งเสริมมาตรการป้องกันและป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง การสอดส่อง และการแจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม การปกป้องและคุ้มครองสิทธิของพยานให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานที่ดีที่สุด ผ่านมาตรการทางกฎหมายที่ทุกหน่วยงานสามารถบังคับใช้ได้จริงภายใต้มาตรฐานเดียวกัน อันสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค และเป็นไปตามทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม ย่อมส่งผลให้ประชาชนมีพฤติกรรม ไม่ทน ไม่เพิกเฉย และกล้าแจ้งข้อมูลเบาะแสในฐานะพยานมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างสังคมสุจริตให้เกิดขึ้นในประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. เห็นควรให้การคุ้มครองครอบคลุมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน ด้วยการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้น ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 3 โดยเพิ่มข้อความในข้อ 3 บรรทัดท้าย “ผู้ร้องขอ” หมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์ กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแส ซึ่งจะมาให้หรือได้ให้ข้อเท็จจริง เบาะแส หรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ หรือข้อมูลอื่นอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้รับการกันไว้เป็นพยาน และให้หมายความรวมถึง คู่สมรส ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานหรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยานด้วย

2. เห็นควรกำหนดระยะเวลาการพิจารณาคำร้องขอคุ้มครองพยาน ด้วยการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 ข้อ 10 โดยให้เพิ่มข้อความในข้อ 10 เมื่อสำนักงานได้รับคำร้องขอตามข้อ 8 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการเพื่อให้มีการคุ้มครองช่วยเหลือพยานโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

3. เห็นควรให้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งคำร้องขอคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้วยการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน

พุทธศักราช 2562 ข้อ 11 วรรคสามและวรรคสี่ และแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้นตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 23 โดยการกำหนดให้กรณีผู้ร้องขอไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้น โดยยื่นเป็นคำร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเขตอำนาจเหนือคดีนั้นหรือที่บุคคลเหล่านั้นมีที่อยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ ให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่งให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ศาลได้รับอุทธรณ์

4. เห็นควรให้การคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบครอบคลุมตราบเท่าที่อันตรายนั้นยังคงมีอยู่ ทั้งก่อน ขณะ และหลังมาเป็นพยาน ด้วยการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยมาตรการคุ้มครองเบื้องต้นตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พุทธศักราช 2554 ข้อ 13 โดยเพิ่มข้อความว่า กรณีมีความจำเป็นเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. เห็นว่า หากไม่ได้รับความคุ้มครองพยานอาจไม่ได้รับความปลอดภัย ให้มีคำสั่งคุ้มครองพยานได้ตราบเท่าที่ยังเห็นว่าอันตรายยังมีอยู่ ทั้งก่อน ขณะ และหลังมาเป็นพยาน

5. เห็นควรกำหนดมาตรการประสานส่งต่อระหว่างหน่วยงานเพื่อคุ้มครองพยาน ด้วยการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน พุทธศักราช 2562 ข้อ 15 โดยเพิ่มเติมข้อความในข้อ 15 วรรคท้าย ดังนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองความปลอดภัยของพยานกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด ห้ามมิให้มีการประสานส่งต่อข้อมูลของพยาน และห้ามมิให้พยานอยู่ในความคุ้มครองหรือดูแลของหน่วยงานนั้น ๆ

6. เห็นควรตราพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นมาบังคับใช้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้พยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบยังคงประสบปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดนานัปการ เนื่องจากกฎหมายขาดสารัตถภาพ กฎหมายขาดสัมพันธภาพ และกฎหมายขาดเอกภาพ ส่งผลให้การบังคับใช้ไม่เท่าทันต่อสถานการณ์และรูปแบบการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนากฎหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มของการกระทำความผิด ด้วยการแก้ไขปรับปรุงระเบียบที่บังคับใช้ภายในหน่วยงาน โดยเร่งด่วน เพื่อให้พยานได้รับการคุ้มครองภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ควบคู่กับการยกร่างกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อบังคับใช้เป็นการเฉพาะ ย่อมทำให้บุคคลที่พบเห็นการทุจริตมีความเชื่อมั่นในการเป็นพยานในคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อชี้เบาะแสและให้ข้อมูลอันนำไปสู่การป้องกัน ป้องปราม และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะสามารถยับยั้งความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2568). *ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ (John Rawls' A Theory of Justice)*. <http://www.chaoprayanews.com/2013/02/07>
- เข็มชัย ชูติวงศ์. (2563). *คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ. (2560). *โครงการวิจัย เรื่อง กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ*. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- จรัญ ภักดีธนากุล. (2567). *กฎหมายลักษณะพยานหลักฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 18). สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- เชาวนระ ไตรมาส. (2563). การนำหลักคิดคุณธรรมและหลักปฏิบัติที่ดีมาใช้เป็นเกราะคุ้มกันภัยทุจริตในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐ. *วารสารดำรงราชานภาพ*, 20(61), 1-20.
<http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j61.pdf>
- ธานีศ เกศพิทักษ์. (2561). *คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบและวิธีพิจารณาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พุทธศักราช 2559*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ต่อพงศ์ กิตติยานพงศ์. (2561). *ทฤษฎีสิทธิขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2565). *ประเด็นสำคัญที่พึงมีและควรแก้ไขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560: หลักนิติธรรม*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ปิปีชี นิวิส ไทย. (2568). *ผู้กำกับใจ: ศาลตัดสินประหารชีวิต พ.ต.อ. ธิติสรรค์ คดีทรมานผู้ต้องสงสัยแต่ลดโทษเหลือจำคุกตลอดชีวิต*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-61727720>
- เลอพร ศุภสร. (2562). การเปิดรับข่าวอาชญากรรมของเด็กและเยาวชน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ 5(2)*, 150-167. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/forensic/article/view/211109>
- สถิตย์ ไพเราะ. (2560). *อาชญากรรมคอปกขาว: การวิเคราะห์ในเชิงอาชญาวิทยา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2568). *ป.ป.ช. เผยองค์กรเพื่อความโปร่งใส นานาชาติประกาศผลดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ประจำปี 2566 ประเทศไทย ได้ 35 คะแนน จัดอยู่ใน อันดับที่ 108 ของโลก*.
<https://www.nacc.go.th/files/article/attachments/2727624330cdb5431a04efd022168bf62a466a4.pdf>, 2568 (กุมภาพันธ์, 12).

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2568). *สถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2566*. <https://governance.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2024/05/Corruption-Situation-Report-2023.pdf>

สำนักงานศาลปกครอง. (2560). *หลักแห่งความได้สัดส่วน*. สำนักวิจัยและวิชาการ.

อิทธิพัฒน์ วรนิธิภาคย์. (2566). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*, 4(3), 59-71.

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/TRDMJOPOLSU/article/view/268840>

อุษณา ภัทรมนตรี. (2567). *การตรวจสอบภายในสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.



การพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมล้านนาจากจิตรกรรมสักขาลาย วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่

วิโรจ นาคชาตรี¹

วันที่รับบทความ: 26 สิงหาคม 2568
 วันแก้ไขบทความ: 3 ตุลาคม 2568
 วันที่ตอบรับบทความ: 14 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ รูปแบบ และความหมายของลายสักขาลายจากจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมสำหรับประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ (3) ศึกษาแนวทางสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและบริการ การดำเนินการเป็นการวิจัยและพัฒนาเชิงคุณภาพ ผ่านการวิจัยเอกสาร การสังเกตจิตรกรรมฝาผนัง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลวิจัยพบว่า จิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์เป็นคลังข้อมูลสำคัญของวัฒนธรรมการสักขาลายล้านนา สามารถจำแนกลายสักได้ 4 ประเภทหลัก ซึ่งสะท้อนสถานะทางสังคมและความเชื่อในอดีต สัญลักษณ์สำคัญที่ค้นพบคือ มอม แมว และนกยูง โดยเฉพาะ “มอม” ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและมีศักยภาพสูงในการต่อยอดเชิงเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้พัฒนา “โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมลายสักขาลายล้านนา” ประกอบด้วยฐานข้อมูลลายสักพร้อมการวิเคราะห์ความหมาย ควบคู่กับกรอบการจัดการเชิงจริยธรรมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการอนุรักษ์องค์ความรู้ที่เสี่ยงต่อการสูญหาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของวัฒนธรรมล้านนาในฐานะพลังสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ลายสักขาลาย; ทุนทางวัฒนธรรม; เศรษฐกิจสร้างสรรค์; จิตรกรรมฝาผนัง, ล้านนา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ ภาควิชาปรัชญา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: rojnakhattri@gmail.com

“Development of a Management Model for Lanna Cultural Capital from the Sak Khalai Murals of Wat Phra Singh, Chiang Mai Province”

Received: 26 September 2025

Revised: 3 October 2025

Accepted: 14 January 2026

Wiroj Nakchatri ¹

Abstract

This research aims to (1) study the identity, patterns, and meanings of Sak Khalai (leg tattoos) from the murals of Wat Phra Singh, Chiang Mai, (2) develop a cultural capital management model for application in the creative economy, and (3) propose guidelines for adding value to products and services. The methodology is qualitative research and development, conducted through documentary research, mural observation, in-depth interviews with experts, and focus group discussions with stakeholders. The research found that the Wat Phra Singh murals are a crucial repository of Lanna's Sak Khalai tattoo culture. The tattoos can be classified into four main types that reflect past social statuses and beliefs. Key symbols discovered are the Mom, cat, and peacock, with the “Mom” being recognized as a prominent identity with high potential for economic development. The researcher has developed the “Lanna Sak Khalai Cultural Capital Management Model,” which comprises a database of tattoo patterns with semantic analysis, coupled with an ethical framework for sustainable utilization. The developed model can be used as a tool to preserve at-risk knowledge and applied to create value in Chiang Mai's creative industry, which will help strengthen the potential of Lanna culture as a form of soft power.

Keywords: Sak Khalai; Cultural Capital; Creative Economy; Mural Painting; Lanna

Type of Article: Research Article

¹ Department of Philosophy, Faculty of Humanities, Ramkhamheang University, 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark Subdistrict, Bangkok District, Bangkok 10240

* Corresponding author email: rojnakchatri@gmail.com



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างแข่งขันกันนำเสนอภาพลักษณ์ของตนผ่านอัตลักษณ์และวัฒนธรรม แนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยอาศัยองค์ความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และพื้นฐานทางวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าเพิ่ม วัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น “ซอฟต์พาวเวอร์” (Soft Power) หรืออำนาจในการชักจูงที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจมหาศาลได้ ในขณะที่ดินแดนล้านนามีมรดกทางวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่าและมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นหลายประการ หนึ่งในนั้นคือ “การสักขาลาย” ซึ่งในอดีตไม่ได้เป็นเพียงความเชื่อส่วนบุคคล แต่ยังเป็นเครื่องบ่งชี้สถานะทางสังคมและความเป็นชายชาตรี

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันวัฒนธรรมการสักขาลายได้เลือนหายไปมาก องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ ความหมาย และนัยยะทางสังคมได้กลายเป็น “ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน” ซึ่งเสี่ยงต่อการสูญหายไปตามกาลเวลา ในขณะที่หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญและสมบูรณ์ที่สุดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการสักขาลายกลับถูกบันทึกไว้ในรูปแบบของมรดกที่จับต้องได้ คือ จิตรกรรมฝาผนังในวิหารลายคำ วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ จิตรกรรมฝาผนังแห่งนี้เปรียบเสมือนเอกสารทางประวัติศาสตร์และชาติพันธุ์วรรณาเชิงทัศนวิสัยสำคัญ ที่บันทึกภาพวิถีชีวิตของชาวล้านนาในพุทธศตวรรษที่ 25 ไว้อย่างละเอียด รวมถึงแสดงรูปแบบการสักขาลายประเภทต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้น ปัญหาสำคัญที่การวิจัยนี้มุ่งแก้ไขคือ การขาด “โมเดลการจัดการ” ที่เป็นระบบสำหรับทุนทางวัฒนธรรมอันประเมินค่ามิได้ซึ่งถูกบันทึกไว้ในจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ ทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับลายสักขาลายยังคงกระจัดกระจาย ขาดการตีความอย่างเป็นระบบ และไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการนำไปใช้ประโยชน์ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างมีจริยธรรมและเคารพต่อรากเหง้าทางวัฒนธรรม การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างมรดกที่จับต้องได้ (จิตรกรรมฝาผนัง) กับมรดกที่จับต้องไม่ได้ (องค์ความรู้เรื่อง การสัก) เพื่อพัฒนากรอบการจัดการที่สามารถอนุรักษ์ทุนทางวัฒนธรรมนี้ไว้ได้อย่างยั่งยืน และปลดล็อกศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มในฐานะซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ที่เป็นเอกลักษณ์ของเชียงใหม่และล้านนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและรวบรวมอัตลักษณ์ รูปแบบ และความหมายเชิงวัฒนธรรมของลายสักขาลายที่ปรากฏในจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์
2. เพื่อออกแบบและพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมจากลายสักขาลาย เพื่อการประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาแนวทางใช้โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมจากลายสักขาลายในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการอย่างเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และเนื้อหา ศึกษารูปแบบ ความเชื่อ ความหมาย และสัญลักษณ์ของลายสักขาลายที่ปรากฏบนจิตรกรรมฝาผนังภายในวิหารลายคำ วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรม
2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลป์ล้านนา จิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ ปรากฏท้องถิ่น และครูสักรโบราณในจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ นักออกแบบ และตัวแทนจากหน่วยงานด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยนี้ดำเนินการตั้งแต่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2566 – 30 กันยายน พุทธศักราช 2567

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เชิงวิชาการ เกิดองค์ความรู้และฐานข้อมูลลายสักขาลายที่เป็นระบบ และได้โมเดลการจัดการที่สามารถใช้เป็นต้นแบบสำหรับมรดกวัฒนธรรมอื่น ๆ
2. เชิงเศรษฐกิจ เป็นแนวทางสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและบริการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และเสริมสร้างศักยภาพของวัฒนธรรมล้านนาในฐานะซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power)
3. เชิงสังคมและวัฒนธรรม สร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าของมรดกวัฒนธรรม ช่วยอนุรักษ์องค์ความรู้ที่เสี่ยงต่อการสูญหาย และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีจากหลายสาขาวิชา เพื่อสร้างกรอบการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมตั้งแต่การทำความเข้าใจทุนทางวัฒนธรรม การพัฒนากรอบการจัดการ ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์

1) มรดกทางวัฒนธรรม แนวคิดเรื่องมรดกทางวัฒนธรรมเป็นหัวใจหลักโดยองค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้แบ่งมรดกทางวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภทหลัก ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา คือ

(1) มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ คือ สิ่งปรากฏทางกายภาพ ในงานวิจัยนี้หมายถึง จิตรกรรมฝาผนังในวิหารลายคำ วัดพระสิงห์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์และศิลปะ

(2) มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ คือ องค์ความรู้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ในงานวิจัยนี้หมายถึง องค์ความรู้เรื่องการสัก รูปแบบ ความเชื่อ และความหมายที่แฝงอยู่



ในลายสักขาลาย ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างมรดกทั้งสองประเภท โดยใช้หลักฐานที่จับต้องได้ (จิตรกรรม) เพื่อถอดรหัสและอนุรักษ์มรดกที่จับต้องไม่ได้ (องค์ความรู้การสัก)

2) อัตลักษณ์ Hall and du Gay (1996) อธิบายลักษณะของอัตลักษณ์ว่า อัตลักษณ์ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่ถูกประกอบสร้างขึ้นทางสังคม และเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม โดยที่การสักขาลายในอดีตทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายแสดงอัตลักษณ์ที่สำคัญ การศึกษาสามารถพิจารณาได้ 2 แนวทาง คือ

- (1) อัตลักษณ์ที่กำลังเลือนหาย คือ การพิจารณาวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เคยเป็นมาในอดีต ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของวัฒนธรรมการสักขาลายที่กำลังเลือนหายไปในปัจจุบัน
- (2) อัตลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ คือ การพิจารณาอัตลักษณ์ในฐานะสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ผ่านสัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการนำลวดลายสักมาตีความและประยุกต์ใช้ในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์

2. แนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและการจัดการ

1) อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและการแปรสภาพเป็นสินค้า แนวคิด "อุตสาหกรรมวัฒนธรรม" ของอดอร์โน และฮอว์เคเมอร์ (Adorno & Horkheimer, 2002) อธิบายถึงกระบวนการที่วัฒนธรรมถูกดึงเข้าสู่กระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรม เพื่อให้กลายเป็นวัตถุแห่งการบริโภค ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ "กระบวนการแปรเป็นสินค้า" คือ การนำเอาวัฒนธรรมที่เป็นนามธรรม (ความเชื่อ คติ) มาฝังไว้ในวัตถุที่จับต้องได้ (สินค้าและบริการ) และทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า "ทุนทางวัฒนธรรม" อย่างไรก็ตาม กระบวนการนี้มีความท้าทายดังที่วอลเตอร์ เบเนจามิน ชี้ว่า การผลิตซ้ำอาจทำให้ผลงานศิลปะสูญเสียคุณค่าดั้งเดิมหรือ "รัศมี" (Aura) ของมันไป ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่กรอบการจัดการเชิงจริยธรรมในงานวิจัยนี้พยายามแก้ไข

2) การออกแบบผลิตภัณฑ์ เนื่องจากเป้าหมายหนึ่งของงานวิจัยคือการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ แนวคิดด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์จึงมีความสำคัญ การพัฒนาผลิตภัณฑ์สามารถเน้นได้หลายมิติ เช่น การออกแบบโดยเน้นความงามของรูปร่าง หน้าที่การใช้งานโดยเน้นประโยชน์ใช้สอย หรือนวัตกรรมทางเลือกลวดลาย "มอม" และสัญลักษณ์อื่น ๆ มาต่อยอด จึงต้องอาศัยกระบวนการออกแบบเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์และพลังสร้างสรรค์

เศรษฐกิจสร้างสรรค์คือแนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การสร้างสรรค์ และทรัพยากรทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรม โดยมีทุนทางปัญญา เช่น ทุนทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ "สศช." (NESDB) ได้จำแนกอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ออกเป็น 4 กลุ่ม ซึ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกลุ่ม มรดกทางวัฒนธรรม ศิลปะ และงานสร้างสรรค์และออกแบบ เป้าหมายสูงสุดคือการใช้ทุนทางวัฒนธรรมนี้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประเทศในฐานะพลังสร้างสรรค์ หรือซอฟต์แวร์ (Soft Power) ซึ่งเป็นการสร้าง "ความดึงดูด" เพื่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจและภาพลักษณ์ที่ดีในระดับสากล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related Research)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสนับสนุนและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินการศึกษา ดังนี้

พระวิรัตน์ จันทโก (ศรีคำมนตรี) (2550) พบว่าลายสักมีคุณค่าทางสุนทรียะทั้งในมิติของความศักดิ์สิทธิ์และความสวยงาม

ธนวุฒิ ฤทธิ์ช่วย (2560) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการสักล้านนามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารเพื่อการสืบทอดให้คงอยู่ โดยมีการสร้างลวดลายใหม่ที่ประยุกต์จากลายเก่าเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย

ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว (2560) ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์การสักขาลายในภาคอีสานเนื่องจากบริบททางสังคมและค่านิยมที่เปลี่ยนไป

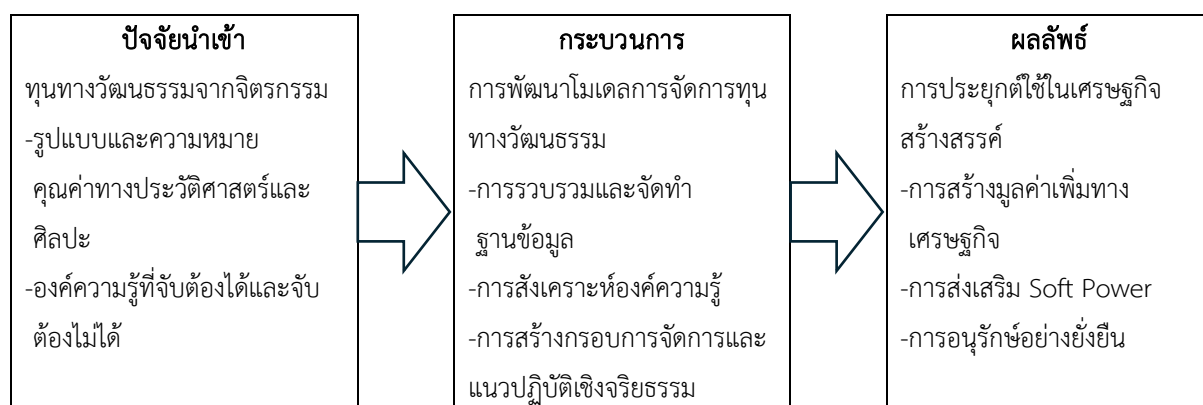
จันทกานต์ สิทธิราชและคณะ (2564) ที่พบว่า อัตลักษณ์การสักลายของชาวไทยใหญ่ในแม่ฮ่องสอนได้เลือนหายไปจากค่านิยมของคนรุ่นใหม่ แต่ยังคงพบเห็นในกลุ่มผู้สูงอายุ

พรรษา เครือคล้ายและนพดล อินทร์จันทร์ (2565) ได้ศึกษาการออกแบบผลิตภัณฑ์จากลายสักยันต์ไทยสำหรับคนรุ่นใหม่ พบว่าลายสักที่เกี่ยวกับความเชื่อเรื่องมหาอุดและมหานิยม สามารถนำออกแบบเสื้อ กระเป๋าสะพาย หมวก กระเป๋าใส่ธนบัตร และพวงกุญแจ

กมลวรรณ พงษ์กุลและปณต นวลใส (2566) ศึกษาการออกแบบของที่ระลึกจากลายสักขาลายของกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไท และพบว่า "ลายมอม" เป็นลวดลายที่ผู้บริโภคนิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์มากที่สุด

กฤษฎา พรหมเวชและปรัชญา ชูมนาเสียว (2567) ยืนยันว่าการสักยันต์เป็นหนึ่งในซอฟต์แวร์ของไทยที่ชาวต่างชาติให้ความสนใจ และเสนอแนะให้มีการวางยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของงานวิจัยนี้ในการปลดล็อกศักยภาพของลายสักขาลายล้านนา

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. จิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์มีรูปแบบลายสักขาลายที่หลากหลาย สามารถจำแนกและวิเคราะห์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสถานะทางสังคม อัตลักษณ์กลุ่มชาติพันธุ์ และคติความเชื่อของสังคมล้านนาในอดีตได้
2. องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ ความหมาย และศาสตร์ของลายสักขาลายที่ได้จากการศึกษาจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ สามารถนำมาสังเคราะห์และพัฒนาเป็นโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นระบบได้
3. โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้น จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ลายสักขาลายในเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างมีจริยธรรม สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างศักยภาพของวัฒนธรรมล้านนาในฐานะ Soft Power ได้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนาโมเดลสำหรับการจัดการทุนทางวัฒนธรรม ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เอกสารทางประวัติศาสตร์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอัตลักษณ์มรดกทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมการสักขาล้านนา เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานก่อนการลงภาคสนาม

2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงพื้นที่จากจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

- 2.1 การสังเกต (Observation) บันทึกข้อมูลรายละเอียดของลวดลายและบริบทที่ปรากฏในจิตรกรรมฝาผนัง

- 2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

- 2.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จัดการสนทนากลุ่มย่อยกับตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 กลุ่ม จำนวน 50 คน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองที่หลากหลายต่อการนำทุนทางวัฒนธรรมไปใช้ประโยชน์

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มหลัก

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลป์ล้านนา จิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ ปรากฏท้องถิ่น และครูสักในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความรู้เกี่ยวกับลายสักขาลายโบราณ
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยตัวแทนจากกลุ่มผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ นักออกแบบ และบุคคลจากหน่วยงานด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด ทั้งจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และตีความ จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ประกอบรูปภาพและตาราง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ทุนทางวัฒนธรรมจากจิตรกรรมสักขาลายวัดพระสิงห์

จิตรกรรมฝาผนัง ณ วิหารลายคำ วัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นบันทึกความเชื่อทางพระพุทธศาสนาที่บอกเล่าเรื่องราวจากชาตคนนอกนิบาต ได้แก่ สุวรรณสังฆชาต (สังข์ทอง) และสุวรรณหงส์ แต่แฝงด้วยงานชาติพันธุ์วรรณาเชิงทัศน์ (Visual Ethnography) ของสังคมล้านนาในพุทธศตวรรษที่ 25 ไว้อย่างละเอียด โดยรูปแบบของภาพรอยสักเป็นเครื่องหมายสำคัญในการบ่งบอกอัตลักษณ์ทางสังคม สถานะ และชาติพันธุ์ โดยมีรูปแบบทางศิลปะที่แสดงถึงสกุลช่างพื้นถิ่นล้านนาซึ่งได้รับอิทธิพลจากพม่าและสยาม

ภาพจากฝาผนังทำให้สามารถจำแนกรูปแบบการสักอย่างเป็นระบบ และเปรียบเทียบกับบันทึกทางประวัติศาสตร์ของ คาร์ล บ็อค (Carl Bock) เพื่อทำความเข้าใจการจำแนกกลุ่มคนในอดีตระหว่างคนล้านนาที่สักตั้งแต่เอวถึงเข่า เรียกว่า "ลาวพุงดำ" และคนอีสานที่สักเฉพาะต้นขา เรียกว่า "ลาวพุงขาว" ซึ่งบ่งชี้อัตลักษณ์ของภูมิภาค



ภาพ 2 สักขาลายล้านนา

ที่มา Temples and Elephants (Bock, 1986, p. 163)

จากการวิเคราะห์จิตรกรรมฝาผนัง สามารถจำแนกรูปแบบการสักขาลายที่ปรากฏในวัดพระสิงห์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมที่ปรากฏในภาพ เช่น กลุ่มทหารหรือองครักษ์มักมีรอยสักแบบ “สักขาต่ำทึบ” และ “สักขาลายดำเน้นรูป” ในขณะที่ชาวบ้านทั่วไปมีรอยสักแบบ “สักขาลายเว้นระยะรูป” ภาพลายสักจึง

เผยให้เห็นฐานานุกรมทางสังคมที่ถูกเข้ารหัสไว้บนผิวหนังของบุคคลในภาพจิตรกรรม โดยมี “มอม” เป็นภาพสำคัญที่สุดและปรากฏในทุกชั้น



ภาพ 3 ทหารสักขาลายดำทึบและดำเน้นรูป
ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 4 สักเอวถึงขาของชาวบ้านทั่วไป และผู้มีฐานะ
ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 5 สักเฉพาะรูป แสดงฐานานุกรมของบุคคลสถานะรอง และเด็ก
ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)

ตาราง 1 จำแนกประเภทรูปแบบการสักที่ปรากฏในจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์

ประเภท	ลักษณะทางทัศนศิลป์	บริบททางสังคมของผู้สัก (ตามภาพ)
สักขาลายเว้นระยะรูป	ลวดลายที่มีพื้นที่ว่างระหว่างลายอย่างชัดเจน	ชาวบ้าน, คนทั่วไป, ผู้ติดตาม
สักขาคำ (สับหมึกขาดัน)	การสักทึบด้วยหมึกสีดำเข้มตั้งแต่เอวถึงเข่า	บุคคลชั้นสูง, นักรบ
สักขาลายดำเน้นรูป	พื้นหลังเป็นสีดำทึบ มีลวดลายเด่น คือ มอม และคลื่น	ทหาร, ราชนครักษ์, ผู้มีอำนาจ
สักเฉพาะรูป	ลวดลายเฉพาะจุดบนผิวหนังที่ไม่ได้สักเต็มพื้นที่	บุคคลสถานะรอง หรือในสถานการณ์ที่ไม่เป็นทางการ

ในด้าน ประติมานวิทยาและความหมายของสัญลักษณ์ พบว่าลวดลายที่ใช้ในการสักมิใช่เพียงการตกแต่งเพื่อความงาม แต่เป็นสัญลักษณ์อันทรงพลังที่มาจากจักรวาลวิทยาแบบผสมผสานระหว่างความเชื่อเรื่องผี ศาสนาพราหมณ์ และพระพุทธศาสนา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมอบพลังและเกราะป้องกันให้แก่ผู้สัก สัญลักษณ์สำคัญ ได้แก่ มอม ซึ่งเป็นสัตว์หิมพานต์คล้ายสิงโต ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ การปรากฏของมอมทั้งในสถาปัตยกรรมวัด และบนร่างกายมนุษย์ คือ การแสดงออกถึงการนำพลังแห่งการพิทักษ์นั้นมาไว้กับตัว



ภาพ 6 มอม ในวัดพระสิงห์ จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)

แมวเป็นสัญลักษณ์แห่งความว่องไว เฉลียวฉลาด ปราดเปรียว อมตะ และนกยูงเป็นสัญลักษณ์ของความสูงศักดิ์และความงาม มักเกี่ยวข้องกับชนชั้นปกครองและพระอาทิตย์

นอกจากนี้ การวางสักร่วมกับยันต์โดยทั่วไป ที่เรียกว่า “สักยันต์” โดยตำแหน่งของรอยสักยังมีความสำคัญ โดยมีการแบ่งลำดับชั้นของร่างกายอย่างชัดเจน ตั้งแต่ส่วนศักดิ์สิทธิ์ (ศีรษะ) ไปจนถึงส่วน (ขา) ยันต์ศักดิ์สิทธิ์จะถูกสักไว้บนศีรษะ สัตว์ผู้พิทักษ์บนแผ่นหลัง และการสักขาลายอยู่ต่ำกว่าเอวลงมา ซึ่งเป็น “ไวยากรณ์แห่งการวางตำแหน่ง” ที่สำคัญ

โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์

จากผลการวิเคราะห์ทุนทางวัฒนธรรมได้นำไปสู่การพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการระบุอัตลักษณ์สำคัญที่มีศักยภาพ และการวางกรอบการจัดการเชิงจริยธรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์



ภาพ 7 หุ่นต้นแบบลายสัก ขวา หน้า หลัง ซ้าย ของศราวุธ แวงงาม

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 8 สมุดบันทึกต้นแบบลายสัก ของพระศุภชัย ชยสุโก

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 9 หุ่นต้นแบบลายสัก จากพงศธร บัวคำปัน ณ สำนักฝรั่งเศสแห่งปลายบูรพทิศ จังหวัดเชียงใหม่

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)

1) อัตลักษณ์ลายสักล้านนา กับ ศักยภาพในเศรษฐกิจสร้างสรรค์

จากการจัดเวทีเสวนาและการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า รูปที่ใช้สักในปัจจุบัน ซึ่งเป็นที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นอัตลักษณ์สำคัญของล้านนาและมีศักยภาพสูงในการนำไปพัฒนาต่อยอด มี 4 รูป คือ มอม แมว นกยูงและปะลู่ อย่างไรก็ตาม ลายปะลู่ ไม่ปรากฏในภาพจิตรกรรมวัดพระสิงห์ ซึ่งเชื่อว่าเดิมเป็นรอยสักของชาวล้านนา-ไทลื้อ-และกลุ่มชนที่อยู่บริเวณภูเขาใช้สักต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน (ศราวุธ แวงงาม, การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 พฤษภาคม 2567)



ภาพ 10 มอม แมว นกยูง ปะลู

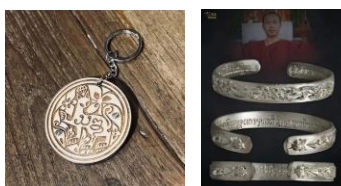
ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)

“มอม” จึงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นที่สุดของการสลักลั่นนา และมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มของสัญลักษณ์เหล่านี้ เช่นเดียวกันกับการใช้ภาพ “ปูม่านยาม่าน” ซึ่งมีลายสักรูปเป็นองค์ประกอบสำคัญบนสินค้าของที่ระลึกในจังหวัดน่าน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการค้าและการท่องเที่ยว หรือการใช้รูป “มอม” เป็นสัญลักษณ์ของร้านค้าในจังหวัดพะเยา ซึ่งสามารถดึงดูดลูกค้าได้เป็นอย่างดี (ปณิดา สุคำ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2567) สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมจากลายสักรูปสามารถทำหน้าที่เป็นซอฟต์แวร์ (Soft Power) ที่มีประสิทธิภาพได้



ภาพ 11 ป้ายร้านค้า รูปมอม เขียนด้วยอักษรลั่นนา “ปิ ยัง มะ มะ” ณ วัดสบเกียง จังหวัดพะเยา

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 12 พวงกุญแจ กำไลมอม ของพระศุภชัย ชยสุโก

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)



ภาพ 13 เสื้อ กระเป๋าผ้าลายมอม ของศราวุธ แววงาม

ที่มา วิโรจ นาคชาตรี (2567)

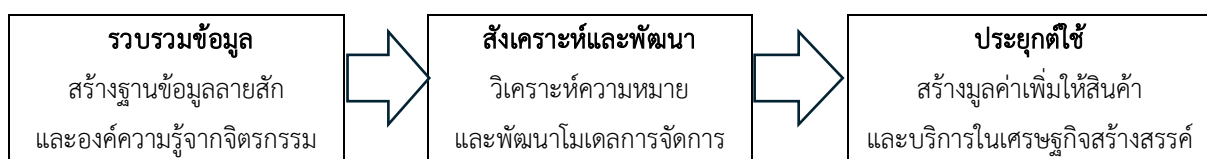


2) โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและข้อเสนอแนะเชิงจริยธรรม

เพื่อป้องกันไม่ให้ทุนทางวัฒนธรรมลายลักษณ์กลายเป็นเครื่องมือสำหรับการฉวยและแสวงหาประโยชน์ทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลการจัดการที่ตั้งอยู่บนกรอบจริยธรรมที่เข้มแข็ง โดยใช้ข้อมูลจากกรณีศึกษาการจัดการมรดกวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองทั่วโลก เช่น ชาวเมารีในนิวซีแลนด์ หรือรอยสักของชาวโชนู การสักลายในญี่ปุ่น และเสนอโมเดลการจัดการมรดกการสักล้านนา ดังนี้

- 1) จัดตั้งสภามรดกวัฒนธรรมล้านนา โดยสภามรดกวัฒนธรรมจะประกอบด้วยครูสัก ปราชญ์ชาวบ้าน นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลฐานข้อมูลดิจิทัล
- 2) ใช้ระบบการเข้าถึงแบบลำดับขั้น การเข้าถึงสาธารณะจะจำกัดอยู่เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การใช้ลวดลายในเชิงพาณิชย์จะต้องยื่นคำร้องต่อสภามรดกวัฒนธรรมล้านนา เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรึกษาหารือและมีข้อตกลงแบ่งปันผลประโยชน์กับชุมชนต้นกำเนิด
- 3) พัฒนาระบบ "เครื่องหมายการค้าทางวัฒนธรรม" สร้างเครื่องหมายรับรองความถูกต้องสำหรับผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาโดยใช้โมเดลการจัดการ ภายใต้การอนุมัติของสภา เพื่อรับประกันแก่ผู้บริโภคว่าผลิตภัณฑ์นั้นเคารพต่อประเพณีดั้งเดิม
- 4) บูรณาการข้อมูลแหล่งที่มาและบริบท ทุกการออกแบบในฐานข้อมูลจะต้องเชื่อมโยงกับแหล่งที่มา เช่น "วัดพระสิงห์ ผนังทิศเหนือ รูปทหาร" ความหมายที่รับรู้ และข้อจำกัดในการใช้งาน เช่น "ลวดลายศักดิ์สิทธิ์ ห้ามใช้ต่ำกว่าเอว" ซึ่งเป็นการต่อต้านกระบวนการลดทอนบริบทที่มาพร้อมกับการแปรสภาพเป็นสินค้าโดยตรง

โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่ออนุรักษ์และต่อยอดอย่างยั่งยืน



ภาพ 14 การจัดการที่เชื่อมโยงมรดกที่จับต้องได้ (จิตรกรรม) เข้ากับมรดกที่จับต้องไม่ได้ (องค์ความรู้) เพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ทีมา วิโรจ นาคชาติ (2567)

ผลการวิจัย

การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามประการ โดยสามารถศึกษาและจัดทำฐานข้อมูลอัตลักษณ์ลายลักษณ์จากจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์ได้สำเร็จ พบว่าลายสักมี 4 ประเภทหลักที่สะท้อนสถานะทางสังคมในอดีต และมีสัญลักษณ์สำคัญ เช่น มอม แมว และนกยูง ที่มีความหมายเชื่อมโยงกับความเชื่อเรื่องอำนาจและการป้องกัน จากองค์ความรู้นี้ งานวิจัยได้พัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยฐานข้อมูล

ลายสักและกรอบการจัดการเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการนำทุนทางวัฒนธรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของจังหวัดเชียงใหม่

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การศึกษาอัตลักษณ์ รูปแบบ และความหมายของลายสักขาลาย

ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่ว่าจิตรกรรมฝาผนังวัดพระสิงห์เป็นคลังข้อมูลสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมการสักขาลาย (Bock, 1986) ที่สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการอนุรักษ์และพัฒนาการตลาดวัฒนธรรม (UNESCO, 2003) สำหรับลายสักสามารถจำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สักขาลายเว้นระยะรูป สักขาคำ สักขาลายดำเน้นรูป และสักเฉพาะรูป แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ารูปแบบการสักมีความสัมพันธ์กับสถานะทางสังคมของผู้สักในอดีต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ที่ถูกประกอบสร้างขึ้นทางสังคม (Social Construct) ของฮอลล์และดูเกย์ (Hall & du Gay, 1996)

การถอดรหัสสัญลักษณ์ของสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น มอม แมว และนกยูง ยังชี้ให้เห็นถึงการผสมผสานความเชื่อทางพระพุทธศาสนา พราหมณ์ และความเชื่อดั้งเดิม ซึ่งเป็นการยืนยันว่าลายสักเป็นมากกว่าเครื่องประดับ แต่เป็น "แบบฉบับ" (Text) ที่บันทึกโลกทัศน์และคติความเชื่อของสังคมล้านนาในยุคนั้นไว้

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ในจิตรกรรมฝาผนังสามารถนำมาสังเคราะห์และพัฒนาเป็น "โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรม" ที่เป็นระบบได้จริง ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานข้อที่ 2 โมเดลที่นำเสนอซึ่งประกอบด้วยฐานข้อมูลลายสัก การระบุอัตลักษณ์เด่น (มอม, แมว, ปะลู, นกยูง) และกรอบการจัดการเชิงจริยธรรม ถือเป็นการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างมรดกที่จับต้องได้ (จิตรกรรม) และมรดกที่จับต้องไม่ได้ (องค์ความรู้เรื่องการสัก) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการอนุรักษ์อย่างยั่งยืนตามแนวทางของยูเนสโก (UNESCO, 2003)

ประเด็นที่ 3 การประยุกต์ใช้ในเศรษฐกิจสร้างสรรค์และ Soft Power

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยชี้ให้เห็นว่าโมเดลการจัดการที่พัฒนาขึ้นสามารถเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้จริง กรณีศึกษาความสำเร็จของสินค้าที่ระลึก "ปูม่านยาม่าน" และร้านกาแฟ "มอม" เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมจากลายสักสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและทำหน้าที่เป็นซอฟต์แวร์พาวเวอร์ (Soft Power) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนถึงความท้าทายตามแนวคิด "อุตสาหกรรมวัฒนธรรม" ที่ว่าการแปรรูปวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า อาจนำไปสู่การลดทอนคุณค่าดั้งเดิม ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงจริยธรรมที่ได้จากบทเรียนของชนพื้นเมืองอื่นๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์



ข้อเสนอแนะ

- 1) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ควรพิจารณานำโมเดลการจัดการที่นำเสนอไปปรับใช้ เพื่อสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจนในการคุ้มครองและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทุนทางวัฒนธรรมลายสักล้านนา
- 2) ผู้ประกอบการและนักออกแบบ ควรใช้ฐานข้อมูลและแนวทางจากงานวิจัยนี้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เคารพต่อต้นทุนทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างสินค้าที่มีเรื่องราว มีอัตลักษณ์ และมีความยั่งยืน
- 3) สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการขยายผลการศึกษาไปยังจิตรกรรมฝาผนังในวัดอื่น ๆ ของล้านนา เพื่อสร้างฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจการรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาจากลายสักล้านนา

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การจัดทำฐานข้อมูลลายสักขาลายอย่างเป็นระบบ โดยจำแนกลดทอนจากจิตรกรรมวัดพระสิงห์ออกเป็น 4 ประเภทหลักตามสถานะทางสังคม และระบุสัญลักษณ์ที่มีศักยภาพสูงเชิงเศรษฐกิจ 4 ชนิด คือ มอม, แมว, ปะลู และนกยูง โดยเฉพาะ “มอม” ที่ถูกยกให้เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นที่สุด สำหรับการพัฒนาโมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรม องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สุดคือ “โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมลายสักขาลายล้านนา” ซึ่งเป็นต้นแบบที่เชื่อมโยงมรดกที่จับต้องได้ (จิตรกรรม) เข้ากับมรดกที่จับต้องไม่ได้ (องค์ความรู้เรื่องการสัก) โมเดลนี้ประกอบด้วยฐานข้อมูลลายสักพร้อมการวิเคราะห์ความหมาย และกรอบการจัดการเชิงจริยธรรมที่เสนอให้มีการจัดตั้งสมาคมรดกวัฒนธรรม ใช้ระบบการเข้าถึงฐานข้อมูลแบบลำดับขั้น และพัฒนาระบบ “เครื่องหมายการค้าทางวัฒนธรรม” เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเคารพต่อรากเหง้าทางวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พงษ์กุล และปณต นวลใส. (2566). การออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกที่สะท้อนอัตลักษณ์ ลายสักขาลายกลุ่มชาติพันธุ์ภูไท จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 6(3), 42-55. https://so02.tcithaijo.org/index.php/human_dru/article/view/265707
- กฤษฎา พรหมเวช และปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2567). การสักยันต์ในฐานะซอฟต์แวร์ของชาวไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 43(1), 175-194. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/huru/article/view/274031>

- จันทกานต์ สิทธีราช, ธนพร หมูคำ, ศรีวิไล พลมณี และประเทือง ทินรัตน์. (2564). การดำรงอยู่ของอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ไทใหญ่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 40(1), 23-48.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/huru/article/view/252610>
- ธนาวุฒิ ฤทธิ์ช่วย. (2560). *กระบวนการสื่อสารเพื่อสืบต่อวัฒนธรรมการสักล้านนา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรรษา เครือคล้าย และนพดล อินทร์จันทร์. (2565). การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากลายสักยันต์ไทยสำหรับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 5 (1), 72-81. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ISSC/article/view/250660>
- พระวิรัตน์ จันทโก (ศรีคำมนตรี). (2550) *การศีกษาวิเคราะห์คุณค่าทางสุนทรีย์ในศิลปะลายสัก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Adorno, T. W., & Horkheimer, M. (2002). *Dialectic of enlightenment: Philosophical fragments* (E. Jephcott, Trans.). Stanford University Press. (Original work published 1944)
- Bock, C. A. (1986). *Temples and elephants: Travels in Siam in 1881-1882*. Oxford University Press. (Original work published 1884).
- Hall, S., & du Gay, P. (1996). *Questions of Cultural Identity*. London: Sage Publications.
<https://ich.unesco.org/en/what-is-intangible-heritage-00003>
- UNESCO. (2003). *Text of the Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage*. <https://ich.unesco.org/en/convention>



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วันที่รับบทความ: 13 ตุลาคม 2568
วันแก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2568
วันตอบรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2569

วิริยา โต๊ะเส้น¹
บุญเลิศ ธานีรัตน์²
สุดคนึง อาจชอบการ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (2) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และ (4) พยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.933$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 4) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 87.00 ($R^2=.870$) และ มีค่าน้ำหนักตัวแปรพยากรณ์สำหรับคะแนนมาตรฐานสำหรับทำนายความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้วยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล เท่ากับ .464 และ .185 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล; ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียน

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ 124/1 ถนนทุ่งสง-ห้วยยอด ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ 124/1 ถนนทุ่งสง-ห้วยยอด ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: Wiyawirya2808@gmail.com

อีเมล: ² boonlert.2701@gmail.com, ³ sudkanerng2514@gmail.com

Relationships between Digital Leadership of School Administrators and Innovative Organization of Schools under Trang Primary Educational Service Area Office 2

Received:	15 October 2025
Revised:	10 November 2025
Accepted:	20 February 2026

Wiriya Tohsen ¹Boonlert Thaneerat ²Sudkanerng Atchopkan ³

Abstract

The purposes of this study were to (1) examine the digital leadership of school administrators, (2) innovative organization of schools, (3) relationships between digital leadership of school administrators and innovative organization of schools, and (4) to predict innovative organization of schools based on components of digital leadership. The sample consisted of 103 schools under Trang Primary Educational Service Area Office 2. The informants were 103 heads of academic affairs departments. The data collection instrument was a five-point rating scale questionnaire. The data analysis statistics included mean, standard deviation, Pearson's correlation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings revealed that; 1) the overall and every aspect of digital leadership of school administrators were found at good levels; 2) the overall and every aspect of innovative organization of schools were also found at good levels; 3) the relationships between digital leadership of school administrators and innovative organization of schools were highly positive, with a very high correlation ($r = .933$) at significance level of .001. 4) The combination of the components of digital leadership could explain 87.00 % of the variance of innovative organization ($R^2 = .870$). There were standardized regression weights for predicting the innovative organization of schools based on the school administrators' digital leadership. The predictors included digital knowledge and digital innovation, with standardized coefficients of .464 and .185, respectively.

Keywords: Digital Leadership ; Innovative Organization ; School Administrators ; School

Type of Article: Research Article

¹ Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Social Sciences, Southern College of Technology, 124/1 Thung Song-Huai Yot Road, Thewang Sub-district, Thung Song District, Nakhon Si Thammarat Province 80110

^{2,3} Advisor, Faculty of Education and Social Sciences, Southern College of Technology, 124/1 Thung Song-Huai Yot Road, Thewang Sub-district, Thung Song District, Nakhon Si Thammarat Province 80110

* Corresponding Author: Wiyawiriya2808@gmail.com

Email: ² boonlert.2701@gmail.com, ³ sudkanerng2514@gmail.com



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พุทธศักราช 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล โดยมีเป้าหมายใน ภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ปฏิรูปกระบวนการทัศน์ การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงาน คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 1) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้นภายใน องค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถ จูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อ บรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่นและฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 90) หรืออาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและรูปแบบอย่างต่อเนื่องตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละ ยุคสมัย (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 75) ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจ ตรงต่อความต้องการ และเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยี เข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารองค์การ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมา บูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงาน ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอด องค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงาน ผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถ ประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ ในการดำรงชีวิตหรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ 2564, หน้า 48) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาพัฒนาด้านการศึกษา ขับเคลื่อน การพัฒนาการเรียนรู้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งทักษะ ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลในปัจจุบัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสื่อสารดิจิทัล

Communication วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Vision) ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) กลยุทธ์ดิจิทัล (Strategy) และนวัตกรรมดิจิทัล (Innovation Digital) (Contributor 2017, pp. 3-12) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายองค์กร (Sheninger, 2019, p. 490) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร หรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559, หน้า 139)

องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นองค์กรของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการ ในแนวทางใหม่ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง การที่องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรม (Adams, et al, 2006; Caldwell & O'Reilly, 2003) จากองค์การแบบการดั้งเดิม (Traditional organization) ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา(Educational innovative organization) ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารงานใหม่ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ (Kastratović et al., 2015, pp. 41-45) ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จะต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างรูปแบบการทำงาน สร้างสื่อการสอนและวิธีจัดการเรียนการสอน ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้ (Intangible Asset) แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Tangible Asset) (องค์กร ประจันเขตต์, 2557, หน้า 46)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุขญา โกมลวานิช, 2563, หน้า 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (Leadership) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่



เป็นต้นแบบ ที่ดีที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วิวัฒน์ชัย ศิริกาญจน์ และคณะ, 2560, หน้า 72)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีโรงเรียนในการกำกับดูแลนิเทศ ติดตามผล การจัดการศึกษา 134 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกันตัง จำนวน 33 โรงเรียน อำเภอสิเกา จำนวน 24 โรงเรียน อำเภอห้วยยอด จำนวน 40 โรงเรียน อำเภอวังวิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน และอำเภอรัษฎา จำนวน 18 โรงเรียน โดยมีการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษา เพื่อตอบสนอง นโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าประสงค์ใน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีองค์ความรู้ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการ ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการกำหนดแนวทางการพัฒนา ตัวชี้วัดเป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาด้านครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ข้อที่ 14 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะด้าน การเรียนรู้ ดิจิทัล (Digital Literacy) การสอนดิจิทัล (Digital Pedagogy) ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสาร ภาษาที่ 3 สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของตน และข้อที่ 9. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น รวมทั้งมีกล ยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ที่มีแนวทางในการพัฒนา ข้อที่ 10 พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และ สมรรถนะครูในทุกด้าน และข้อที่ 12 สร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แต่จากรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดังกล่าวเนื่องจากความไม่ชัดเจนของรูปแบบ และขั้นตอน การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสู่สถานศึกษาส่งผลให้ระบบการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2, 2567, หน้า 65)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร ทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูล ไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ หน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. เพื่อพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 134 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2567, หน้า 20)
2. ตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน เปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 103 คน
3. ตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Contributor (2017, pp. 3-12) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ความรู้ดิจิทัล 4) กลยุทธ์ดิจิทัล และ 5) นวัตกรรมดิจิทัล
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Kastratović et al. (2015, pp. 41-45) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ 2) ททรัพยากร 3) การเปลี่ยนแปลง และ 4) ผลลัพธ์

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ยั่งยืน



3. ผู้สนใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครูและบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน (สฤญญา แซ่มซ้อย, 2562, หน้า 135)

ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความตระหนักถึงความรู้(Understand) ประเมิน(Evaluate) การจัดการ(Manage) และใช้(Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล (ดาวรรณ ธิวิลการ, 2564, หน้า 137)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ Contributor มีทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสื่อสารดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล กลยุทธ์ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล (Contributor, 2017, pp. 3-12)

องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สุริศา ริมศิริ, 2562, หน้า 12) ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม คือการที่องค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ประหยัดเวลาและเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ในการดำเนินงาน องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความแตกต่าง ได้เปรียบในการแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดีขึ้น (จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์, 2563, หน้า 107)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ (Kastratovic et al., 2015, pp. 41-45)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

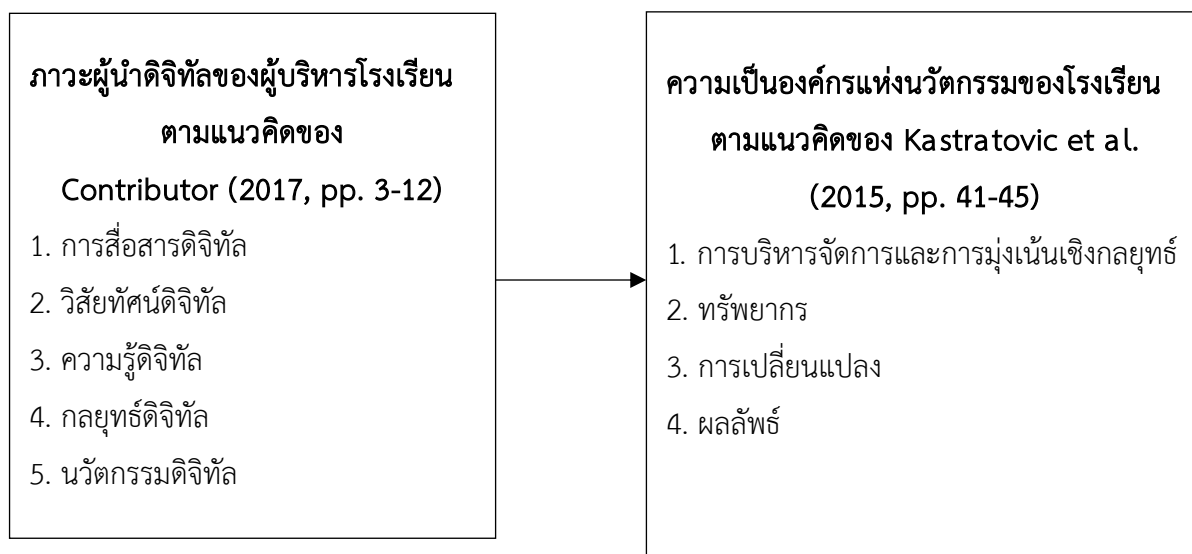
ดาวรรณ ธิวิลการ (2564, หน้า 183-187) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลกับการสร้างองค์กร นวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคต ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม เช่นกัน เห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การ

ติดต่อสื่อสารของประเทศต่าง ๆ ในโลก เชื่อมถึงกันได้สะดวก ทำให้การแข่งขันของประเทศรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นการที่ประเทศต่าง ๆ จะสามารถแข่งขันประเทศอื่นได้จะต้องอาศัยความมีศักยภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในการขับเคลื่อน ในการคิดค้นเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการตลอดจนการจัดการองค์กรใหม่ เพื่อให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์และการให้บริการในองค์กรยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, หน้า 31) ได้ระบุว่าองค์กรนวัตกรรมเป็นกระบวนการใหม่ เกิดขึ้นตลอดเวลาตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรควรจะมีการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อเกิดเป็นนวัตกรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นนั้น จะทำให้องค์กรสามารถเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี รวมถึง ได้เสนอแนวทางการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลในการขับเคลื่อน และควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ 1) การมีจุดแข็งเป็นของตัวเอง 2) วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร 3) การหาพันธมิตร และ 4) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนเนื่องจากเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะสามารถนำทักษะ ความรู้ ความเข้าใจทางดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 134 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2567 หน้า 20) ตัวอย่างโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้างานบริหารวิชาการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปเทียบค่าตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 103 โรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนนั้นๆ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน เป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย ประเภทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และ วิทยฐานะของผู้บริหาร ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Contributor (2017, pp. 3-12) จำนวน 5 ด้าน คือ การสื่อสารดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล กลยุทธ์ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Kastratovic et al. (2015, pp. 41-45) จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารจัดการและการมุ่งเน้น เชิงกลยุทธ์ ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1970, pp. 14-24)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter Regression และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามหัวข้อ ต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และ 4) การพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน		M	SD	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.20	0.73	ดี	2
2	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.10	0.83	ดี	5
3	ด้านความรู้ดิจิทัล	4.15	0.79	ดี	3
4	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	4.21	0.73	ดี	1
5	ด้านนวัตกรรมดิจิทัล	4.15	0.80	ดี	3
โดยรวม		4.16	0.74	ดี	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับดี ($M = 4.16$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.21$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($M = 4.20$, $SD = 0.73$) ด้านความรู้ดิจิทัล ($M = 4.15$, $SD = 0.73$) ด้านนวัตกรรมดิจิทัล ($M = 4.15$, $SD = 0.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($M = 4.10$, $SD = 0.83$)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		M	SD	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการบริหารจัดการและมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์	4.18	0.81	ดี	4
2	ด้านทรัพยากร	4.20	0.79	ดี	3
3	ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.69	ดี	2
4	ด้านผลลัพธ์	4.24	0.67	ดี	1
โดยรวม		4.21	0.71	ดี	

จากตาราง 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.21$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.24$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.23$, $SD = 0.69$) ด้านทรัพยากร ($M = 4.20$, $SD = 0.79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการบริหารจัดการและมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ($M = 4.18$, $SD = 0.81$)



ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X)		ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y)		
		r	ระดับ	p
1	ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	.898***	สูงมาก	.000
2	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	.880***	สูงมาก	.000
3	ด้านความรู้ดิจิทัล (X_3)	.919***	สูงมาก	.000
4	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล (X_4)	.887***	สูงมาก	.000
5	ด้านนวัตกรรมดิจิทัล (X_5)	.852***	สูงมาก	.000
โดยรวม		.933***	สูงมาก	.000

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .933 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านความรู้ดิจิทัล (X_3) รองลงมาคือด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1) ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล (X_4) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2) และด้านนวัตกรรมดิจิทัล (X_5) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .919, .898, .887, .880 และ .852 ตามลำดับ

ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X)		ด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Y_1)	ด้านทรัพยากร (Y_2)	ด้านการเปลี่ยนแปลง (Y_3)	ด้านผลลัพธ์ (Y_4)	ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนรวม (Y)
1	ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	.917***	.876***	.840***	.780***	.898***
2	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	.887***	.865***	.809***	.788***	.880***
3	ด้านความรู้ดิจิทัล (X_3)	.918***	.907***	.863***	.806***	.919***
4	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล (X_4)	.882***	.866***	.816***	.814***	.887***
5	ด้านนวัตกรรมดิจิทัล (X_5)	.855***	.837***	.816***	.732***	.852***
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน รวม (X)		.973***	.957***	.955***	.943***	.933***

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .973 - .933 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันดังนี้

ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .917 .876 .840 และ.780 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ เท่ากับ .917 .876 .840 และ.780 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านความรู้ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ เท่ากับ .918 .907 .863 และ.806 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ เท่ากับ .882 .866 .816 และ.814 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านนวัตกรรมดิจิทัล มีความสัมพันธ์ เท่ากับ .855 .837 .816 และ.732 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนด้วยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.232	1	44.232	681.656	.000
Residual	6.554	101	.065		
Total	50.785	102			
$R = .933a$ $R^2 = .871$ $R^2_{adj} = .870$ $F = 681.656$					

*** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 5 พบว่า ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสื่อสารดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล กลยุทธ์ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกันมีความสัมพันธ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .993 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R^2) เท่ากับ .870 แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 87.00



ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

Model	ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	p
		b	Std. Error	β			
1	(Constant)	.490	.150			3.258**	.002
	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	.080	.120	.084		.672	.503
	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	.058	.088	.067		.654	.515
	ด้านความรู้ดิจิทัล	.414	.086	.464		4.790***	.000
	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	.178	.091	.184		1.957	.053
	ด้านนวัตกรรมดิจิทัล	.163	.064	.185		2.535*	.013

$R = .933a$ $R^2 = .871$ $R^2_{adj} = .870$ $F = 681.656$ $Seest = .24941$

a. Dependent Variable: ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

* ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรพยากรณ์ และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนเป็นตัวแปรตาม พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล มีอำนาจในการพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ โดยส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 87.00 (Adjusted $R^2 = .870$) และมีค่าน้ำหนักตัวแปรพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .414 และ .163 ตามลำดับ มีค่าคงที่ .490 มีค่าน้ำหนักตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) .464, และ .185 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ความรู้ดิจิทัล ($p = .000$) นวัตกรรมดิจิทัล ($p = .013$) เมื่อนำตัวแปรทั้งสอง ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_3X_3 + b_5X_5$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Y' = .490 + .414X_3 + .163X_5$$

เมื่อ Y' คือ คะแนนพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรตาม

a คือค่าคงที่ (Constant) ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

X_3 คือ ความรู้ดิจิทัล

X_5 คือ นวัตกรรมดิจิทัล

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = \beta_3 Z_3 + \beta_5 Z_5$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Z' = .464 Z_3 + .185 Z_5$$

เมื่อ Z' คือ คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม

Z_3 คือ ความรู้ดิจิทัล

Z_5 คือ นวัตกรรมดิจิทัล

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านนวัตกรรมดิจิทัล และ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลมีพฤติกรรมในการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากร เจริญเชื้อ (2565, หน้า 59) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ วิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล ความร่วมมือ และการสื่อสาร ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการบริหารจัดการและมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของโรงเรียน มีประชากรจำนวนไม่มาก ทำให้งบประมาณของโรงเรียนมีค่อนข้างจำกัด ผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศ นวัตกรรมภายในองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ดำเนินงาน อย่างมีกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลได้กว้างไกล มีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย กล้าตัดสินใจ สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถสร้างนวัตกรรมใน องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีพรหม (2566, หน้า 828) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.646

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูได้ โดย สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.00 ($R^2 = .870$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .933 ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานไว้ เมื่อพิจารณาแล้วตัวพยากรณ์ที่มีค่าทำนายสูงสุด คือ ด้านความรู้ดิจิทัล ด้าน นวัตกรรมดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำดิจิทัลแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมไปใช้พัฒนา วางแผน และ ส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม โดยสร้างพื้นฐานการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมให้กับบุคลากรจากการ จัดการความรู้ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี โรงเรียน มีบรรยากาศ สร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอิสระทางความคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ เสมอ มีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นการทำงาน ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ สู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีพรหม (2566, หน้า 112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรมุ่งเน้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยการกำหนดนโยบายดิจิทัล และข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน

1.2 ควรมุ่งเน้นความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการและมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยการพัฒनावิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรม สร้างแรงจูงใจกระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในโรงเรียน

1.3 ควรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมืออาชีพ

1.4 ควรมุ่งเน้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้ดิจิทัล และนวัตกรรมดิจิทัล มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนได้ เมื่อพิจารณาแล้วตัวพยากรณ์ที่มีค่าทำนายสูงสุด คือ ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านนวัตกรรมดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองด้านความรู้ดิจิทัล และนำมาสร้างนวัตกรรมให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

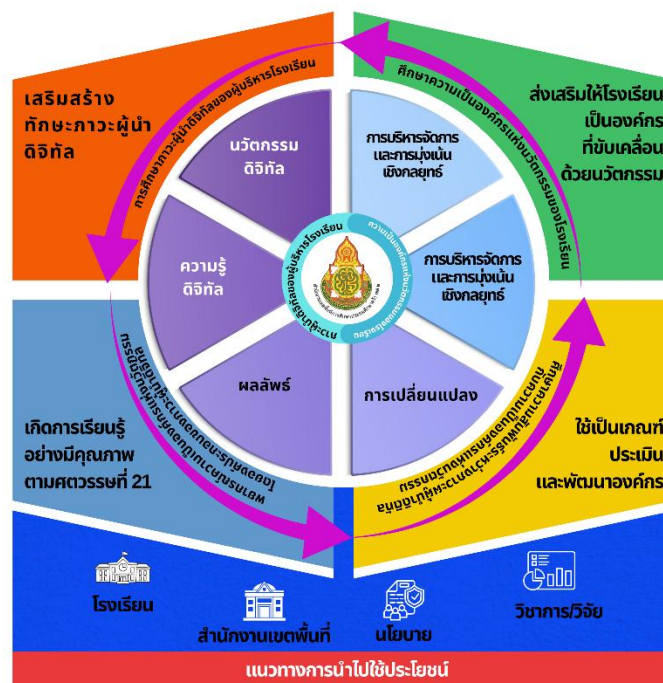
2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือการหาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนร่วมกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางนโยบายหรือหลักสูตรให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก ($r = .933$) กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล ($B = .464$) และ นวัตกรรมดิจิทัล ($B = .185$) กระบวนการและวิธีการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และ พยากรณ์ผล ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน 103 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณ ($R^2 = .870$) คุณค่าและประโยชน์ เสริมสร้าง ทักษะภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัล ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและพัฒนาองค์กร ช่วยให้การเรียนรู้มีคุณภาพและตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ระดับโรงเรียนสามารถ พัฒนาผู้นำโรงเรียนสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ที่สามารถจัดอบรมเสริมภาวะผู้นำเพื่อยกระดับ นวัตกรรม ระดับนโยบายสามารถใช้ข้อมูลวิจัยเป็นฐานกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา ระดับวิชาการ งานวิจัยสามารถขยายผลสู่การพัฒนาโมเดลและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
ที่มา : วิริยา โต๊ะเส้น (2568)

เอกสารอ้างอิง

- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม
กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับ บัณฑิตศึกษา
(ครั้งที่ 15). (น.1903-1914), ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ*. บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ดาวรรุณณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ, และสัญญา เคนาภูมิ. (2560). *องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับ
การพัฒนาในศตวรรษที่ 21*. วารสารอินฟอร์เมชัน (Information), 24(2), 72-80.
<https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/th/article/view/111>
- วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับ
พลเมืองไทย*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566*. <http://trang2.go.th/index.php>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *การขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมด้วยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล*. สำนักงาน
นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุริสา ริมศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สุภาพร ศรีพรหม. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- องค์กร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1). 45-51. <https://he01.tcithaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/18430>
- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21–47. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00119.x>
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (2003). The determinants of team-based innovation in organizations: The role of social influence. *Small group research*, 34(4), 497-517. <https://doi.org/10.1177/1046496403254395>
- Contributor. (2017). *Skill in digital leadership*. <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-indemand-skills-in-digital-leadership>.
- Kastratović, E., Miletić, L., & Dragić, M. (2015). Innovative organization, innovation, and innovation union scoreboard. *International Journal of Economics & Law*, 5(13), 41–45. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=291239&utm_source=chatgpt.com
- 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>
- Likert, R. (1970). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Publications.

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วันที่รับบทความ: 16 ตุลาคม 2568
วันแก้ไขบทความ: 30 พฤศจิกายน 2568
วันตอบรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2569

สุนนา สุนทรเวชพงษ์¹

รัตนา กาญจนพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 370 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การเสริมพลังอำนาจครู; การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา; ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร; *ความสัมพันธ์*

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาโครงการภาคพิเศษ กรุงเทพมหานคร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

² รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: 6714470090@rumail.ru.ac.th

อีเมล: ² arjarnratana@gmail.com



The Relationship Between Teacher Empowerment by School Administrator and The Learning Organization Status of Schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA)

Received:	16 October 2025
Revised:	30 November 2025
Accepted:	20 February 2026

Sumana Soontornvatchpong ¹Ratana Karnjanapun ²

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of teacher empowerment by school administrators as perceived by teachers, (2) to study the level of the learning organization status of schools under the BMA as perceived by teachers, and (3) to investigate the relationship between teacher empowerment by school administrators and the learning organization status of BMA schools.

The sample consisted of 370 public school teachers under the BMA for the academic year 2024. The sample size was determined using Cohen's specified sample size table, and the participants were selected using multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire which demonstrated a high reliability coefficient (α) of 0.99. The statistics used for data analysis were the mean, Standard Deviation (*SD*), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient (*r*).

The findings revealed the following (1) Overall, the level of teacher empowerment by school administrators was rated by teachers at a high level, (2) Overall, the learning organization status of BMA schools was rated by teachers at a high level, and (3) There was a high, statistically significant relationship between teacher empowerment by school administrators and the learning organization status of BMA schools at the .01 level.

Keywords: Teacher Empowerment; Learning Organization; School Administrators; Bangkok Metropolitan Administration School Teachers; Relationship

Type of Article: Research Article

¹ M.Ed. Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240, Thailand.

² Associate Professor of Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240.

* Corresponding author email: 6714470090@ru.ac.th.

Email: ² arjanratana@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และ เศรษฐกิจโลก ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับบทบาทจากการเป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization: LO) ที่สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้มีได้จำกัดอยู่เพียงภาคธุรกิจ แต่ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนเขตเมืองหลวงอย่าง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีบริบทที่แตกต่างกันไป

กรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเมือง ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนผ่าน แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พุทธศักราช 2564-2569) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า กรุงเทพมหานคร "น่าอยู่สำหรับทุกคน" สู่เป้าหมาย 'เรียนดี' และ 'บริหารจัดการดี' ในนโยบาย 9 ดี 9 ด้าน (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2565) 1) ด้านโปร่งใสดี 2) ด้านเดินทางดี 3) ด้านสิ่งแวดล้อมดี 4) ด้านสังคมดี 5) ด้านสุขภาพดี 6) ด้านเศรษฐกิจดี 7) ด้านปลอดภัยดี 8) ด้านบริหารจัดการดี และ 9) เรียนดี ตามลำดับ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างเท่าเทียมและสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งเน้นการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital Classroom, โครมบุ๊ก) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและนโยบายระดับมหภาคจะไม่สามารถบรรลุผลได้ หากขาดกลไกการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการ นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคคล วิชาการ และงบประมาณได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา และที่สำคัญที่สุดคือการเสริมพลังอำนาจครูในการสร้างความเชื่อมั่นและมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นรากฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และการสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยรวม

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ต้องอาศัยการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการยอมรับความแตกต่าง ซึ่งมีรากฐานสำคัญมาจากการที่ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อการพัฒนาองค์กร ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่จึงชี้ให้เห็นว่า การเสริมพลังอำนาจครู (Empowerment) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมดังกล่าว การเสริมพลังอำนาจครู ในบริบทนี้ คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่การอบรมพัฒนาตนเอง การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และการให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา ความสามารถในการตนเอง (Self-efficacy) และ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional Expertise) ของครู เมื่อครูได้รับการเสริมพลังและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นลงตามนโยบาย ครูจะมีเวลาและแรงจูงใจในการทุ่มเทเพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบหลักสูตรและสื่อการสอน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผ่านการสร้างเครือข่ายและการเป็น "ครูแกนนำ" หรือ "ครูโค้ช" อันเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning



Organization) สอดคล้องกับการศึกษาของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564, หน้า 73) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านความรอบรู้แห่งตน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ศาสตร์ในที่นี้หมายถึงหลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง ส่วนศิลป์คือความสามารถในการนำหลักการเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจูงใจคน การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่ครูและบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจและมอบอำนาจในการตัดสินใจที่อิสระในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล สิ่งนี้จะช่วย สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) และ สมรรถนะ (competency) ของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับ การอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional Expertise) และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ และความรักในงานที่ทำในที่สุด สอดคล้องกับ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564, หน้า 31) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการนี้ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันเป็นทีม และยังกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ภายในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งย่น จากการศึกษาของ ฌบักซ์ ทรวงโพธิ์ และนันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์ (2567) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยช่วยให้แต่ละบุคคลตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและส่งเสริมให้มุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนี้จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อสภาพจิตใจ แต่ยังช่วยพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย Kanter (1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างความท้าทายในงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และการให้อิสระ ในการตัดสินใจ จะช่วยส่งเสริมความผูกพัน ความพึงพอใจ และเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง Thomas and Velthouse (1990) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลไกที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคลากร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1997) ที่เสนอทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร โดยใช้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของบุคลากร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ กับสถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูที่เหมาะสมและเป็นไปตามหลักการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นรากฐานในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และการสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยรวม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย จากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร รายงานการวิจัย สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจครู และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,210 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 437 โรงเรียน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, et al. (2011) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2568 ถึง เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2568 เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาระดับความคิดเห็นของครู เนื่องจากเป็นช่วงที่กิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมั่นคงและดำเนินไปตามปกติ ทำให้ข้อมูลสะท้อนสภาพจริงของการปฏิบัติงานได้ชัดเจน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในระดับสูง และลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากความเร่งรีบหรือความเครียดของครูผู้สอน



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) โดยศึกษาจากเอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังกะระห้องค้ประกอบงานวิจัย ของ จริยา จันทรละมูลและคณะ (2566), จีราภรณ์ สัตย์สม (2567), ฐิติพัฒน์ วิณิน (2566), ปฐมาภรณ์ สานุกุล (2565), ธัชพงศ์ เศรษฐบุตตรและคณะ (2566), ณปภัช ทรวงโพธิ์ และ นันทิมา นาคาพงศ์ อัศวรักษ์ (2567), วิรินทร์ดา เสือจอย (2564), สมคิด สกุลสถาปัติ (2567), อรพรรณ จันทรา (2563) และ Kanter (1979, p. 65) ได้ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกัน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา มอบหมายภารกิจ อำนาจ และความรับผิดชอบให้แก่ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมตามบทบาท หน้าที่ และศักยภาพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การบริหาร จัดการ และการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในงาน ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) คือกระบวนการที่ มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาองค์ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนา การนิเทศ การเรียนรู้ร่วมกัน หรือการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 ด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Information Sharing) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารหรือ บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และกระจายข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการ งานวิชาการ และการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างทั่วถึง โปร่งใส และทันเวลา เพื่อส่งเสริมความ เข้าใจที่ตรงกัน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการให้อิสระแก่บุคคล (Autonomy Through Boundaries) คือ การที่ ผู้บริหาร สถานศึกษากำหนดกรอบหรือแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนสามารถใช้ดุลยพินิจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขต ที่กำหนด โดยไม่ควบคุมหรือ มีข้อจำกัดที่เกินความจำเป็น ซึ่งช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ และการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดและงานวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562), ณัฐ ไร่จินดา (2563), นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564), วันชนก อาจปฐ (2564), วีรยา สัจจะเขตต์ (2564), ทศม วรประวดี (2565), สุชาดา รักกอก (2565), กนกเนตร คำไพ (2566), ชิตชัย ชุมวรฐาย (2566), สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์ (2567) และ Senge (2006) ที่ มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย ผู้วิจัยได้นำฐานแนวคิดของ Senge (2006) มาบูรณาการร่วมกับบริบทการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสู่ 'การเป็นบุคคลที่รอบรู้' และสังเคราะห์ด้าน

'การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี' เพิ่มเติม เพื่อให้กรอบแนวคิดมีความทันสมัย ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น และสอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Learn) คือ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงกว่าการทำงานแบบรายบุคคล ทีมเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการทำงานร่วมกันตามหน้าที่เท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีมในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การที่บุคลากรในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและสร้างภาพอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กรร่วมกัน ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การรับทราบเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในจุดมุ่งหวัง ทิศทาง และความมุ่งมั่นขององค์กร จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจร่วมกัน สิ่งนี้จะนำไปสู่การที่บุคลากรเห็นความสำคัญและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน โดยนำวิสัยทัศน์มาเป็นหลักในการปฏิบัติงานและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Knowledgeable Person) คือ การเป็นบุคคลผู้รอบรู้ หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคคลกลุ่มนี้จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากหลากหลายแหล่งอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากการเข้าอบรม สัมมนา และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง พวกเขามีความสามารถในการนำความรู้และทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานจนเกิดความชำนาญ และไม่ยึดติดกับวิธีการรูปแบบเดิม นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของตนเองกับผู้อื่น เพื่อยกระดับศักยภาพร่วมกันและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน

2.4 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ แบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง แนวคิด ความเชื่อ ทศนคติ และสมมติฐานที่ฝังลึกในตัวบุคคล ซึ่งเป็นผลจากการสั่งสมประสบการณ์ และมีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานและการตัดสินใจ แบบแผนความคิดนี้ไม่ได้ตายตัว แต่เป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้ บุคลากรที่มีแบบแผนความคิดที่ดีจะสามารถคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และพร้อมที่จะยอมรับข้อมูลหรือข้อโต้แย้งจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผล โดยมีเป้าหมายเพื่อนำแนวคิดนั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ ความสามารถในการคิด การวิเคราะห์ มองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม เชื่อมโยงกัน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำงานที่มีแบบแผนตามเหตุและผล ทำให้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไร การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน

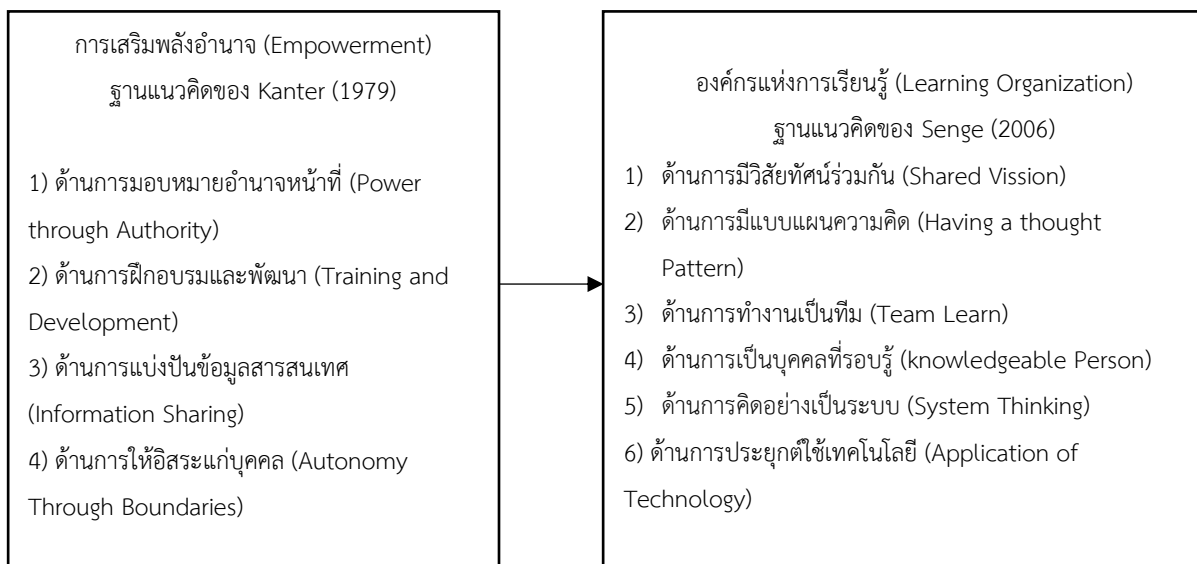


นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถคาดการณ์ผลกระทบของการตัดสินใจและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว

2.6 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Application of Technology) คือความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการข้อมูล การติดต่อสื่อสาร การสร้างสื่อการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่หลากหลาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ และส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,210 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 437 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นที่ 1 สุ่มแบบชั้นภูมิ จากกลุ่มเขต 6 กลุ่ม ได้กรุงเทพมหานครตะวันออก ขั้นที่ 2 สุ่มแบบชั้นภูมิ สุ่มสำนักงานเขต จาก 9 เขต ในกรุงเทพมหานครตะวันออก ได้สำนักงานเขตบางกะปิ ขั้นที่ 3 สุ่มแบบชั้นภูมิ สุ่มครูในเขตบางกะปิ จาก 11 โรง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรง ขนาดกลาง 5 โรง และขนาดเล็ก 2 โรง 573 คน ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้ ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดนิยามศัพท์ จากนั้นสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC 0.99 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (Try out) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาดังกล่าวแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form มีผู้ตอบแบบสอบถามคืน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 94.14

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้



2.1 ค่าเฉลี่ย (M)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จำแนกการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 2) ด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Information Sharing) 3) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Power through Authority) และ 4) ด้านการให้อิสระแก่บุคคล (Autonomy Through Boundaries) เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ (Best and Kahn, 1993, pp. 246-250)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จำแนกการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Learn) 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 3) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Knowledgeable Person) 4) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และ 6) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Application of Technology) เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ (Best and Kahn, 1993, pp. 246-250)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และเมื่อเรียงลำดับด้านที่

มากที่สุดที่สุดไปน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($M = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($M = 4.52$) ด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ($M = 4.46$) ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้อิสระแก่บุคคล ($M = 4.42$) ดังตาราง 1

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	M	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.52	0.499	มากที่สุด	2
2. การฝึกอบรมและพัฒนา	4.59	0.477	มากที่สุด	1
3. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ	4.46	0.501	มาก	3
4. การให้อิสระแก่บุคคล	4.42	0.526	มาก	4
รวม	4.50	0.462	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับข้อจากมากที่สุดไปน้อยสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($M = 4.63$) รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($M = 4.58$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($M = 4.56$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าข้อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($M = 4.51$) ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นของครู			
	M	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.531	มากที่สุด	6
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.56	0.486	มากที่สุด	3
3. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.63	0.449	มากที่สุด	1
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.58	0.467	มากที่สุด	2
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.55	0.515	มากที่สุด	5
6. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.56	0.514	มากที่สุด	4
รวม	4.57	0.442	มากที่สุด	



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.812^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Information Sharing) (X_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}= 0.783^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) (X_2) อยู่ใน ($r_{xy}= 0.747^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือด้านการให้อิสระแก่บุคคล (Autonomy Through Boundaries) (X_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}= 0.746^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Power through Authority) (X_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}= 0.722^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังตาราง 3

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การเสริมพลังอำนาจ ครูของผู้บริหาร สถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}
X_1	0.737 ^{**}	0.644 ^{**}	0.529 ^{**}	0.614 ^{**}	0.580 ^{**}	0.756 ^{**}	0.722 ^{**}
X_2	0.762 ^{**}	0.656 ^{**}	0.612 ^{**}	0.640 ^{**}	0.584 ^{**}	0.749 ^{**}	0.747 ^{**}
X_3	0.771 ^{**}	0.730 ^{**}	0.608 ^{**}	0.675 ^{**}	0.642 ^{**}	0.768 ^{**}	0.783 ^{**}
X_4	0.775 ^{**}	0.667 ^{**}	0.562 ^{**}	0.625 ^{**}	0.612 ^{**}	0.748 ^{**}	0.746 ^{**}
X_{tot}	0.825 ^{**}	0.731 ^{**}	0.626 ^{**}	0.691 ^{**}	0.655 ^{**}	0.818 ^{**}	0.812 ^{**}

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กานอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนโลกทัศน์ในการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2563, หน้า 241-245) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์ในการมองตนเอง และงานอย่างสร้างสรรค์ คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถและเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีความสามารถจะให้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1979, pp. 65-75) เสนอว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างมีผลต่อการสร้างทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนที่จำเป็น ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศลิษา ศุภสภากรณ์ (2566, หน้า 51) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของวิรินดา เสือจอย (2564, หน้า 108) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ สานุกุล (2565) ที่พบว่าการเสริมพลังอำนาจครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยคิดว่าสืบเนื่องจากนโยบายและวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานครในการจัดการศึกษาว่า “กรุงเทพฯ น่านอยู่สำหรับทุกคน” สู่เป้าหมาย ‘เรียนดี’ และบริหารจัดการดี’ ในนโยบาย 9 ด้าน (กรุงเทพมหานคร, 2566-2570) เน้นการถ่ายโอนอำนาจ และ สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวของโรงเรียนในสังกัด ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันอย่างเปิดกว้าง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด เพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 14) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรโดยบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 227) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับชิตชัย ชุมวรฐายี (2566, หน้า 66) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1



โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของนุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564, หน้า 66) การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวันชนก อาจปฐ (2564, หน้า 77) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยเห็นว่าผลลัพธ์นี้เกิดจากการที่ระบบการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครภายใต้นโยบาย "เรียนดี บริหารจัดการดี" ผลักดันให้สองแนวคิดนี้ดำเนินไปพร้อมกัน เมื่อผู้บริหารส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจครูด้วยการมอบอำนาจและการให้อิสระในการตัดสินใจ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ พวกเขาก็จะมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปโดยปริยาย การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันข้อมูล และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ด้วยการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 14) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในฐานะองค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด สุกุลสถาปัตย์ (2567, หน้า 246) การสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ควรศึกษาปัจจัยการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นถึง ข้อค้นพบเชิงบวกที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($p < .01$) ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

1. ข้อเสนอเชิงประจักษ์ยืนยันว่ากลไกการบริหารจัดการที่เน้นการมอบอำนาจและการสร้างความเชื่อมั่นเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. จุดอ่อนเชิงระบบ ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับแนวทางการพัฒนาในบริบทของกรุงเทพมหานคร คือองค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้อิสระแก่บุคคล (Autonomy) และ ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่องค์ประกอบด้านการให้อิสระแก่บุคคล ยังมีค่าไม่สูงเท่าที่ควร แม้ความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการมอบอำนาจเป็นปัจจัยเสริมให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมและการมอบอำนาจยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเร่งดำเนินการปรับปรุง เพื่อสร้างรากฐานที่สมบูรณ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ ให้มีการวิจัยเชิงลึกต่อไป เพื่อค้นหาแนวทางและปัจจัยที่ผู้บริหารควรนำมาใช้ในการยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาควรเน้นไปที่การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง การให้อิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นอันดับแรก ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จริยา จันทรละมูล, มีชัย ออสุวรรณและสุภารัตน์ สารสว่าง (2566). การศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 14(2), 153–173. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/human_ubu/article/view/256103
- จิราภรณ์ สัตย์สม. (2567). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.



- จิตชัย ชุมวรรฐายี. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิติพัฒน์ วีนิน. (2566). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณปภัช ทรวงโพธิ์, และ นันทิมา นาคพงศ์ อัครวิทย์. (2567). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(4),
597–622. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/277181/184419>
- ณัฐ ไธจินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทศม วรประวดี. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, เดชา พนารกุลและอัครเดช เกตุฉ่ำ. (2566). การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการเสริม
พลังอำนาจทางจิตใจระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 8(1), 100–115.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/rdibsrj/article/view/261997>
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนอง
แขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปฐมาภรณ์ สานกุล. (2565, 27 พฤษภาคม). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. [เอกสารนำเสนอ]. การประชุม
หาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, สงขลา, ประเทศไทย.
- วันชนก อาจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศลิษา ศุภสภากรณ์. (2566). แนวทางการเสริมพลังอำนาจการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : *Human Resource
Management in Education*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2567). การสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(1), 237–250.
<https://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/2387/1531>
- สุชาดา รักอก. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา3.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. (2567). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร (เอกสารกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ลำดับที่ ๐๒/๒๕๖๗). สำนักงานศึกษา
กรุงเทพมหานคร.
- อรพรรณ จันทรา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติของทันตบุคลากรตามแนว
ทางการควบคุมการติดเชื้อทันตกรรม ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed).
Routledge U.S.A.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4),
65–75
- Kanter, R. M. (1997). *Frontiers of management*. A Harvard Business Review Book.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*.
McGraw-Hill.



Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1990.4310926>

การสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands

วันที่รับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2568

วันแก้ไขบทความ: 8 ธันวาคม 2568

วันตอบรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2569

Yuanyuan Li¹

จำเริญ คังคะศรี²

ภูริพัฒน์ แก้วดารณวัฒนา³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands (เหล้าจื่อหัว) ทักษะของผู้บริโภคต่อแบรนด์ และแนวทางการสื่อสารทางการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ในบริบทสังคมร่วมสมัย โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการและนักการตลาดของแบรนด์จำนวน 12 ราย ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้บริโภคจำนวน 400 ราย ผ่านแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบัน แบรนด์มีการปรับตัวด้วยกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และความร่วมมือข้ามอุตสาหกรรม การสื่อสารคุณค่าแบรนด์ผ่าน การเล่าเรื่องเชิงวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริโภคผ่านการปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง และการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ (2) ทักษะของผู้บริโภค ผลการวิเคราะห์ SEM ยืนยันว่า นวัตกรรมการตลาดมีผลเชิงบวกโดยตรงต่อทั้งประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์ ($\beta=0.593$) และการรับรู้ของผู้บริโภค ($\beta=0.468$) นอกจากนี้ ความภักดีต่อแบรนด์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=0.564$) ต่อความสำเร็จของกลยุทธ์การตลาด และ (3) แนวทางการสื่อสารการตลาด ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ นวัตกรรมการออกแบบ การเล่าเรื่องวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์ และการจัดการข้อมูล โดยมีข้อสรุปที่เน้นย้ำว่าการสร้างความภักดีต่อแบรนด์ควรเป็นเป้าหมายหลักในการส่งเสริมแบรนด์เหล้าจื่อหัว

คำสำคัญ: เหล้าจื่อหัว; การสื่อสารการตลาด; นวัตกรรมการตลาด; พฤติกรรมผู้บริโภค; ความภักดีต่อแบรนด์

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาดุสิตบัณฑิตสาขาการจัดการนวัตกรรมการตลาด คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เลขที่ 41 หมู่ 5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000

^{2,3} อาจารย์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เลขที่ 41 หมู่ 5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: atirat.sittirat@gmail.com

อีเมล: ² chamroen.k@rbru.ac.th; ³ Puripat.k@rbru.ac.th



The Role of Marketing Communications Strategy in Brand Building for Chinese Time-Honored Brands

Received: 10 November 2025

Revised: 8 December 2025

Accepted: 20 February 2026

Yuanyuan Li ¹

Chamroen Khangkhasri ²

Puripat Kaewtathanawattan ³

Abstract

The objectives of this research were to study the current state of marketing communication for promoting Chinese Time-Honored brands, consumer attitudes toward these brands, and marketing communication approaches for brand promotion in a contemporary social context. The study employed a mixed-methods approach. For a qualitative method, data were collected from 12 brand managers and marketers via in-depth interviews. And for a quantitative method, data were gathered from 400 consumers using questionnaires and analyzed by descriptive statistics and relational analysis. The research findings revealed that (1) at the current state, brands have been adapted through four strategies: product innovation development and cross-industry collaboration, communicating brand value through cultural storytelling, building consumer relationships via two-way interaction and systematic data management, (2) consumer Attitudes, Structural Equation Modeling (SEM) analysis confirmed that marketing innovation directly causes positive effect on both brand promotion efficiency ($\beta = 0.593$) and consumer perception ($\beta = 0.468$).

Keyword: Chinese Time-Honored Brands, Marketing Communications, Marketing Innovation, Consumer Behavior, Brand Loyalty

Type of Article: Research Article

¹ Ph.D. Student Communication Innovation Management, Faculty of Communication Arts, Rambhai

Barni Rajabhat University. 41 Moo 5, Tha Chang Sub-district, Mueang Chanthaburi District, Chanthaburi Province, 22000, Thailand.

^{2,3} Lecturer, Faculty of Communication Arts, Rambhai Barni Rajabhat University. 41 Moo 5, Tha Chang Sub-district, Mueang Chanthaburi District, Chanthaburi Province, 22000, Thailand.

Corresponding author: atirat.sittirat@gmail.com

Email ²: chamroen.k@rbru.ac.th; ³ Puripat.k@rbru.ac.th



Furthermore, brand loyalty functions as the mediating variable with the highest influence ($\beta = 0.564$) on the success of marketing strategies, and (3) The marketing communication approaches consist of four dimensions: design innovation, cultural storytelling, relationship building and data management. The study concludes that building brand loyalty should be the primary objective in promoting Chinese Time-Honored Brands.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แบรนด์ "Chinese Time-Honored Brands" หรือ "เหล้าจื่อห่าว" (Lǎo zì hào) เป็นตราสินค้าที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงพาณิชย์จีนว่าเป็นธุรกิจที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานกว่า 50 ปี มีทักษะการผลิตที่เป็นเอกลักษณ์ และสะท้อนถึงวัฒนธรรมจีน (Thaibizchina, 2023) เช่น เป็ดปักกิ่ง Quanjude, ขนม Daoxiangcun และยาแผนโบราณ Tongrentang แบรนด์เหล่านี้เปรียบเสมือนมรดกทางธุรกิจอันทรงคุณค่าที่สะท้อนวิวัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจของจีน อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่รวดเร็ว แบรนด์เหล่านี้กำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างรุนแรงจากการแข่งขันของแบรนด์รุ่นใหม่ที่เน้นนวัตกรรม ส่งผลให้หลายแบรนด์สูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันและเผชิญปัญหาในการปรับตัว (Xu & Du, 2019)

ปัญหาสำคัญที่พบคือ แบรนด์จำนวนมากไม่น้อยยังติดอยู่ในกรอบการดำเนินงานแบบดั้งเดิม ขาดพลังในการสร้างนวัตกรรม และล้าหลังในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ทำให้ไม่สามารถสื่อสารคุณค่าทางประวัติศาสตร์ให้เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้บริโภครุ่นใหม่ได้ (Xu & Du, 2019) แม้ภาครัฐของจีนจะมีนโยบายส่งเสริมการฟื้นฟูแบรนด์เหล้าจื่อห่าวอย่างต่อเนื่อง แต่ความสำเร็จที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์กลยุทธ์การตลาดใหม่ๆ ที่ผสมผสานมรดกทางวัฒนธรรมเข้ากับบริบทสังคมสมัยใหม่

งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเน้นการศึกษาด้านการอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม (Xu & Du, 2019) หรือการสร้างความแตกต่างผ่านการออกแบบผลิตภัณฑ์เชิงกายภาพ (Eboh et al., 2024; D'Attoma & Ieva, 2020) แต่ยังขาดการศึกษาที่ครอบคลุมถึงอิทธิพลเชิงโครงสร้างและกลไกการสื่อสารของตัวแปรด้านจิตวิทยาผู้บริโภค เช่น การรับรู้และความภักดี ที่มีต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เหล้าจื่อห่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Irfan et al. (2021) และ Hussain et al. (2020) ที่ชี้ว่าการศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานจำเป็นต้องพิจารณาตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้บริโภคเป็นกลไกสำคัญ การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นสำรวจกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของกลุ่มแบรนด์เหล้าจื่อห่าวในเมืองปักกิ่ง และทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands
2. เพื่อศึกษาทัศนคติผู้บริโภคของแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสื่อสารทางการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ครอบคลุมการศึกษา 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบันและกลยุทธ์การสื่อสารการตลาด 2) ทักษะและพฤติกรรมผู้บริโภค และ 3) แนวทางการส่งเสริมแบรนด์ โดยมุ่งเน้นการทดสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (SEM) ระหว่างตัวแปรหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ นวัตกรรมการตลาดเป็นตัวแปรต้น การรับรู้ของผู้บริโภคและความภักดีต่อแบรนด์เป็นตัวแปรสื่อกลาง และประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เป็นตัวแปรตาม นอกจากนี้ ยังครอบคลุมการสังเคราะห์มิติกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมการออกแบบ การเล่าเรื่องวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์และการจัดการข้อมูล

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และด้านประชากร

การศึกษามุ่งเน้นพื้นที่เมืองปักกิ่ง ประเทศจีน โดยแบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการและนักการตลาดของแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands จำนวน 12 ท่าน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้บริโภคที่เคยใช้บริการหรือซื้อสินค้าของแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands เช่น Quanjude, Daoxiangcun ในเมืองปักกิ่ง ซึ่งอ้างอิงฐานข้อมูลลูกค้า ณ เดือนตุลาคม 2023 ที่มีจำนวนมากกว่า 50,000 คน (iiMedia Research, 2023)

สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1967) เนื่องจากเป็นสูตรที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางสำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอนและมีขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีภายใต้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ($e=0.05$) ซึ่งผลจากการคำนวณได้จำนวน 396.83 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติที่น่าเชื่อถือ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา การศึกษาดำเนินการศึกษา ณ เมืองปักกิ่ง ประเทศจีน ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พุทธศักราช 2567 ถึง 30 กันยายน พุทธศักราช 2568

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands
2. ได้ความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีต่อแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands
3. ได้องค์ความรู้และเข้าใจการสื่อสารทางการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands สำหรับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

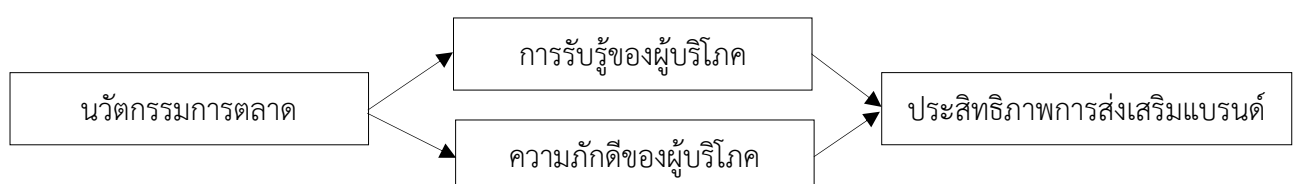
การศึกษานี้บูรณาการทฤษฎีการตลาดและการสื่อสารเพื่ออธิบายพลวัตของแบรนด์ โดยอาศัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) เป็นรากฐานในการสร้างความได้เปรียบยุคดิจิทัล ควบคู่กับแนวคิดการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) ที่มุ่งเชื่อมโยงประสบการณ์ออนไลน์และออฟไลน์ให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ (iyunying, 2017) โดยในบริบทสื่อใหม่ หัวใจสำคัญของ IMC ได้เปลี่ยนไปเน้นปฏิสัมพันธ์แบบสองทางและการถ่ายโอนอำนาจสู่ผู้บริโภค (Niaogebiji, 2023) นอกจากนี้แนวคิดการตลาดยังถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสินทรัพย์ระยะยาวของแบรนด์ (21st Century Business Herald, 2024; Chesbrough, 2019; Schumpeter, 1934) ซึ่งต้องอาศัยการรักษาสมดุลระหว่างความทันสมัยกับอัตลักษณ์ของแบรนด์เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทางกลยุทธ์ (D'Attoma & Ieva, 2020)

ในมิติของการสร้างแบรนด์และพฤติกรรมผู้บริโภค การสื่อสารผ่านการเล่าเรื่องเชิงอารมณ์บนสื่อดิจิทัลมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของลูกค้า (Prem & Kanchan, 2025) งานวิจัยระยะหลังยืนยันว่าการรับรู้และทัศนคติเป็นปัจจัยหลักต่อการตัดสินใจซื้อ โดยเฉพาะในตลาดพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการแข่งขันสูง (Kotler & Keller, 2021; Wang et al., 2023) ที่สำคัญ ผลการวิจัยล่าสุดของ Aissa et al. (2025) พบว่าแนวคิดการตลาดสามารถเพิ่มความภักดีของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านตัวแปรด้านความเชื่อใจและการบอกต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการสื่อสารเชิงนวัตกรรมที่ต้องบูรณาการผลิตภัณฑ์ เรื่องเล่า และประสบการณ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมแบรนด์ (Melović et al., 2020; Quaye and Mensah, 2019; Chansanam, 2023)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมามักเน้นเพียงการอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์เชิงกายภาพ (Eboh et al., 2024) แต่ยังขาดการศึกษาที่ครอบคลุมถึงกลไกของตัวแปรจิตวิทยา เช่น การรับรู้และความภักดี ที่มีต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เหล่านี้จื๊อห้าวอย่างเป็นระบบ (Irfan et al., 2021; Hussain et al., 2020) การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นสำรวจกลไกการสื่อสารการตลาดของกลุ่มแบรนด์เหล่านี้จื๊อห้าวในเมืองปักกิ่ง และทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคดิจิทัล

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H₁: นวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ของผู้บริโภคต่อแบรนด์เหล้าจ้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H₂: นวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดีของผู้บริโภคต่อแบรนด์เหล้าจ้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H₃: นวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เหล้าจ้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H₄: การรับรู้ของผู้บริโภคมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เหล้าจ้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H₅: ความภักดีของผู้บริโภคมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์เหล้าจ้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันของการสื่อสารการตลาด โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้างกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานแบรนด์เหล้าจ้าวที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 12 ท่าน ครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ กลยุทธ์และนวัตกรรม, การสื่อสารคุณค่า, ปฏิสัมพันธ์ผู้บริโภค และการจัดการข้อมูล โดยวิเคราะห์ผลผ่านการเข้ารหัสข้อมูลและตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาทัศนคติผู้บริโภค โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริโภคในปักกิ่งที่เคยใช้บริการ จำนวน 400 คน คำนวณตามสูตร Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาสำหรับข้อมูลทั่วไป และใช้โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับทดสอบความสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 3 การสังเคราะห์ เป็นการนำผลการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและสังเคราะห์เป็นแนวทางการสื่อสารการตลาดที่เหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

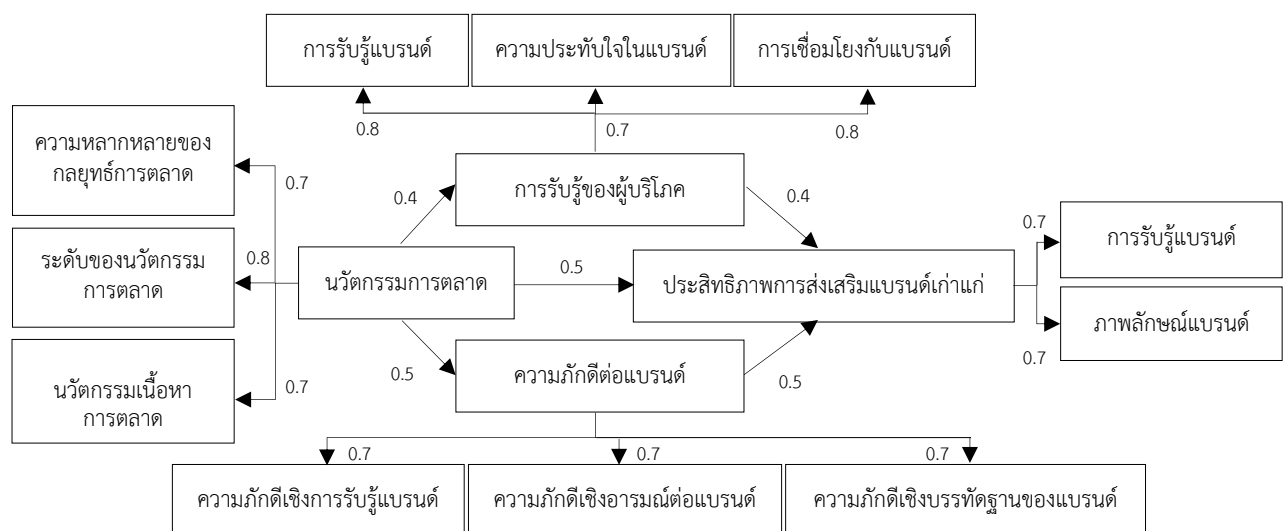
ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands จากการศึกษา พบกลยุทธ์สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และความร่วมมือข้ามอุตสาหกรรม เน้นการผสมผสานความดั้งเดิมเข้ากับสุนทรียะร่วมสมัยผ่านการออกแบบบรรจุภัณฑ์และสินค้าใหม่ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ระบุว่า



“สร้างสรรค์นวัตกรรมในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ โดยใช้ภาษาการออกแบบสมัยใหม่เพื่อตีความองค์ประกอบดั้งเดิม” ควบคู่กับการขยายโอกาสทางธุรกิจผ่าน “รูปแบบนวัตกรรมที่หลากหลาย เช่น ความร่วมมือข้ามอุตสาหกรรม การโต้ตอบกับสื่อใหม่ๆ และประสบการณ์ AR หรือ VR” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, หัวหน้าฝ่ายวางแผนผลิตภัณฑ์) เพื่อตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคใหม่ ด้านที่ 2 การสื่อสารคุณค่าแบรนด์ผ่านการเล่าเรื่องเชิงวัฒนธรรม ใช้การเล่าเรื่อง ผ่านสื่อผสมผสานเพื่อถ่ายทอดคุณค่าแบรนด์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้ข้อมูลว่า “ใช้โมเดลการตลาดแบบผสมผสานระหว่างออนไลน์และออฟไลน์ สื่อสารข้อได้เปรียบของแบรนด์ผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรม นิทรรศการตามธีม และเรื่องราวผลิตภัณฑ์” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด) เพื่อสร้างการรับรู้ในวงกว้าง ด้านที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริโภคผ่านการปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง เปลี่ยนรูปแบบสู่การสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความผูกพันทางอารมณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 กล่าวว่า “ใช้ดีไอการตลาดที่สื่อถึงอารมณ์ เพื่อสร้างความผูกพันทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งและเพิ่มความภักดีต่อแบรนด์” สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ที่ระบุว่า “โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางที่สะดวกสำหรับการสื่อสารผลิตภัณฑ์ ซึ่งช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ของแบรนด์” ด้านที่ 4 การจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ขับเคลื่อนการตัดสินใจ โดยผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 อธิบายว่า “ความคิดเห็นของผู้บริโภคถูกใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจจะเป็นแนวทางโดยตรงในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การตลาด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด) เพื่อกำหนดทิศทางที่แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน พบว่ามีอัตราการตอบกลับที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 94.75 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่อายุระหว่าง 20-29 ปี ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบสมมติฐานการวิจัย รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2 และตารางที่ 1



ภาพ 2 แสดงภาพการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ที่มา Yuanyuan Li (2568)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 1 พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.97 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบเท่ากับ 0.98 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.90 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณเท่ากับ 0.04 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.08 ผลการวิเคราะห์จึงยืนยันได้ว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ตาราง 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลและผลการทดสอบสมมติฐาน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการประเมิน
Chi-square / df	< 3.00	2.97	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.9	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.043	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 2

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทางความสัมพันธ์	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	P-value	ผลการทดสอบ
H ₁	นวัตกรรมการตลาด -> การรับรู้	0.468	***	ยอมรับ
H ₂	นวัตกรรมการตลาด -> ความภักดี	0.506	***	ยอมรับ
H ₃	นวัตกรรมการตลาด-> ประสิทธิภาพ	0.593	***	ยอมรับ
H ₄	การรับรู้ -> ประสิทธิภาพ	0.487	***	ยอมรับ
H ₅	ความภักดี -> ประสิทธิภาพ	0.564	***	ยอมรับ
อิทธิพลทางอ้อม	นวัตกรรม -> ความภักดี -> ประสิทธิภาพ	0.285	-	(Significant)

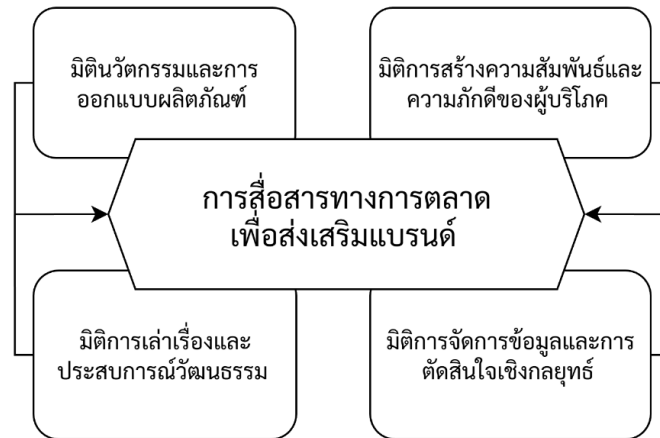
(หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล แสดงให้เห็นว่าสมมติฐานการวิจัยทั้ง 5 ข้อได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรนวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์สูงสุด ($\beta = 0.593$) รองลงมาคืออิทธิพลต่อความภักดีของผู้บริโภค ($\beta = 0.506$) และการรับรู้ของผู้บริโภค ($\beta = 0.468$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์ พบว่าความภักดีของผู้บริโภคมีขนาดอิทธิพลสูงกว่าการรับรู้ของผู้บริโภค ($\beta = 0.564$ และ $\beta = 0.487$ ตามลำดับ) และสุดท้ายผล



การวิเคราะห์พบอิทธิพลทางอ้อมที่มีนัยสำคัญ โดยนวัตกรรมการตลาดส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์ผ่านตัวแปรความภักดีของผู้บริโภค โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.285

ผลการสังเคราะห์แนวทางการสื่อสารทางการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands โดยจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการสื่อสารการตลาดที่ครอบคลุม 4 มิติสำคัญ ดังภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพ 3 แนวทางการสื่อสารทางการตลาด เพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands
ที่มา Yuanyuan Li (2568)

มิติด้านนวัตกรรมและการออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่มุ่งผสมผสานความงามดั้งเดิมเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AR/VR และการปรับโฉมบรรจุภัณฑ์ มิติด้านการเล่าเรื่องและประสบการณ์วัฒนธรรม ที่เน้นถ่ายทอดคุณค่าแบรนด์ผ่านเนื้อหาเชิงอารมณ์และการสร้างทรัพย์สินทางปัญญาทางวัฒนธรรม มิติด้านการสร้างความสัมพันธ์และความภักดี ผ่านการสื่อสารสองทางและการสร้างชุมชนแบรนด์ที่เข้มแข็ง และ มิติด้านการจัดการข้อมูล ที่อาศัย Big Data และ AI ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่แม่นยำ โดยทั้ง 4 มิตินี้มีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน ภายใต้อาณาเขตสูงสุดคือการสร้างความภักดีต่อแบรนด์ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของแบรนด์อย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล

สภาพปัจจุบันของการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands ผลการวิจัยชี้ว่าแบรนด์เหล่านี้จู่โจมได้ยกระดับศักยภาพผ่านการผสมผสานมรดกทางวัฒนธรรมเข้ากับนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) ที่มุ่งเชื่อมโยงประสบการณ์ออนไลน์และออฟไลน์เพื่อสร้างเอกภาพของตราสินค้า (iyunying, 2017) การประยุกต์ใช้ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps และการเปลี่ยนผ่านสู่การสื่อสารสองทาง สะท้อนถึงการตอบสนองต่อการถ่ายโอนอำนาจสู่ผู้บริโภคในยุค

สื่อใหม่ (Niaogebeji, 2023; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) นอกจากนี้ การค้นพบว่านวัตกรรมเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบ (Schumpeter, 1934; Chesbrough, 2019) ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการรักษาสมดุลระหว่างความทันสมัยและอัตลักษณ์ดั้งเดิมเพื่อความยั่งยืนของแบรนด์ (D'Attoma & Ieva, 2020) ด้านทัศนคติผู้บริโภคของแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands ผลการทดสอบโมเดลยืนยันว่านวัตกรรมการตลาดเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมแบรนด์ โดยส่งผลผ่านตัวแปรสื่อกลางด้านความภักดีและการรับรู้ สอดคล้องกับ Aissa et al. (2025) ที่พบว่านวัตกรรมช่วยเสริมสร้างความภักดีผ่านความเชื่อมั่น ทั้งนี้ การที่ตัวแปรความภักดีมีขนาดอิทธิพลสูงกว่าการรับรู้ แสดงให้เห็นว่าการสร้างความผูกพันทางอารมณ์และการเล่าเรื่องผ่านสื่อดิจิทัล (Prem & Kanchan, 2025) เป็นปัจจัยวิกฤตที่กำหนดความสำเร็จเหนือกว่าเพียงการรับรู้ข้อมูล โดยเฉพาะในบริบทตลาดที่มีการแข่งขันสูง (Wang et al., 2023) และด้านแนวทางการสื่อสารทางการตลาดเพื่อส่งเสริมแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands การสังเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่แนวทางการสื่อสารเชิงนวัตกรรม 4 มิติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบูรณาการเชิงระบบที่สอดคล้องกับบริบทการสื่อสารสองทาง (Melović et al., 2020; Quayle & Mensah, 2019) การศึกษานี้จึงช่วยขยายพรมแดนองค์ความรู้โดยชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมิใช่เพียงการใช้เครื่องมือใหม่ แต่คือการผนวกผลิตภัณฑ์ เรื่องเล่า และประสบการณ์ให้สอดคล้องกับคุณค่าทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ (Chansanam, 2023) เพื่อยกระดับความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาภาพรวมการรับรู้ต่อแบรนด์ที่ได้รับรางวัลซึ่งมีความหลากหลาย ดังนั้นการนำแนวทางไปประยุกต์ใช้จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของประเภทผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำหรับองค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะแบรนด์ดั้งเดิม ควรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค ทั้งในด้านการสื่อสาร ช่องทางการจัดจำหน่าย และการบริการที่เข้าถึงง่าย
2. องค์กรควรปรับปรุงสินค้าให้ทันสมัยโดยยังคงเอกลักษณ์ดั้งเดิม เพื่อรักษาลูกค้าเก่าและขยายฐานลูกค้าใหม่ควบคู่กัน
3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเจาะจงกลุ่มตัวอย่างสินค้า เช่น กลุ่มอาหารหรือยาสมุนไพร เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริงในแต่ละอุตสาหกรรม
2. เน้นการวิจัยหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงแบรนด์ดั้งเดิม



องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญสำหรับแบรนด์ Chinese Time-Honored Brands ดังนี้

1. แบบจำลองการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ 4 มิติ ที่ประกอบด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การเล่าเรื่องวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์ และการจัดการข้อมูล ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับแบรนด์ดั้งเดิมอื่น ๆ ได้
2. การยืนยันปัจจัยความพึงพอใจและการซื้อซ้ำ ผู้บริโภคซื้อซ้ำเพราะเชื่อมั่นในคุณภาพและวัฒนธรรม แต่ต้องได้รับการสนับสนุนด้วยความสะดวกในการเข้าถึงสินค้า
3. การค้นพบเทคโนโลยีคือความจำเป็นเพื่อความอยู่รอด ต้นทุนทางวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงกับผู้บริโภคยุคใหม่
4. แนวทางการสร้างความยั่งยืนเกิดจากการพัฒนาต่อเนื่อง ชื่อเสียงเก่าแก่ต้องควบคู่กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์สม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรักษาสถานะทางธุรกิจได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. บริษัท ซีเนรี่ฟิล์มและโซเท็ก จำกัด.

Aissa, N. K., Hamdaoui, N. M., Nourddin, N. F., & Hamouda, N. S. (2025). The impact of marketing innovation in enhancing customer loyalty: A case study of customers of the institution “Mobilis” - Bouira agency. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 3(51). [https://doi.org/10.31435/ijite.3\(51\).2025.3605](https://doi.org/10.31435/ijite.3(51).2025.3605)

Chansanam, W. , Chaichuay, V. , Manorom, P. , Kanyacome, S. , Sugimoto, S. , & Huang, Y. J. , et al. (2023). Cultural heritage preservation through ontology-based semantic search systems. *Conservation Science in Cultural Heritage*, 23(1), 183–196. <https://doi.org/10.6092/issn.1973-9494/20048>

Chesbrough, H. (2019). Open innovation results: Going beyond the hype and getting down to business. *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198841906.001.0001>

D'Attoma, I., & Ieva, M. (2020). Determinants of technological innovation success and failure: Does marketing innovation matter? *Industrial Marketing Management*, 91, 64–81. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.08.015>.

Eboh, M. E., Edeme, N. C., & Dibia, N. P. (2024). Effect of differentiation strategy on marketing performance of fast moving consumer goods in Abraka, Delta State. *Journal of Business and African Economy*, 10(4), 1–23. <https://doi.org/10.56201/jbae.v10.no4.2024.pg1.23>

- Hussain, S., Melewar, T., Priporas, C., Foroudi, P., & Dennis, C. (2020). Examining the effects of celebrity trust on advertising credibility, brand credibility and corporate credibility. *Journal of Business Research*, 109, 472–488.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.079>.
- iiMedia Research. (2023, April 18). 2023 nian Zhongguo xiaofeizhe dui Zhonghua laozihao canying dian de zhengti yinxiang fenbu [Distribution of overall impressions of Chinese consumers toward China's time-honored catering brands in 2023] [Data set].
<https://shorturl.asia/kDTw0>
- Irfan, S., Iqbal, I., Iqbal, S., & Bashir, F. (2021). CSR Image and customer satisfaction: The mediating role of customer trust and customer loyalty. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 7(3), 637–650. <https://doi.org/10.26710/jafee.v7i3.1907>.
- iyunying. (2017, September 2). IMC zhenghe yingxiao chuanbo: “yingxiao = chuanbo” de shidai jiu zheme laile [IMC: The era of “marketing = communication” has arrived].
<https://shorturl.asia/WrNc4>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Melović, B., Čirović, D., Dudić, B., Vuković, D., & Gregus, M. (2020). The analysis of marketing factors influencing consumers' preferences and acceptance of organic food products - Recommendations for the optimization the offer in a develop market. *Foods*, 9(3), 259. <https://www.mdpi.com/2304-8158/9/3/259>
- Niaogebiji. (2023, July 19). *E-Shuerci de lilun huigu* [A theoretical review of Don E. Schultz].
<https://www.niaogebiji.com/article-619835-1.html>
- Prem, R., & Kanchan, P. (2025). Emotional Branding in the Digital Age: Strategies for Cultivating Consumer Loyalty. *International Journal of Advanced Research in Commerce Management & Social Science*, 08(02(II)), 243–251. [https://doi.org/10.62823/ijarcms/8.2\(ii\).7702](https://doi.org/10.62823/ijarcms/8.2(ii).7702)
- Quaye, D., & Mensah, I. (2019). Marketing innovation and sustainable competitive advantage of manufacturing SMEs in Ghana. *Management Decision*, 57(7), 1535-1553.
<https://www.emerald.com/md/article/7/7/1535/279863>
- Schumpeter, J. A. (1934). The theory of economic development. Harvard University Press.
- Thaibizchina. (2023, October 5). “เหล่าจื้อหัว” แบรนด์เก่าแก่เจาะใจ Gen Z - thaibizchina. Thaibizchina. <https://thaibizchina.com/article/china-time-honored/>



- Wang, C., Liu, T., Zhu, Y., Wang, H., Wang, X., & Zhao, S. (2023). The influence of consumer perception on purchase intention: Evidence from cross-border E-commerce platforms. *Heliyon*, 9(11), e21617. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21617>
- Xu, Y.-F., & Du, H.-B. (2019). Zhonghua laozihao pinpai yanshen fengxian shibie yu kongzhi yanjiu [Research on risk identification and control of brand extension for China's time-honored brands]. *Shandong Shehui Kexue*, (08), 146–151. <https://doi.org/10.14112/j.cnki.37-1053/c.2019.08.022>.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรจากเงินทดแทน

วันที่รับบทความ: 3 ธันวาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 25 มกราคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 7 มีนาคม 2569

ปภาศรี บัวสวรรค์¹

มัลลิกา พิณจันทร์²

พันธ์เทพ วิทิตอนันต์³

บทคัดย่อ

การวิจัยปัญหาการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม 2561) โดยพิจารณาปัญหาทางกฎหมายที่กำหนดให้สิทธิแก่ทายาทเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยเฉพาะทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(3) และ (4) ด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเชิงเอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม 2561) มาตรา 20(3) กำหนดให้สิทธิแก่บุตรในการได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานและถึงแก่ความตายหรือสูญหาย โดยกำหนดเงื่อนไขให้บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับสิทธิโดยไม่ต้องพิจารณาว่าบุตรเรียนอยู่ หรือไม่ได้เรียนแต่ทำงานแล้ว หรืออาจจะไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานก็ได้รับสิทธิ แต่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี มีหลักคือบุตรจะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ยกเว้นบุตรอยู่ในระหว่างการศึกษาอยู่ไม่ว่าจะอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีหรือในระดับปริญญาตรีให้ได้รับสิทธิในเงินทดแทนต่อไปจนกว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการศึกษาพบว่า บุคคลอายุครบ 18 ปี ที่ไม่มีโอกาสเรียนด้วยเหตุผลต่างๆ มีจำนวนมาก จึงควรขยายโอกาสให้บุตรมีโอกาสตัดสินใจทำงานเพื่อเลี้ยงดูตนเองหรือเลือกศึกษาต่อเพื่อให้เกิดสิทธิในเงินทดแทนต่อไป อีกประเด็นคือตามมาตรา 20 (4) กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่บุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เมื่ออายุครบ 18 ปี จะได้รับสิทธิในเงินทดแทนต่อไปอีกก็ต่อเมื่อบุตรนั้นต้องอยู่ในอุปการะก่อนที่ลูกจ้างตายหรือสูญหาย และหากบุตรประเภทนี้ไม่มีลักษณะอาการดังกล่าวอีกต่อไป มาตรา 21 วรรคสอง กำหนดให้สิทธิในการได้รับเงินทดแทนของบุตรนั้นสิ้นสุดลง จากการศึกษาพบว่า คนพิการควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิคนพิการและภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ และโอกาสที่คนพิการจะหายจากอาการที่เป็นนั้นเป็นไปได้ยากมากเมื่อพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการ

คำสำคัญ: สิทธิในเงินทดแทน; ทายาทเงินทดแทน; บุตร; คนพิการ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

^{1, 2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: praphasri.b@ru.ac.th

อีเมล: ² phunthep77@hotmail.co.th; mallika2494@gmail.com



ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 20 โดยเพิ่มพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 20(3/2) โดยกำหนดว่าให้บุตรที่อายุครบ 18 ปี และไม่ได้ศึกษา ให้ได้รับสิทธิต่อไปอีก 6 เดือน และหากได้ศึกษาต่อภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่อายุครบ 18 ปี ไม่ว่าจะอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีหรือในระดับปริญญาตรี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ควรยกเลิกการกำหนดสิทธิของบุตรที่ทุพพลภาพ ตามมาตรา 20 (4) โดยกำหนดให้บุตรที่มี อายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะหรือมิได้อยู่ในอุปการะของ ลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย และควรแก้ไขมาตรา 21 วรรคสองตอนท้าย โดยกำหนดว่า บุตรที่ไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(4) และมีผู้อุปการะหรือประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง

Problems of Protecting the Rights of Heirs of Beneficiaries under the Workmen's Compensation Act

Received: 3 December 2025

Revised: 25 January 2026

Accepted: 7 March 2026

Praphasri Buasawan¹

Mallika Pinijchan²

Phunthep Vititanane³

Abstract

This research project – A Study on Related Problems of Protecting the Rights of Heirs of Beneficiaries under the Workmen's Compensation Act – aims to study the protection of the rights of heirs of beneficiaries under the Workmen's Compensation Act B.E. 2537 (Amendment Act B.E. 2561) by looking at related problems due to the requirement of law that grant benefits to heirs of workmen who suffered work-related injury or illness, specifically heirs that are workmen's children, as per Article 20(3) and (4), though qualitative using the documentary research method.

The result reveals that Article 20(3) of the Workmen's Compensation Act B.E. 2537 (Amendment Act B.E. 2561) stipulates that workmen's children are entitled to receive benefits from the Workmen's Compensation Fund when workmen suffer work-related injury and illness, as well as death and disappearance. In this regard, the law further stipulates that children under 18 years of age are entitled to receive benefits without considering whether they attend any educational institutions as students, or they have dropped out and are now workmen, or they have dropped out and are now unemployed. Regardless of their situation, children under 18 years of age will receive the benefit. On the contrary, if the workmen's children are over 18 years of age, they will not be entitled to receive the benefit unless they are currently attending any educational institutions as students for bachelor's degrees or

Keywords: Right to compensation; Heirs of Compensation Fund; Child; Disabled people

Type of Article: Research Article

^{1,2,3} Faculty of Law, Ramkhamhaeng University, Ramkhamheang University, 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark Subdistrict, Bangkok District, Bangkok 10240

Corresponding author: atirat.sittirat@gmail.com

Email: ² phunthep77@hotmail.co.th; ³ mallika2494@gmail.com



lower-level degrees. And they will continue to receive the benefit until they complete their bachelor's degrees. However, this study reveals that there are many people over 18 years old who do not have the opportunity to attend higher-level education programs due to various reasons. Therefore, the author recommends that children should be given the opportunity to make the decision regarding their future, whether to drop out and start working or to remain in school, and their decision should be taken into consideration when granting benefits under the Workmen Compensation Fund. On the other hand, regarding Article 20 (4), in which the law stipulates that children who suffer from physical disabilities or mental disorders when they turn 18 years old will continue to be eligible to receive the benefit only if they are recognized as dependents of workmen before they die or disappear. Moreover, if these children no longer suffer from the aforementioned conditions, Paragraph Two of Article 21 stipulates that they will no longer be eligible to receive the benefit. In this regard, the author recommends that people with disabilities should be treated equally, as per the principle of rights of people with disabilities and the country's constitution, since it is rarely possible that people with disabilities will ever recover from their conditions, considering the causes of such disabilities.

In summary, the author recommends that amendment to Article 20 should be made to Article 20 (3/2) of the Workmen's Compensation Act B.E. 2537, that is, children over 18 years old who are not attending any educational institutions should continue to be eligible to receive the benefit for another 6 months. Moreover, if they choose to attend any educational institutions as students for bachelor's degrees or lower-level degrees within the period of 6 months previously mentioned, then they will continue to be eligible to receive the benefit until they complete the bachelor's degrees. Secondly, the author recommends that amendment should be made to provisions regarding the rights of children with disabilities under Article 20 (4), in order to make the benefit available to children over 18 years old who suffer from physical disabilities or mental disorders, regardless of whether they are recognized as dependents of workers before they die or disappear. Lastly, the author recommends that an amendment should be made to the end of Paragraph Two of Article 21 so it includes the following: 'once children are no longer possess the qualifications described under Article 20 (4) and they are recognized as dependents of other persons or they are able to work on their own.'

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” กล่าวคือ เมื่อมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเงื่อนไขการทำงานโดยได้รับค่าจ้าง สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น และเป็นผลให้มีการมีสถานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่กำหนดสิทธิของลูกจ้างและกำหนดหน้าที่ของนายจ้างให้ต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษในทางอาญา โดยรัฐเข้ามาควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างไม่ให้กระทบสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฯ) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฯ) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พุทธศักราช 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง รวมถึงการดำเนินคดีทางศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พุทธศักราช 2522

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานเน้นการคุ้มครองลูกจ้างในขณะที่ทำงานให้กับนายจ้างเป็นหลัก อาทิเช่น การได้รับค่าจ้างพิจารณาจากการทำงานของลูกจ้างในวันทำงานและเวลาทำงาน หากมีการทำงานเกินจากเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือหากนายจ้างจะทำการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยเข้าสู่กระบวนการตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ไม่เช่นนั้นจะเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีที่ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยและเกิดเหตุทำให้ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ลูกจ้างจะได้รับสิทธิในเงินทดแทน โดยที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดว่าหากลูกจ้างประสบอันตราย จากการทำงาน การทำงานตามคำสั่งหรือจากการรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง หรือกรณีลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานลูกจ้างจะได้รับสิทธิในเงินทดแทนได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทน ค่าทำศพ ซึ่งกฎหมายได้เน้นถึงสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานให้กับนายจ้างเป็นหลัก

ในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่กฎหมายให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระที่ตัวลูกจ้างในฐานะคู่สัญญาตามความผูกพันในส่วนของการกฎหมายแพ่ง แต่ในส่วนของการได้รับสิทธิในกฎหมายเงินทดแทนนั้น การได้รับสิทธิมาจากการเงื่อนไขการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งอาจเป็นผลให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายได้ กฎหมายได้กำหนดสิทธิให้แก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนซึ่งกฎหมายเงินทดแทนได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ จึงถือได้ว่านอกจากกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแล้ว ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนดังกล่าวยังเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่ได้รับสิทธิในกฎหมายแรงงานในพระราชบัญญัติเงินทดแทนด้วย สำหรับผู้มีสิทธิในเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช



2537 กำหนดอยู่ในมาตรา 20 เมื่อพิจารณาจากการได้รับสิทธิของผู้มีสิทธิในเงินทดแทนดังกล่าวนี้สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ทายาทเงินทดแทนเนื่องจากได้รับสิทธิจากการที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายจากการทำงาน

ลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายหรือสูญหายจากการทำงาน พระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน ได้แก่ จ่ายค่าทำศพให้ผู้จัดการศพ ตามมาตรา 16 จำนวนเงิน 50,000 บาท และค่าทดแทนตามมาตรา 18(4) ให้แก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี นอกจากนี้กฎหมายเงินทดแทนได้กำหนดสิทธิต่อเนื่องในเงินทดแทนให้ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนได้รับกรณีลูกจ้างตายก่อนได้รับเงินตามมาตรา 18(2)(3) ครบระยะเวลาตามสิทธิ

ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนตามมาตรา 20 ได้แก่ บิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตรที่มีอายุไม่ครบ 18 ปี บริบูรณ์ แต่หากครบ 18 ปี แล้วอยู่ในระหว่างการศึกษาค่าจะได้รับสิทธิในเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และกรณีบุตรที่ทุพพลภาพ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหากอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างตายเป็นผู้มีสิทธิในเงินทดแทน

เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ในการกำหนดให้สิทธิในเงินทดแทนแก่ทายาทเงินทดแทนนั้น ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรานี้มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกจะเป็นบุคคลตามมาตรา 20(1) ถึง (4) และตามวรรคสองซึ่งมาตรา 20 วรรคแรกก็คือ บิดามารดา สามีหรือภรรยา และบุตร ซึ่งจะมีเงื่อนไขการได้รับสิทธิของบุตรตามอนุมาตรา 3 และ 4 นั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยบุตรถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง (คำพิพากษาฎีกาที่ 11837-11838, คำพิพากษาฎีกาที่ 1308/2557) และกลุ่มสองตามมาตรา 20 วรรคสาม กำหนดว่า “ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย” จะเป็นผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะตายหรือสูญหาย ซึ่งกลุ่มสองนี้จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามมาตรานี้ต่อเมื่อไม่มีบุคคลในกลุ่มแรกที่มีสิทธิได้รับอยู่แล้วและผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะนั้นต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างด้วย เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้สิทธิแก่บุคคลที่ลูกจ้างอุปการะส่งเสียเลี้ยงดู โดยเมื่อทำงานได้เงินมาก็อุปการะบุคคล ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร เป็นต้น ดังนั้น เมื่อลูกจ้างตายหรือสูญหายจากการทำงาน บุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน จากการที่ลูกจ้างตายหรือสูญหายซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เห็นได้ชัดเจนจากที่กฎหมายกำหนดเช่น มาตรา 20(4) หรือ มาตรา 20 วรรค 3 เป็นต้น

แม้ว่ากฎหมายเงินทดแทนจะกำหนดให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ก็มีปัญหาทางกฎหมาย ได้แก่ ปัญหาสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(3) ที่กำหนดให้ บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับเงินต่อไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มาตรานี้เกิดประเด็นปัญหาทางกฎหมายว่า หากกรณีบุตรอายุครบ 18 ปี ลูกจ้างผู้อุปการะส่งเสียเลี้ยงดูบุตรถึงแก่ความตาย ตามกฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้มิได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนเกี่ยวกับช่วงอายุของบุตรอย่างชัดเจน ต่อมาคือปัญหาสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(3/1) ที่กำหนดให้ บุตรอายุครบ 18 ปีขึ้นไปอยู่ระหว่างการศึกษาระดับ

การศึกษาที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ได้รับสิทธิไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เกิดประเด็นปัญหาทางกฎหมายว่า หากกรณีบุตรอายุครบ 18 ปี และไม่ได้ทำการศึกษาอยู่ในช่วงอายุตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่บุตรอยากกลับมาศึกษาต่อ บุตรจะได้รับสิทธิในการศึกษาในระดับการศึกษาที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรีได้หรือไม่ ซึ่งกฎหมายมาตรา 20(3/1) มิได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนไว้อย่างชัดเจน ปัญหาอีกประการคือ สิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(4) ที่กำหนดให้ บุตรอายุตั้งแต่ 18 ปี เป็นคนทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบและอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนตายหรือสูญหายได้สิทธิในเงินทดแทน เป็นปัญหาว่ากรณีบุตรพิการอายุไม่ครบ 18 ปี ลูกจ้างผู้อุปการะส่งเสียเลี้ยงดูบุตรตายหรือสูญหาย กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้สิทธิกับบุตรประเภทนี้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี โดยมีได้กำหนดให้สิทธิในเงินทดแทนแก่บุตรพิการก่อนครบ 18 ปี ไว้อย่างชัดเจน และปัญหาประการสุดท้ายคือการสิ้นสุดสิทธิของทายาทตามมาตรา 21 วรรคท้ายที่กำหนดให้ หากบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3)หรือ(4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป จึงมีประเด็นทางกฎหมายว่า กฎหมายเงินทดแทนในมาตรา 21 วรรคท้าย กำหนดให้ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนจำต้องสิ้นสุดสิทธิโดยเฉพาะบุคคลที่พิการตามมาตรา 20(4) ซึ่งกฎหมายให้พิจารณาว่าหากบุตรหายจากการพิการสิทธิจะสิ้นสุดลงทันทีโดยไม่ต้องพิจารณาว่าบุตรนั้นจะสามารถอุปการะเลี้ยงดูตนเองได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับสิทธิของบุตรที่เป็นทายาทเงินทดแทน
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทนที่เหมาะสมต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าศึกษาแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในเงินทดแทนของทายาท โดยศึกษาถึง ความเป็นมาของกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งมีพื้นฐานจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประกาศอนุสัญญา 2 ฉบับเกี่ยวกับเงินทดแทน ในปี คริสตศักราช 1925 ได้แก่ Convention concerning Workmen's Compensation for Accidents และ Convention concerning Workmen's Compensation for Occupational Diseases กำหนดการบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตจากการบาดเจ็บของลูกจ้างและกำหนดชนิดของโรคอันเกิดจากการทำงานให้ประเทศสมาชิกนำไปอนุวัติใช้เพื่อเยียวยา ผลกระทบจากการขาดรายได้แก่ลูกจ้าง โดยมีแนวคิดการให้ความคุ้มครองสิทธิในเงินทดแทนที่พิจารณาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง หรือจำต้องทำงานตรมคำสั่ง (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 758- 759/2531) และหลักทฤษฎีมูลเหตุที่เหมาะสมโดยมีหลักการการพิจารณาเกี่ยวกับเหตุแทรกแซงที่



ตามปกติย่อมก่อให้เกิดผลหรือคาดหมายได้และผู้ที่กระทำย่อมต้องรับผิดชอบในผลนั้น ซึ่งเป็นหลักในการพิจารณาหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2043/2532) ลักษณะทั่วไปขอบเขตของการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน สิทธิในการได้รับเงินทดแทนของทายาท ศึกษาเกี่ยวกับสิทธิเด็ก ช่วงอายุเด็ก และผู้เยาว์ ศึกษาลักษณะความพิการ แนวคิดการคุ้มครองสิทธิของคนพิการ (สิรินาถ บุญเกียรติ, 2535) แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ (กิตติยา รัตนกร, 2531) หลักการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ (ชนิษฐา เกวินทรภักดี, 2531) แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพคนพิการ (O' Reilly, A, 2003) หลักสิทธิมนุษยชน (วีระ โลจายะ, 2547) หลักการของรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับความเสมอภาคของบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ในส่วนของกฎหมายผู้วิจัยศึกษาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยความสามารถของบุคคล สัญญาจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฯ 2561) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและทายาท โดยข้อมูลการทบทวนวรรณกรรมนำมาประกอบการพิจารณาปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาที่สัมพันธ์กับอายุบุตร

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนกำหนดให้สิทธิแก่ทายาทเงินทดแทนประเภทบุตรโดยกฎหมายก่อนแก้ไข พุทธศักราช 2561 มาตรา 20(3) กำหนดว่า “บุตรที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่” ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 20(3) โดยมีการปรับแก้ไขใหม่ กำหนดว่า “บุตรที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี” และเพิ่ม (3/1) ขึ้นมาโดยกำหนดว่า “บุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีขึ้นไปที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรีให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี” เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายจากเดิมที่พิจารณาเกณฑ์การศึกษาของบุตรที่อายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ให้ได้รับต่อไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นเกิดประเด็นข้อพิจารณาในปัญหาช่วงเวลาของการศึกษา กฎหมายที่แก้ไขใหม่ พุทธศักราช 2561 จึงแก้ไขมาตรา 20(3) และเพิ่มเติม (3/1) และกำหนดใหม่

แม้กฎหมายได้มีการแก้ไขแล้วก็ตามก็มีปัญหาเกี่ยวกับสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(3) ที่กำหนดให้ บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับเงินต่อไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเด็นปัญหาทางกฎหมายจึงมีว่า หากกรณีบุตรอายุครบ 18 ปี ลูกจ้างผู้อุปการะส่งเสียเลี้ยงดูบุตรถึงแก่ความตาย ตามกฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ มิได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนเกี่ยวกับช่วงอายุของบุตรอย่างชัดเจน ซึ่งอาจทำให้บุตรที่มีอายุครบ 18 ปี หมดสิทธิทันที และหากบุตรยังไม่ถึงงานทำก็ไม่มีเงินเพื่อดูแลจากแหล่งรายได้ใดๆ ต่อไป นอกจากนี้อายุนุตรตามมาตรานี้มีความแตกต่างกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กำหนดให้ผู้เยาว์บรรลุนิติภาวะเมื่ออายุครบ 20 ปี บริบูรณ์จึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุบุคคลตามกฎหมายอีกประการหนึ่ง

2. ปัญหาสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(3/1) ที่กำหนดให้ บุตรอายุครบ 18 ปีขึ้นไปอยู่ระหว่างการศึกษาระดับการศึกษาที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ได้รับสิทธิไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เกิด

ประเด็นปัญหาทางกฎหมายว่า หากกรณีบุตรอายุครบ 18 ปี และไม่ได้ศึกษาอยู่ แต่ภายหลังบุตรมีความประสงค์จะกลับมาศึกษาต่อ บุตรจะได้รับสิทธิในการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีได้หรือไม่ ซึ่งกฎหมายมาตรา 20(3/1) มิได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิในเงินทดแทนไว้อย่างชัดเจน

3. ปัญหาสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรตามมาตรา 20(4) ที่กำหนดให้ บุตรอายุตั้งแต่ 18 ปี เป็นคนทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบและอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนตายหรือสูญหาย ถือได้ว่า บุตรมีลักษณะของความพิการทั้งทางกายและจิตใจ ประเด็นปัญหาทางกฎหมายตามมาตรา 20(4) นี้คือ กรณีบุตรที่พิการอายุไม่ครบ 18 ปี ลูกจ้างผู้อุปการะส่งเสียเลี้ยงดูบุตรตายหรือสูญหาย บุตรจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนโดยไม่มีเงื่อนไขประกอบการพิจารณา แต่เมื่อบุตรประเภทนี้มีอายุครบ 18 ปี กฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขว่าบุตรจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่อไปก็ต่อเมื่อบุตรนั้นอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างตาย จึงเป็นปัญหาว่ากฎหมายมิได้กำหนดเงื่อนไขให้สิทธิในเงินทดแทนแก่บุตรพิการก่อนครบ 18 ปีไว้อย่างชัดเจน

4. ปัญหาสิทธิสิ้นสุดลงของทายาทตามมาตรา 21 วรรคท้ายที่กำหนดให้ หากบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3)หรือ(4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป มีประเด็นทางกฎหมายว่า หากบุตรพิการหายจากความพิการ ตามมาตรา 21 วรรคท้ายนี้ ให้ถือว่าบุตรไม่มีสิทธิในเงินทดแทนอีกต่อไป จึงเป็นปัญหาสำหรับบุตรที่มีลักษณะพิการบางประเภทที่ไม่สามารถหายจากความพิการได้ เช่น บุตรที่พิการมาแต่กำเนิด หรือพิการภายหลังแต่ไม่มีโอกาสรักษาให้หาย ดังนั้น การที่กฎหมายกำหนดโดยภาพรวมจึงเป็นปัญหาว่ากฎหมายมิได้แยกประเภทความพิการในกรณีนี้ไว้ว่าความพิการของบุตรลักษณะใดบ้าง และกฎหมายมิได้คำนึงถึงว่าแม้บุตรที่พิการบางประเภทนั้น เมื่อหายจากอาการดังกล่าวแล้วสิทธิในเงินทดแทนสิ้นสุดลงทันทีตามมาตรา 20 วรรคท้าย บุตรจะดำเนินชีวิตต่อไปอย่างไรเพราะก่อนหน้านี้ กฎหมายให้ได้รับสิทธิในเงินทดแทนมาโดยตลอด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าวิจัยเป็นการรวบรวมจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิในเงินทดแทนของทายาท สิทธิเด็ก ผู้เยาว์ และคนพิการ โดยค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ

ผลการวิจัย

ปัญหาทางกฎหมายเกิดขึ้นจากการที่กฎหมายกำหนดให้ทายาทตามมาตรา 20(3)(4) เกี่ยวกับบุตรของลูกจ้างที่ตาย โดยที่ตามกฎหมายให้พิจารณาเกณฑ์การได้รับสิทธิ ได้แก่ เกณฑ์อายุและเกณฑ์การศึกษา กรณีเกณฑ์อายุ หากบุตรนั้นอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ จะได้รับสิทธิในเงินทดแทน ไม่ว่าจะทำงานแล้ว (แรงงานเด็ก) เรียนอยู่ หรือ ทำงานและเรียนไปด้วย จึงเห็นได้ว่าสิทธิของบุตรนั้นขึ้นกับเงื่อนไข อายุเป็นสำคัญ ในการพิจารณาประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้บุคคลที่ลูกจ้างทำงานหาเงินเพื่อส่งเสียเลี้ยงดูบุตร



หากลูกจ้างตายบุตรย่อมได้รับความเดือดร้อน กฎหมายจึงไม่ได้กำหนดเงื่อนไขพิเศษ โดยเฉพาะบุตรนั้นอายุยังไม่ครบ 18 ปีแต่ทำงานแล้ว ก็ถือว่ามียารายได้เลี้ยงตนเอง

ประเด็นการกำหนดอายุบุตร 18 ปี ตามกฎหมายไทยพิจารณาอายุของบุคคลในการกำหนดสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เมื่ออายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับสิทธิบุคคลตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 95 ประกอบพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พุทธศักราช 2561 มาตรา 31 ที่กำหนดให้บุคคลผู้มีสิทธิเลือกตั้งต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีในวันเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 มาตรา 17 กำหนดให้เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 ตาม การกำหนดช่วงอายุบุคคล ในการศึกษาแต่ละช่วงวัย อนุบาล อายุ 1-3 ปี ประถมศึกษา ชั้นปีที่ 1-6 อายุแรกเข้า 6-11 ปี (เกณฑ์การสมัครเข้าเรียนของเด็กนักเรียนชั้นประถม) มัธยมศึกษา ชั้นปีที่ 1-6 อายุแรกเข้า 15-18 ปี (เกณฑ์การสมัครเข้าเรียนของเด็กนักเรียนชั้นมัธยม) นักเรียนจะสำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ช่วงอายุประมาณ 15 ปี สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ช่วงอายุประมาณ 18 ปี

สำหรับเกณฑ์อายุในการบรรลุนิติภาวะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 20 กำหนดว่า “ผู้เยาว์ย่อมพ้นจากภาวะผู้เยาว์และบรรลุนิติภาวะเมื่ออายุ 20 ปี บริบูรณ์” ซึ่งตามกฎหมายแพ่งนั้น หากบุคคลยังไม่บรรลุนิติภาวะ ถือว่าเป็นผู้เยาว์และยังไม่มีความสามารถตามกฎหมาย หมายความว่า ผู้เยาว์เมื่อจะทำนิติกรรมสัญญาใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมก่อน มิเช่นนั้นจะทำให้นิติกรรมที่ทำไปมีผลเป็นโมฆียกรรม และอาจถูกบอกล้างหรือให้สัถยาบันได้

จากการศึกษาเกณฑ์อายุเด็กและเยาวชนขององค์การสหประชาชาติ แบ่งช่วงอายุระหว่าง 15 -25 ปี แตกต่างกับประเทศไทย ที่กำหนดความหมายของเยาวชนตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ไว้ว่าบุคคลที่อายุเกิน 15 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปี บริบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ตามที่ UN กำหนดอายุไว้เพื่อจุดประสงค์ทางสถิติ เพราะเยาวชนคือช่วงของการเปลี่ยนแปลงจากเด็กที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ เตรียมความพร้อมในการเป็นอิสระหรือออกจากการศึกษาภาคบังคับเข้าสู่ช่วงการทำงานทำ

เกณฑ์การกำหนดอายุบุตรให้ได้รับสิทธิในเงินทดแทนจึงมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ และอาจถือได้ว่าอายุบุตรเมื่อครบ 18 ปีบริบูรณ์จะเป็นผลให้หากบุตรไม่ได้ศึกษาอยู่ หากช่วงที่ลูกจ้างซึ่งเป็นบิดาหรือมารดาตาย บุตรที่อายุยังไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ย่อมได้สิทธิในเงินทดแทนอยู่ตลอดระยะเวลานั้น แต่เมื่อครบ 18 ปีบริบูรณ์ โดยหลักตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 20(3) บุตรย่อมหมดสิทธิในเงินทดแทนทันที (ยกเว้นเข้าเกณฑ์การศึกษา)

1. ปัญหาการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาที่สัมพันธ์กับอายุบุตร

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน มาตรา 20(3) “บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี” (3/1) กำหนดว่า “บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีขึ้นไปที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรีให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี”

การกำหนดของกฎหมายดังกล่าวเป็นผลให้สามารถแบ่งกลุ่มบุตรในการได้รับสิทธิดังนี้

1) บุตรอายุยังไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ เมื่อลูกจ้างตาย บุตรจะไม่ได้เรียน หรือทำงานแล้ว หรือเรียนอยู่รวมถึงบุตรที่พิการ ย่อมได้รับสิทธิในเงินทดแทนตามเกณฑ์อายุ

2) บุตรอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ โดยหลัก ถือว่าไม่มีสิทธิในเงินทดแทนแล้ว แต่กฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขการได้รับสิทธิ ตามกฎหมายเรียกว่าเป็นเกณฑ์การศึกษา กล่าวคือ

- เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์อยู่ระหว่างการศึกษาต่อจะได้รับสิทธิจนกว่าจะเรียนจบระดับปริญญาตรี

- หากบุตรศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับปริญญาตรี เช่น เรียนระดับอาชีวศึกษา หรือบุตรที่อายุครบ 18 ปีแล้ว แต่ยังเรียนอยู่ระดับมัธยมศึกษา จะได้รับสิทธิไปจนกว่าจะจบในระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันแรงงานเด็กมีจำนวนมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาความยากจนทำให้ต้องทำงานช่วยเหลือครอบครัวและไม่ได้เรียนต่อ หากเทียบกับความจำเป็นด้านแรงงาน เด็กกลุ่มหนึ่งที่ผันตัวเข้าทำงานเป็นแรงงานเด็กเพื่อช่วยเหลือครอบครัว จึงอาจทำให้เห็นได้ว่า แม้ในครอบครัวมีบิดาหรือมารดาเป็นแรงงาน ทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการในการหาเงินและรายได้หลักเพื่อให้บุตรเรียนและอาจจะอุปการะบุคคลอื่นในครอบครัว เช่น บิดา มารดาของลูกจ้างเอง ทำให้รายได้สำหรับการส่งเสียเลี้ยงดูบุคคลที่ใกล้ชิดหรือคนใกล้ชิดไม่เพียงพอ เมื่อบุตรของลูกจ้างมีอายุ อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ตามกฎหมาย คือ ช่วงอายุ 15-18 ปี ในช่วงเวลานี้เด็กอาจจะทำงานอย่างเดียวโดยไม่ได้ศึกษาต่อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การได้รับสิทธิในเงินทดแทนตามมาตรา 20(3) เมื่อพิจารณาประกอบกับกฎหมาย การที่เด็กได้รับสิทธิในเงินทดแทนตั้งแต่อายุไม่ครบ 18 ปี และได้รับเรื่อยมาจนอายุครบ 18 ปี แล้ว ก็ยังมีความจำเป็นในการทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัวและยังไม่สามารถศึกษาต่อได้ แต่บุตรนั้นก็ไม่สามารถได้รับสิทธิในเงินทดแทนต่อไปอีก ส่งผลต่อรายได้และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรือหากเด็กนั้นทำงานอยู่เมื่ออายุครบ 18 ปี ได้ออกจากงานหรือได้รับผลกระทบจากสถานประกอบการเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ แต่เด็กนั้นต้องเสียสิทธิในเงินทดแทนที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตต่อไปได้

กรณีบุตรตามมาตรา 20(3) อายุยังไม่ครบ 18 ปี ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงาน ซึ่งก่อนที่ลูกจ้างตาย ได้ส่งเสียเลี้ยงดูอยู่ แต่ต่อมาลูกจ้างตายก่อนบุตรอายุครบ 18 ปี บุตรนั้นก็ยังคงรับสิทธิในเงินทดแทนตลอดมาจนอายุครบ 18 ปี เป็นผลให้สิทธิในการรับเงินสิ้นสุดลง ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตต่อไปได้ ผลวิจัยชี้เยาวชนไทย อายุ 15-24 ปี กว่า 1.4 ล้านคน ไม่เรียน ไม่ทำงาน ยูนิเซฟ-กระทรวงแรงงาน-จุฬาฯ เผยผลวิจัยเยาวชนไทย อายุ 15-24 ปี กว่า 1.4 ล้านคน ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ได้ทำงาน นอกจากนั้นงานวิจัยที่ร่วมกันขององค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบกับข้อกังวล



ใหม่ เกี่ยวกับการใช้ชีวิตของเยาวชน อายุ 15-24 ปี ที่ไม่เรียน ไม่ทำงาน และไม่ฝึกอบรม หรือ เยาวชนกลุ่ม NEET (Youth Not in Employment, Education, or Training) ส่วนใหญ่ใช้ชีวิตตามอัตภาพ และพึ่งพาอาศัยครอบครัว จากผลการวิจัยที่พบว่าสาเหตุที่ทำให้เยาวชนอายุระหว่าง 15-24 ปี ไม่เรียน ไม่ทำงานและไม่ฝึกอบรม มีหลายปัจจัยทับซ้อนกันอยู่ ทั้งระบบการศึกษาที่ยังทำให้เด็กมองไม่เห็นอนาคต จนเกิดความท้อ บางคนจึงเลิกเรียนกลางคัน ขณะที่ความยากจนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เด็กหลุดจากระบบการศึกษา จากข้อมูลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าแม่เด็กมีอายุ 18 ปี แล้วหากยังไม่ได้เรียนและไม่ม้งานทำขณะที่สิทธิในเงินทดแทนสิ้นสุดลงด้วยเกณฑ์อายุ ย่อมส่งผลกระทบต่อเด็กนั้นในทันทีทันใดและโดยที่หากเด็กนั้นขาดไร้ผู้อุปการะ เช่น บิดาซึ่งเป็นลูกจ้้างตาย มารดามีสามีใหม่และทอดทิ้งบุตร หรือเด็กไม่มีญาติที่จะอุปการะดูแลอย่างต่อเนื่อง เด็กประเภทนี้ย่อมได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่หากเด็กยังคงได้รับเงินอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะมีงานทำย่อมเป็นคุณประโยชน์กับเด็กยิ่งกว่า

2. ปัญหาสิทธิของทายาทที่เป็นบุตรอายุครบ 18 ปีขึ้นไปอยู่ระหว่างการศึกษาระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ได้รับสิทธิไปจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประเด็นปัญหานี้ พิจารณาจากมาตรา 20(3/1) ที่กำหนดให้บุตรที่ศึกษาอยู่ไม่ว่าจะศึกษาระดับใดให้ได้สิทธิจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ปัญหานี้มาจากกรณีที่หากเด็กอายุไม่ครบ 18 ปี เรียนอยู่ กศน. เพื่อต่อในระดับสูงขึ้น หรือ จบมัธยม 6 ก่อนอายุครบ 18 ปี และเมื่ออายุครบ 18 ปี สิทธิในเงินทดแทนสิ้นสุดลง หากเด็กเรียนอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี เช่น อาชีวศึกษา หรือต่อระดับปริญญาตรี ซึ่งมีลักษณะไม่ต่อเนื่องกับการได้รับสิทธิก่อนอายุ 18 เมื่อพิจารณาตามมาตรา 20(3/1) ไม่ได้กำหนดถึงการพิจารณาสิทธิของบุตรในกรณีนี้ไว้ว่า หากบุตรนั้นไม่ได้เรียนต่อและจะกลับมาเรียน จะเป็นผลให้บุตรนั้นกลับมาได้รับสิทธิจนกว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือไม่ ซึ่งจะถือได้ว่าผู้มีสิทธิในเงินทดแทนมีเพิ่มจำนวนขึ้น เฉกเช่นกับกรณีการคลอดบุตรภายใน 310 วัน ซึ่งหากบุตรนั้นคลอดก็จะได้รับสิทธิในเงินทดแทนนับแต่วันที่คลอดตามมาตรา 20วรรคสอง ทำให้ทายาทเพิ่มขึ้น

จากข้อมูลที่มีการศึกษา พบว่า ดร.สุรศักดิ์ แก้วเอียน หน่วยปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รายงานข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงลึก จำนวน 848 กรณีศึกษาของ กสศ. พบว่า เด็กช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นกลุ่มที่อยู่ในภาวะวิกฤตหลุดจากระบบการศึกษามากที่สุด ทั้ง ๆ ที่อยู่ภายใต้นโยบายเรียนฟรี โดยพบว่าสาเหตุส่วนใหญ่เชื่อมโยงครอบครัวทั้งหมด ได้แก่ 1) ผู้ปกครองมีรายได้น้อย โดยรายได้ของครัวเรือนที่มีเด็กกลุ่มวิกฤตฯ เฉลี่ยอยู่ที่ 900 บาทต่อเดือนต่อคน ในขณะที่หนี้สินอยู่ที่ 40,000 บาทต่อครัวเรือน ทำให้แต่ละครอบครัวมีหนี้สินสูงกว่ารายได้ประมาณ 45 เปอร์เซ็นต์ 2) ผู้ปกครองไม่มีงานทำ และตกอยู่ในภาวะสิ้นหวัง 3) ไม่มีค่าเดินทางมาเรียน 4) ครอบครัวแตกแยก พ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว และ 5) ถูกทอดทิ้งไม่มีผู้อุปการะทางการศึกษา ซึ่งทั้งหมดส่งผลให้เด็กหลุดออกนอกระบบการศึกษาได้ ขณะเดียวกัน การวิจัยในพื้นที่ยังพบว่าเด็กวิกฤตการศึกษาจำนวน 73 เปอร์เซ็นต์มีปัญหาที่ซับซ้อนมากกว่า ได้แก่ 1 ปัญหา โยงโยมาที่ครอบครัว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพกายจิตใจ สวัสดิภาพความปลอดภัย เมื่อเข้าสู่โปรแกรมช่วยเหลือ พบว่าการให้เงินอุดหนุนช่วยเหลืออย่างเดียวไม่สามารถช่วยให้

เด็กพันวิฤตได้ แต่ต้องสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสามารถในการอุปการะเลี้ยงดูเด็กได้ด้วย ภาครัฐจำเป็นต้องมีมาตรการเชิงรุก ที่มุ่งสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่พ่อแม่ผู้ปกครองของนักเรียนยากจน สามารถยื่นหยัดขึ้นมาพึ่งพาตัวเองได้อย่างภาคภูมิใจ ไม่ใช่มาตรการสงเคราะห์เงินช่วยเหลือเพียงอย่างเดียวแต่ไม่สามารถแก้ปัญหาที่แท้จริงได้

จากข้อมูลการศึกษาดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าเด็กอาจจะไม่ได้รับการศึกษาต่อตามช่วงวัย โดยเฉพาะเมื่ออายุครบ 18 ปี บริบูรณ์แล้วไม่ได้ศึกษาต่อ แต่เมื่อภายหลังเด็กกลับมาเริ่มต้นศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี หรือระดับปริญญาตรี ดังนั้น ในประเด็นนี้จึงควรมีมาตรการกฎหมายที่รองรับการกลับมาศึกษาต่อของเด็กด้วยเพื่อให้ได้สิทธิในเงินทดแทนต่อไป

3. ปัญหากรณีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20(4) บุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนมาตรา 20(4) กำหนดว่า “บุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย” หากตีความหมายตามที่กฎหมายกำหนด หมายความว่า กรณีบุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบและอายุยังไม่ครบ 18 ปี ไม่ว่าลูกจ้างจะอุปการะส่งเสียหรือไม่ ถือว่าเป็นผู้มีสิทธิที่ได้รับเงินทดแทน ไปจนกว่าอายุครบ 18 ปี แต่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี กฎหมายกำหนดให้บุตรที่ลูกจ้างอุปการะก่อนที่ลูกจ้างตายเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ปัญหาที่นำไปสู่การพิจารณาคือ บุตรประเภทนี้มีลักษณะทุพพลภาพ หมายถึงการพิการทางกาย ซึ่งอาจจะเริ่มมาตั้งแต่กำเนิดหรือเกิดแล้วเกิดภาวะพิการในภายหลัง จากการศึกษาพบว่า การทุพพลภาพมีความหมายคือ การที่บุคคลนั้นสูญเสียสมรรถภาพจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือเรียกว่ามีการพิการทางกาย

การพิการทางกายจึงมีหลายลักษณะ เช่น พิกัดทางตา หู หรืออวัยวะส่วนอื่นๆ ส่วนกรณีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หมายถึงการพิการทางจิต อาการทางสมอง จากการศึกษาสิทธิของคนที่พิการตามกฎหมายรัฐธรรมนูญถือว่า คนพิการมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีสิทธิและเสรีภาพแห่งบุคคล และย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองโดยมีสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือสถานะอื่นๆ เป็นผู้ที่สมควรได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมด้วยความเสมอภาค การได้รับยอมรับในสิทธิและศักดิ์ศรีดังกล่าว จะทำให้คนพิการได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นผลให้คนพิการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสามารถประกอบอาชีพและสามารถพึ่งตนเองได้

จากประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยนำมาพิจารณาเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากการที่บุตรที่พิการได้รับสิทธิในค่าทดแทนมาก่อนอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้อุปการะในช่วงเวลาดังกล่าว แต่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี เป็นผลให้ผู้อุปการะเลี้ยงดูบุตรที่พิการของลูกจ้างอาศัยเงินจากค่าทดแทนตามสิทธิที่ลูกจ้างได้รับ หากวิเคราะห์ตามกฎหมายที่กำหนดให้อายุ 18 ปีเป็นเงื่อนไขการได้รับสิทธิ เมื่อเทียบกับบุคคลทั่วไปที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์นั้นมีลักษณะ



1. พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ: โดยทั่วไปแล้ว วัยรุ่นอายุ 18 ปี ถือว่ามีพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ เริ่มมีความคิดเป็นของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ถูกต้อง ผิดชอบ ชั่ว ดี ได้อย่างมีเหตุผล

2. ความรับผิดชอบ: วัยรุ่นอายุ 18 ปี เริ่มมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นมากขึ้น สามารถดูแลตัวเอง ทำงานหารายได้

3. การมีส่วนร่วมทางสังคม: วัยรุ่นอายุ 18 ปี ถือว่าเป็นวัยที่พร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆ เช่น การเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกสภา การทำงานในองค์กรต่างๆ

4. กฎหมาย: กฎหมายหลายฉบับในประเทศไทย กำหนดให้บุคคลบรรลุนิติภาวะเมื่ออายุ 18 ปี บริบูรณ์ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา

5. มาตรฐานสากล: หลายประเทศทั่วโลก กำหนดให้บุคคลบรรลุนิติภาวะเมื่ออายุ 18 ปี เช่น สหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา

การกำหนดช่วงอายุตามที่กล่าวมา พิจารณาสำหรับบุคคลทั่วไปที่มีความสามารถ ปราศจากความบกพร่องทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่กรณีบุตรที่พิการในลักษณะทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบตามที่ มาตรา 20(4) กำหนดนั้น มีลักษณะที่แตกต่างทั้งด้านการพัฒนาทางกาย หรือทางจิต ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คนพิการมีความบกพร่องทั้งสติปัญญาและการเรียนรู้ บางคนเรียนรู้ช้า มีสติปัญญาหยุดชะงักมีลักษณะของพัฒนาการที่เป็นไปอย่างล่าช้า มีความผิดปกติของกระบวนการพื้นฐานของสมอง การเคลื่อนไหว การสื่อความหมาย บางคนมีลักษณะออทิสติก ที่ต้องได้รับการดูแลจากจิตแพทย์และต้องได้รับการปรับพฤติกรรมและอาจต้องได้รับการบำบัด อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บุตรคนพิการในลักษณะนี้จึงควรมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ควรมีการกำหนดเงื่อนไขเกณฑ์อายุที่เท่ากับบุตรที่มีลักษณะปกติทั่วไป และหากกำหนดเงื่อนไข ไม่ควรกำหนดเพียงเพราะบุตรนั้นอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างตาย

4) ปัญหากฎหมายที่กำหนดให้สิทธิทายาทสิ้นสุดลงเมื่อไม่มีลักษณะทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนต่อไป ประเด็นปัญหานี้มาจากบทบัญญัติของกฎหมายตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 21 วรรคสองตอนท้าย กำหนดว่า “บุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3)หรือ(4) อีกต่อไป...” จึงทำให้ต้องพิจารณาว่าเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิบุคคลในการได้รับเงินทดแทนตามมาตรา 20(4) คือบุตรกลับมาเป็นปกติ หายจากอาการพิการทั้งทางกายและจิตใจ จึงทำให้ต้องพิจารณาว่า โอกาสที่บุตรนั้นจะหายกลับมาเป็นปกติมีมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาพบว่าในทางการแพทย์ ถือว่าความพิการมีลักษณะเช่นเดียวกับโรคที่เกิดแก่มนุษย์ สาเหตุที่ทำให้เกิดโรคหรือเกิดความพิการนั้น กล่าวโดยง่ายที่สุด มีอยู่ 5 ประการด้วยกันคือ 1) เหตุแต่กำเนิด (Congenital) 2) เหตุจากติดเชื้อโรค (Infection) 3) อุบัติเหตุ (Trauma) 4) เนื้องอกเนื้อร้าย (Tumor) และ 5) ไม่ทราบสาเหตุ (Unknown Cause) อธิบายแต่ละประเภท ดังนี้

1. ความพิการที่มีเหตุมาแต่กำเนิด (Congenital Disorder)

หมายความว่าความพิการนั้นเกิดขึ้นที่ตัวเด็กขณะที่ยังอยู่ในครรภ์มารดา ความพิการนั้นอาจจะมีให้เห็นได้ชัดเจนที่เมื่อเกิดมา เช่น ตาบอด ร่างกายพิการแต่กำเนิด หรืออาจจะแสดงอาการว่าพิการหลังจากที่เกิด แล้วเติบโตมาแล้วระยะหนึ่งมาตรวจพบหลังการคลอดหรือโตขึ้นบ้างแล้ว เช่น หูหนวก เป็นใบ้ ปัญญาอ่อน และพิการทางจิต

2. ความพิการที่เป็นเหตุจากติดเชื้อโรค (Infection) หมายถึงการที่ร่างกายเกิดการติดเชื้อโรค เช่น เชื้อแบคทีเรีย เชื้อไวรัส โดยเชื้อโรคเข้ามาสู่ร่างกายของเด็ก เกี่ยวกับการติดเชื้อนี้ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกแก่เด็กขณะยังอยู่ในครรภ์มารดา ถือว่าเป็นมาแต่กำเนิด (Congenital Disorders) มีเชื้อแบคทีเรีย เช่น ซิฟิลิส เชื้อไวรัส เช่น โรคเอดส์ในเลือดมารดาขณะมีท้อง เชื้อจากร่างกายแม่ผ่านไปสู่เด็กทางรกและสายสะดือและรก หรือเข้ามาติดเด็กขณะที่เด็กคลอดผ่านช่องคลอด เช่น เด็กติดเชื้อโรคหนองในที่อยู่ในช่องคลอดของมารดา ทำให้ตาอักเสบอย่างรุนแรงจนถึงตาบอด หรือติดโรคที่มารดาเป็นอยู่แล้วขณะมีท้อง เช่น โรคเรื้อน ต่อมาแพร่ขยายออกไปทำลายอวัยวะต่าง ๆ ในตัวเด็ก จนเกิดความพิการของร่างกายขึ้นอย่างถาวร ไม่กลับคืนสู่สภาพเดิม อวัยวะเสียไปโดยสิ้นเชิง

กลุ่มที่สอง เป็นการติดเชื้อที่ตัวเด็กขณะอยู่ในวัยเด็ก เกิดหลังจากคลอดออกมาเลี้ยงดูจนโตขึ้นแล้ว เชื้อโรคที่ทำให้เกิดความพิการได้แก่เชื้อแบคทีเรีย (Bacteria) เช่น เชื้อวัณโรค เชื้อโรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบ บางชนิด บางรายเกิดกับเด็กเล็กวัยอนุบาล มีเชื้อไวรัสทำให้เกิดอาการอักเสบรุนแรงจนถึงมีไข้สูง เป็นโรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบ มีอาการชักเกร็ง หลังหายจากไข้แล้วมีความพิการของสมองอย่างถาวรตามมา เชื้อไวรัสที่เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดความพิการของแขนขาและสมองได้บ่อยมาก ๆ เช่น โรคไขสันหลังอักเสบหรือโปลิโอ (Poliomyelitis) มักเป็นในเด็กเล็กที่ไม่ได้รับวัคซีนโปลิโอป้องกันโรค เชื้อไข้กาฬนกนางแอ่น ไข้สมองอักเสบจากเชื้อไวรัส หัดธรรมดา (Measles) หัดเยอรมัน (German Measles) คางทูม อีสุกอีใส เยื่อหุ้มสมองอักเสบจากเชื้อแบคทีเรีย เป็นต้น

3. ความพิการจากอุบัติเหตุ (Trauma)

ความพิการด้วยเหตุนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีความพิการอย่างถาวรตามมา เหตุแห่งความพิการทางกายที่พบได้บ่อยที่สุดทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ เช่น อุบัติเหตุจากการถูกแรงกระแทก การตกจากที่สูง อุบัติเหตุจากการจราจร การขนส่ง หรือการทำงานกับเครื่องจักร ความพิการที่เกิดจากไฟไหม้ น้ำร้อน กรด ด่าง ลวก จมน้ำ สำลักน้ำแล้วหยุดหายใจไปนาน การถูกทุบตีหรือกระแทกอย่างแรง จากการถูกทำร้ายร่างกาย เช่น ถูกยิง ถูกแทง หรือการที่อวัยวะถูกตัดขาด เช่น แขนขาดขาขาด และเหตุแห่งสงคราม การต่อสู้กับข้าศึก การป้องกันภัย และสาธารณภัย เป็นต้น อุบัติเหตุจากการถูกสารพิษ เช่น ก๊าซพิษรั่วไหลทำอันตรายประชาชนอย่างรุนแรงจนกลายเป็นคนพิการก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้

4. ความพิการที่เกิดจากเหตุของเนื้องอก เนื้องอก (Tumor)

เนื้องอกในที่สำคัญและทำให้พิการถาวรก็มี เช่น เนื้องอกของสมอง ไขสันหลัง ซึ่งควบคุม เกี่ยวกับประสาทการเคลื่อนไหว มีผลให้พิการถาวร เพราะสมองหรือไขสันหลังถูกกดทับด้วยก้อนเนื้องอก หรือเพราะ



ต้องรักษาด้วยการผ่าตัดแล้วมีความพิการตามมา เนื่องออกของกระดูกทำให้ผิดรูปผิดร่าง กรณีเหล่านี้ มักมีผลทำให้มีความผิดปกติทางการเคลื่อนไหว เดินไม่ปกติ เป็นอัมพาตหรือบางรายมีความผิดปกติทางการสื่อสารความหมายด้วย

5. ความพิการประเภทที่ไม่ทราบสาเหตุ (Unknown Cause)

ในประเทศไทยพบกลุ่มคนพิการประเภทที่หมอตระกไม่พบว่าอะไรเป็นสาเหตุ โดยแจ้งว่าไม่ทราบสาเหตุ กลุ่มนี้มีอยู่ค่อนข้างมากที่หาสาเหตุไม่พบ อาจจะเป็นเพราะยังไม่ได้ตรวจทางร่างกายและทางห้องทดลองอย่างละเอียด จึงหาสาเหตุอย่างจริงจังไม่พบ พวกนี้มักเป็นความพิการซ้อนที่ผสมกันหลายอย่าง ส่วนมากจะมีความผิดปกติทางสติปัญญาพร้อมกับความพิการอย่างอื่น มีความผิดปกติทางการพูดและสื่อความหมาย ทางจิต ผสมมาด้วย ฯลฯ ปัจจุบันนี้ ผู้ที่เคยได้รับการวินิจฉัยว่าพิการโดยไม่ทราบสาเหตุ นั้น ถ้านำกลับมาศึกษาอีก ๆ ด้วยการตรวจสอบทางห้องปฏิบัติการ โดยการตรวจ DNA คือศึกษาเรื่องพันธุกรรม อาจจะทำให้พบว่ายู่ในกลุ่มความผิดปกติทางพันธุกรรม ทั้งสามารถบอกชื่อโรคได้ชัดเจน เช่น ความพิการที่แสดงอาการผสมกันมาหลายรูปแบบ ที่ทางการแพทย์ใช้ชื่อรวมว่า Syndrome อาทิ โรค Usher Syndrome ซึ่งแสดงอาการผสมทั้งตาบอดและหูหนวก เป็นต้น

จากด้วยเหตุแห่งความพิการซึ่งโอกาสที่จะทำให้หายหรือกลับมาเป็นปกติได้ยากมาก ไม่ว่าจะเป็นความทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ดังนั้น การที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิทายาทตามมาตรา 20(4) สิ้นสุดลง จึงไม่อาจเกิดขึ้นได้ กฎหมายจึงควรกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะของความพิการ และกำหนดให้ได้รับสิทธิเงินครบกกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ มาตรา 20(4) คือ 10 ปี

การอภิปรายผล

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 เป็นกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้สิทธิกับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมถึงกันได้รับอันตรายและโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นความภัยและความเสี่ยงอย่างหนึ่งที่จะเกิดกับลูกจ้างได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม โรงงาน การขนส่ง หรือสถานประกอบการที่มีสารเคมี หรืออื่นๆที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรือโรคได้

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับค่ารักษาพยาบาล ตามมาตรา 13 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานกรณีลูกจ้างมีความจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เช่น การทำกายภาพบำบัด หรือกิจกรรมบำบัด รวมถึงการฟื้นฟูฝึกฝนอาชีพ โดยกฎหมายกำหนดให้กับลูกจ้างที่สูญเสียสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจ ตามมาตรา 15 และยังมีค่าทำศพให้แก่ทายาทหากลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ตามมาตรา 16 และค่าทดแทนเพื่อให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างตามมาตรา 18 ด้วย

กรณีลูกจ้างตายหรือสูญหาย ทายาทเงินทดแทนตามมาตรา 20 มีสิทธิได้รับเงินร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน โดยกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเป็นรายเดือนเป็นเวลา 10 ปี ตามมาตรา 18(4) หรือระยะเวลาที่ตก

ลงกัน ตามมาตรา 24 ซึ่งทายาทผู้มีสิทธิในเงินทดแทนประกอบไปด้วย บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร โดยกฎหมายกำหนดให้สิทธิบุตรตามเกณฑ์อายุ คือได้สิทธิจนถึง 18 ปีบริบูรณ์ และตามเกณฑ์การศึกษา คือ บุตรที่อายุครบ 18 ปีบริบูรณ์แล้วแต่ศึกษาอยู่ ให้ได้สิทธิจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รวมถึงบุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบและใช้เกณฑ์อายุ 18 ปี ในการพิจารณาสิทธิที่ได้รับเงินทดแทน ยกเว้นบุตรที่มีลักษณะเช่นนี้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างตายหรือสูญหายจะได้รับสิทธิต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาและอาจสิ้นสุดสิทธิได้หากหายจากอาการที่เป็นอยู่ จากที่กล่าวมามีปัญหาทางกฎหมายในการพิจารณา 4 ประการสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาที่สัมพันธ์กับอายุบุตร ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน มาตรา 20(3) และ (3/1) กำหนดเงื่อนไขการได้รับสิทธิของบุตรในการได้รับเงินทดแทนโดยพิจารณาตามเกณฑ์อายุและเกณฑ์การศึกษา โดยบุตรที่ได้รับสิทธิโดยไม่มีเงื่อนไขคือ มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี แต่หากบุตรอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์แล้ว อยู่ในระหว่างการศึกษาไม่ว่าในระดับใดจะได้รับสิทธิในเงินทดแทนต่อไปจนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาพบว่าอายุบุตรที่กำหนดในกฎหมายเงินทดแทนมีความแตกต่างกับการกำหนดอายุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 21 ที่กำหนดให้ผู้เยาว์บรรลุนิติภาวะเมื่ออายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ แต่การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับอายุในการได้รับสิทธิของกฎหมายเงินทดแทนเทียบได้กับอายุที่สัมพันธ์กับเกณฑ์อายุที่กำหนดเกี่ยวกับการศึกษาในแต่ละระดับชั้นตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงมัธยมปลาย ซึ่งหากเด็กได้ศึกษาตามเกณฑ์อายุที่จบระดับมัธยมปลายจะอยู่ที่ 18 ปีพอดี แต่จากการวิจัยเยาวชนไทยที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวมีจำนวนล้านกว่าคนที่ ไม่เรียนและไม่ทำงาน เหตุเพราะความยากจน หรือใช้ชีวิตตามอัตภาพ และส่วนหนึ่งพึ่งพาครอบครัว และจากข้อมูลของ UN การกำหนดอายุเด็ก-ผู้เยาว์ ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ มิได้กำหนดไว้ที่ 18 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสิทธิของบุตรในการได้รับเงินทดแทน โดยเฉพาะบุตรที่อายุครบ 18 ปีแล้วยังไม่ได้เรียนต่อ โดยขยายเวลาให้บุตรพิจารณาว่าตนควรทำงานหรือศึกษาต่อไปอีกระยะหนึ่งก่อนให้สิทธิในการได้รับเงินสิ้นสุดลง

2. ปัญหาสิทธิของบุตรที่อายุครบ 18 ปีขึ้นไปไม่ได้เรียน แต่ภายหลังประสงค์จะเรียนต่อ ประเด็นนี้สืบเนื่องจากการกำหนดอายุบุตรในการได้รับสิทธิในเงินทดแทน กล่าวคือ เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี และไม่ได้เรียนอยู่ในขณะนั้น เพราะบุตรอาจจะต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว แต่ต่อมาประสงค์จะเรียนภายหลังจากที่อายุเกิน 18 ปี แล้ว เมื่อพิจารณาประกอบกับการได้รับสิทธิของบุตรที่เกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันที่คลอด เป็นผลให้มีทายาทผู้มีสิทธิในเงินทดแทนเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น กรณีบุตรที่อายุครบ 18 ปีแล้วไม่ได้เรียน ภายหลังกลับมาเรียนต่อ กฎหมายควรกำหนดให้สิทธิแก่บุตรที่กลับมาเรียนต่อให้ได้รับสิทธิในเงินทดแทนจนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับบุตรที่อายุครบ 18 ปีแล้วอยู่ระหว่างการศึกษา

3. ปัญหาการได้รับสิทธิของผู้มีสิทธิตามมาตรา 20(4) บุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ตามที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิกับบุตรประเภทนี้ที่ถือได้ว่าเป็นบุตรที่พิการทางกายหรือทางจิต



โดยบุตรจะได้รับสิทธิในเงินทดแทนจนถึงอายุครบ 18 ปี เมื่อครบ 18 ปี แล้วกฎหมายกำหนดเงื่อนไขการได้รับสิทธิต่อเนื่องโดยพิจารณาว่าบุตรนั้นเคยได้รับการอุปการะจากลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างตายหรือไม่ หากอยู่ในอุปการะมาก่อนจะได้รับสิทธินั้นต่อไป จึงมีข้อสังเกตว่า บุตรประเภทนี้ที่อายุยังไม่ครบ 18 ปี จะได้รับสิทธิไม่ว่าลูกจ้างจะอุปการะเลี้ยงดูมาก่อนตายหรือไม่ โดยเฉพาะบุตรที่ลูกจ้างอุปการะเลี้ยงดูมาก่อน ได้รับสิทธิในเงินทดแทน แต่พอบุตรอายุครบ 18 ปี สิทธิได้สิ้นสุดลงเพราะเหตุอายุครบ 18 ปี

จากการศึกษาตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ประกอบกับลักษณะของบุตรที่พิการ พัฒนาการต่าง ๆ การช่วยเหลือตนเอง ลักษณะสภาวะร่างกาย จิตใจ มีความแตกต่างกับบุตรที่เป็นบุคคลปกติทั่วไปมาก ด้วยความเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือหรือพึ่งพาตนเองได้ และไม่อาจคาดหมายได้ว่าบุคคลที่ดูแลบุตรนี้จะยังคงเลี้ยงดูตลอดไป ดังนั้น แม้บุตรที่พิการจะไม่ได้รับการอุปการะจากลูกจ้างที่ตายมาก่อน เพราะอยู่สถานรับเลี้ยงที่ไม่ต้องพึ่งพิงการอุปการะหรือญาติพี่น้องที่รับเลี้ยงบุตรไว้สามารถออกค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูให้ แต่ด้วยเหตุผลที่บุตรนี้เมื่ออายุยังไม่ครบ 18 ปี เคยได้รับสิทธิมาก่อน ก็ควรได้รับสิทธิต่อไปโดยไม่มีเงื่อนไข

4. ปัญหากฎหมายที่กำหนดให้สิทธิทายาทสิ้นสุดลงเมื่อบุตรไม่มีลักษณะทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนอีกต่อไป ตามมาตรา 21 วรรคสองตอนท้าย ที่กำหนดให้บุตรที่ไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(4) อีกต่อไป หมายความว่าหากบุตรนั้นไม่มีลักษณะทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือน หรือหายจากอาการดังกล่าวแล้ว สิทธิในเงินทดแทนจะสิ้นสุดลงทันที ซึ่งเป็นปัญหาให้พิจารณาว่าบุตรที่พิการมีโอกาสหายจากความพิการได้มากน้อยเพียงใด และหากหายได้จริงการที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิในเงินทดแทนสิ้นสุดลงทันที บุตรนั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ทันทีโดยปราศจากการพึ่งพิงอย่างไร

จากการศึกษาพบว่าความพิการมาจากหลายสาเหตุ ได้แก่ การพิการมาแต่กำเนิด จากการติดเชื้อ จากอุบัติเหตุ จากเนื้องอกเนื้อร้าย หรือไม่ทราบสาเหตุ เป็นต้น เมื่อพิจารณาจากสาเหตุต่างๆ แล้วเห็นได้ว่าโอกาสที่บุตรที่พิการจะหายหรือกลับมาเป็นปกติเป็นไปได้ยากมาก และหากบุตรหายจากอาการพิการได้กฎหมายควรกำหนดเพิ่มเติมเงื่อนไขการได้รับสิทธิในเงินทดแทนไว้ให้ชัดเจนมากขึ้นกว่าที่จะให้สิทธิในเงินทดแทนสิ้นสุดลงทันที

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการคุ้มครองสิทธิของทายาทเงินทดแทน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาที่สัมพันธ์กับอายุบุตรและปัญหาสิทธิของบุตรที่อายุครบ 18 ปี ขึ้นไปไม่ได้เรียน แต่ภายหลังประสงค์จะเรียนต่อ

เพิ่มเติมพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 20(3/2) โดยกำหนดว่า “บุตรที่อายุครบ 18 ปี และไม่ได้ศึกษา ให้ได้รับสิทธิต่อไปอีก 6 เดือน และหากได้ศึกษาต่อภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่อายุครบ 18 ปี ไม่ว่าอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีหรือในระดับปริญญาตรี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี”

2. ปัญหาการได้รับสิทธิของผู้มีสิทธิตามมาตรา 20(4) บุตรที่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

ควรยกเลิกการกำหนดสิทธิของบุตรที่พิการทางกายและทางจิต ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 20(4) จากเดิม “บุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย” กำหนดใหม่เป็น “บุตรที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะหรือมีได้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย”

3. ปัญหากฎหมายที่กำหนดให้สิทธิทายาทสิ้นสุดลงเมื่อบุตรไม่มีลักษณะทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนอีกต่อไป

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พุทธศักราช 2537 มาตรา 21 วรรคสองตอนท้าย เดิม “บุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3)หรือ(4) อีกต่อไป...” แก้ไขใหม่เป็น “บุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3) อีกต่อไป บุตรที่ไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(4) และมีผู้อุปการะหรือประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง”

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา รัตนกร. (2547). *การสังเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ*. สำนักพิมพ์วิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิษฐา เกวินทรภักดี. (2531). *การดูแลคนพิการ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2561.
- พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พุทธศักราช 2534.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550.
- ประกาศกฎกระทรวงสาธารณสุข พุทธศักราช 2537 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.
- ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง “ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ”.
- ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 77 ง.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง “กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการเพื่อการศึกษา พุทธศักราช 2552”. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80 ง. หน้า 45-47.
- วีระ โลจายะ. (2547). *กฎหมายสิทธิมนุษยชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์วิวกตอริเพาเวอร์พอยท์.
- สิรินาถ บุญเกียรติ. (2535). *การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานคนพิการ*. ปรินญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- O’ Reilly, A. (2003). The Rights to Decent Work of Persons with Disabilities (สิทธิในการทำงานที่มีคุณค่าของผู้พิการ) Skills Working Paper No.14, ILO Geneva.



จริยธรรมการเขียนบทความตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

บทบาทหน้าที่ของผู้พิมพ์ (Duties of Authors)

1. ผู้พิมพ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
2. ผู้พิมพ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้พิมพ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นและต้องอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมาเสนอโดยอ้างอิงในเนื้อหาบทความของตน และจัดทำเอกสารอ้างอิงไว้ท้ายบทความให้ชัดเจน
4. ผู้พิมพ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูล และไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
5. ผู้พิมพ์ที่มีรายชื่อปรากฏในบทความ ต้องมีส่วนในการทำ การวิจัยจริง
6. ผู้พิมพ์ที่คัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) หรือละเมิดลิขสิทธิ์ผู้อื่น ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
7. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้พิมพ์ ผู้พิมพ์และคณะต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน
8. ผู้พิมพ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ประเมินเบื้องต้นในการตรวจสอบรูปแบบและหลักการอ้างอิงตามที่วารสารกำหนด และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่พิจารณาคุณภาพของบทความ
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยแจ้งผู้พิมพ์และหน่วยงานสังกัดของผู้พิมพ์
10. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ในวารสารขึ้นอยู่กับพิจารณาจากบรรณาธิการและให้ถือเป็นที่สุด
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในมนุษย์ ควรมีหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ถ้ามี)

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Duties of Editors)

1. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานวารสารเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ที่วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์กำหนด
2. ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ และพัฒนาคุณภาพของวารสารอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นไปตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ของวารสาร
3. ปกป้องข้อมูลส่วนตัวของผู้พิมพ์และผู้ประเมินบทความ เพื่อให้กระบวนการประเมินบทความนั้นมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเป็นไปตามเกณฑ์ของวารสาร

4. บรรณาธิการไม่ใช้อำนาจหรือหน้าที่ครอบงำ ผู้ประเมินบทความให้ประเมินบทความตามที่ตนเองต้องการ
5. บรรณาธิการต้องเลือกผู้ประเมินบทความที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตรงกับบทความนั้นๆ
6. บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมินบทความหากเกิดการคัดลอกผลงานผู้อื่น และต้องแจ้งให้ผู้พิมพ์ทราบทันที หากเจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ บรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตีพิมพ์บทความนั้นๆ
7. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน ผู้ประเมิน และต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาข้อมูลได้เป็นอย่างดี
8. บรรณาธิการต้องไม่ร้องขอให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (Citation) หรือค่า Impact Factor ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงของผลงานของตนหรือพวกพ้อง
9. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บไซต์ ThaiJO ในระดับไม่เกิน 10% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
10. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
11. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
12. บทความที่ตรวจพบว่า มีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอดถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้พิมพ์ถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page Charge หรือ Processing Fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคา หรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page Charge ตามที่ได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewers)

1. ผู้ประเมินบทความต้องมีความรู้ ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในเนื้อหาของบทความที่ประเมิน หากบทความไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ผู้ประเมินสามารถปฏิเสธที่จะประเมินบทความเรื่องนั้นๆ ให้ผู้ประสานงานของกองบรรณาธิการทราบ
2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความคิดเห็นส่วนตัว และเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์
3. ผู้ประเมินบทความต้องประเมินบทความตามแบบประเมิน และหากมีข้อเสนอแนะนอกเหนือประเด็นตามแบบประเมินก็สามารถเสนอเพิ่มเติมเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน



4. ผู้ประเมินบทความจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้เขียน ซึ่งหากบรรณาธิการทราบในภายหลังจะขอยกเลิกผลการประเมินนั้น และทางวารสารจะสงวนสิทธิ์ไม่ส่งบทความให้ประเมินในครั้งต่อไป
5. ผู้ประเมินบทความต้องประเมินบทความตามกรอบระยะเวลาที่วารสารกำหนด
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความที่ประเมินไปเป็นผลงานของตนเอง
7. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนบทความ
8. ผู้ประเมินบทความจะต้องรักษาความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง
9. ผู้ประเมินบทความที่ตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ



หลักเกณฑ์การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีกำหนดการจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือแนวความคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. **ชื่อผู้เขียน (Author)** ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. **เนื้อหา (Text)** ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 **บทคัดย่อ (Abstract)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 **คำสำคัญ (Keywords)** จำนวน 3-5 คำ

4.3 **บทนำ (Introduction)** อธิบายที่มาและความสำคัญ โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง



4.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Concept and Theory) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5 กรอบในการวิเคราะห์ (Analysis Framework) นำเสนอกรอบสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 ผลการวิเคราะห์ (Result) เป็นการอธิบายผลตามกรอบในการวิเคราะห์ โดยเขียนข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้

4.7 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเชิงอภิปรายและมีการนำเสนอแนวคิดของผู้เขียนด้วย

4.8 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.9 องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ (Body of Knowledge) เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการเขียนบทความ

4.10 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ "APA 7th Edition Style" ดังนี้

4.10.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.10.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.10.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

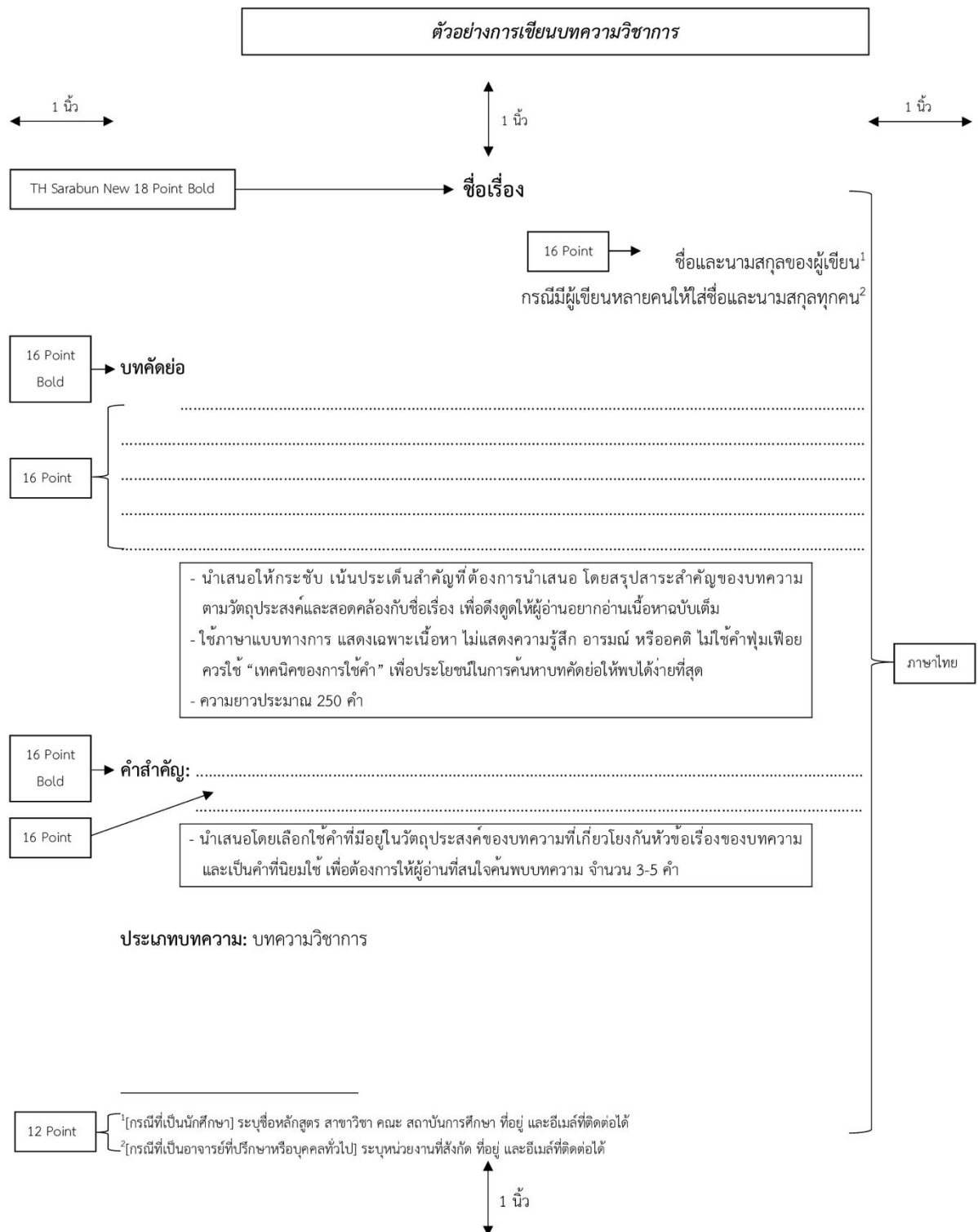
4.10.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

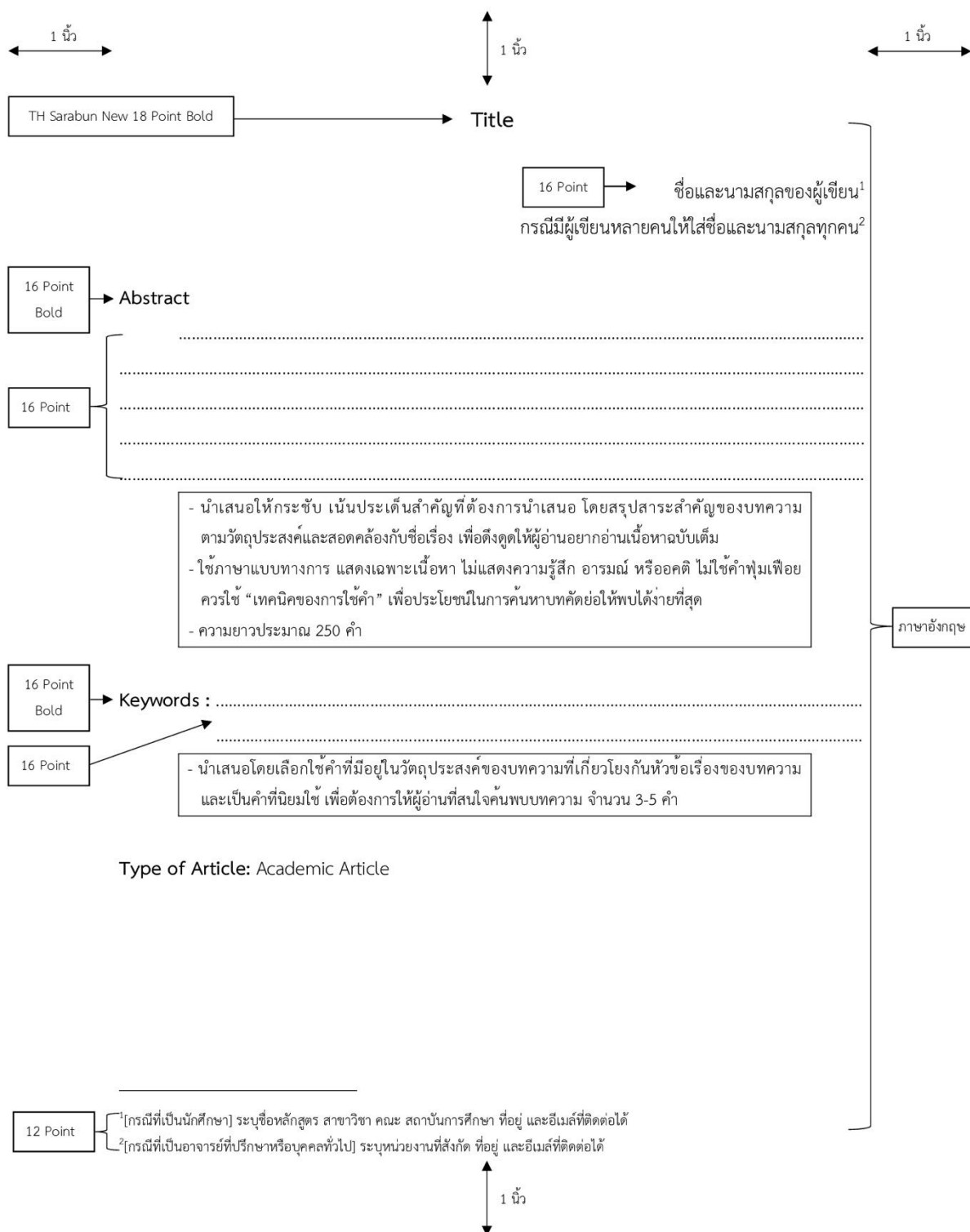
4.10.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความ ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.10.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpssj>

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ บทนำ	
16 Point	{	
นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่อง ให้ความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำเสนอเนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน		
16 Point Bold	→ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
16 Point	{	
นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม เนื้อหาสาระมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้		
16 Point Bold	→ กรอบในการวิเคราะห์	
16 Point	{	
นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความ อันเป็นใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล		
16 Point Bold	→ ผลการวิเคราะห์	
16 Point	{	
นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล		



16 Point Bold	→ บทสรุป	
16 Point		
นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้นมาเขียนรวมไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่า สิ่งที่กำลังกล่าวมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไรสามารถนำไปเชื่อมโยงอะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป		
16 Point Bold	→ ข้อเสนอแนะ	
16 Point		
นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้		
16 Point Bold	→ องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ	
16 Point		
นำเสนอนำเสนอองค์ความรู้ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการเขียนบทความ สำหรับให้ผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้		
16 Point Bold	→ References	
เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามรูปแบบ "APA 7th Edition Style" มีวิธีการ ดังนี้ - การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z - การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. - การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ. - การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.		



หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

การส่งต้นฉบับ

1. การตั้งค่านำกระดาษ ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. ชื่อผู้เขียน (Author) ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. เนื้อหา (Text) ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3-5 คำ

4.3 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Problems) นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น และไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถอ่านแล้วเข้าใจทันที

4.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องและเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย

4.5 ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Research) นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย

4.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Benefits) นำเสนอประโยชน์ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์และแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการและการนำไปปฏิบัติ

4.7 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Concepts, Theories, and Related Literatures) นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันของตัวแปรทุกตัวและต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



4.8 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework) นำเสนอให้ครอบคลุมและครบถ้วนทุกตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยอาจนำเสนอเป็นรูปภาพเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย

4.9 สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypotheses (if any)) นำเสนอถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้กับคำตอบที่ผู้วิจัยคาดคะเน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายสามารถสื่อความหมายได้โดยตรง (ถ้ามี)

4.10 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.11 ผลการวิจัย (Result) นำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยเป็นขั้นตอนโดยสรุป

4.12 การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.13 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.14 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge) เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการวิจัย

4.15 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ "APA 7th Edition Style" ดังนี้

4.15.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.15.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.15.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

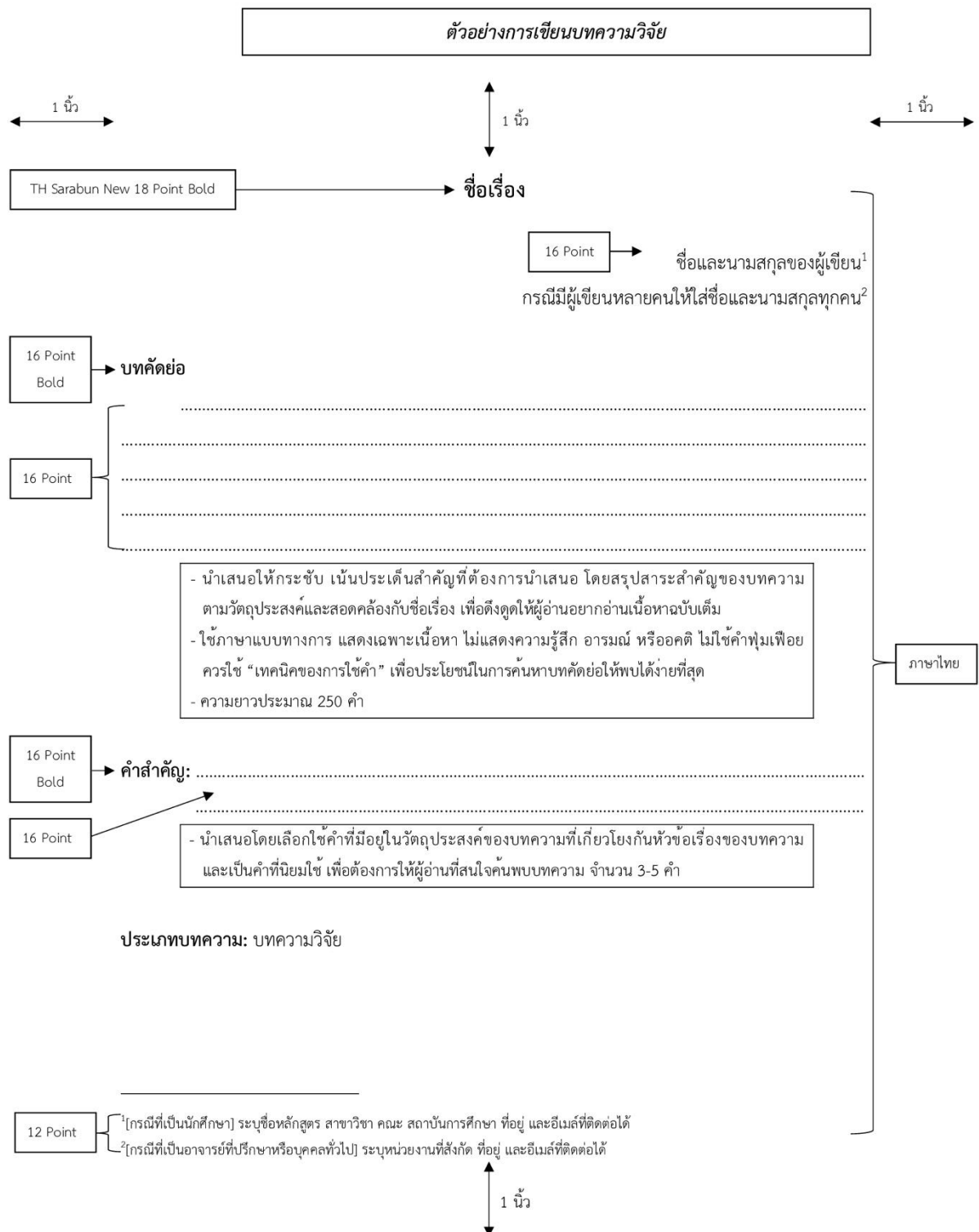
4.15.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

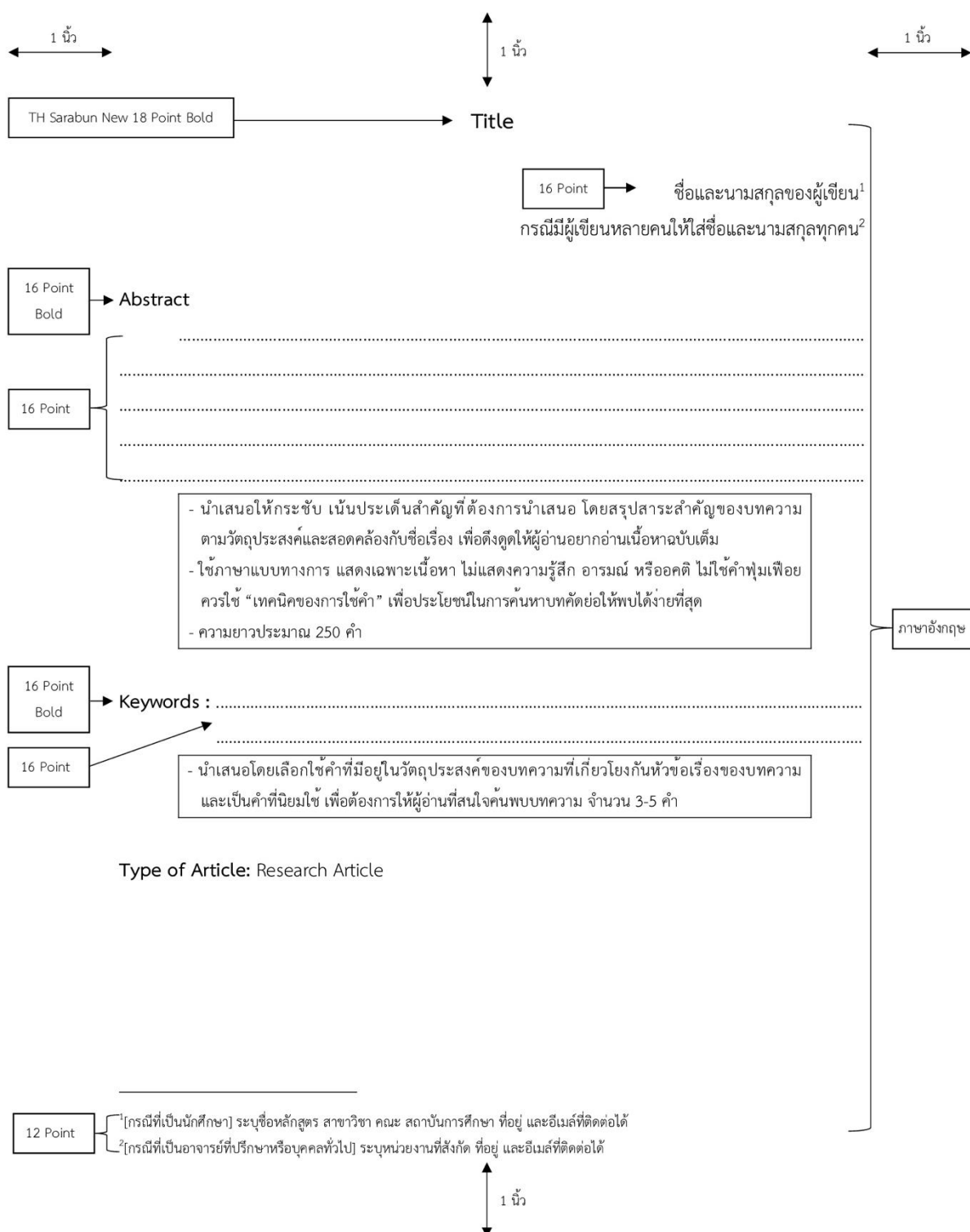
4.15.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความ ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.15.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpsj>

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
16 Point	นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและความนิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปลคำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบแปลเป็นไทยว่า องค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียวเป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
16 Point Bold	→ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
16 Point	
16 Point Bold	→ ขอบเขตของการวิจัย
16 Point	นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร การเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย
16 Point Bold	→ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย
16 Point	



16 Point Bold	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
16 Point	- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยพอสังเขปของตัวแปรทุกตัว และจำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ หลีกเลี่ยงการ "อ้างอิงใน" หรือหลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อกันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง - นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล - นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	สมมติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)
16 Point	

16 Point Bold	ระเบียบวิธีวิจัย
16 Point	นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างอิงโดยตรง หลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อกันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ



16 Point
Bold

→ **ผลการวิจัย**

.....

.....

.....

16 Point

{

.....

.....

.....

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบตาราง และการแปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลความหมาย

16 Point
Bold

→ **การอภิปรายผล**

.....

.....

.....

16 Point

{

.....

.....

.....

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ หากมีสมมติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายชื่อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับงานวิจัยของงาน

- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

16 Point
Bold

→ **ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

16 Point

{

.....

.....

.....

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้



16 Point Bold	→ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
16 Point	
นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการวิจัย สำหรับให้ผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	

16 Point Bold	→ References
เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้ - การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z - การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สำนักพิมพ์. - การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ. และใส่ลิงก์ของบทความที่นำมาอ้างอิง (เช่น ลิงก์ http://doi.org/เลข DOI (ถ้ามี) หรือลิงก์จาก Thaijo) - การเขียนอ้างอิงประเภท วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย	



แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

เรียน บรรณาธิการวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์.....Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง :

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่จะระบุชื่อในผลงาน

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีก

นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทาง

สังคมศาสตร์ พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งต้นฉบับบทความ/แบบเสนอบทความ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่

Email : phdjournal.ru@gmail.com เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....



**โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
**Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences
Ramkhamhaeng University**