วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์
ISSN 2985 - 0967 (Print)
ISSN 2985 - 0991 (Online)

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
JOURNAL OF MCU DVRAVATI REVIEW

วารสาร มจร ทวารวดี ปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2569)
VOL.5 NO.1 JANUARY-JUNE 2026

วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR)

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2569

Vol.5 No.1 (January-June 2026)

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN 2985-0967 (Print)

ISSN 2985-0991 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์ (Journal of MCU Dvravati Review) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความปริทัศน์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ศาสนาประยุกต์ ปรัชญา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม -มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม -ธันวาคม

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

1) บทความวิชาการ (Academic Article)

2) บทความวิจัย (Research Article)

3) บทความวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double -Blind Peer Review)

บทความที่ส่งมาตีพิมพ์ในวารสารมจร ทวารวดีปริทรรศน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่วารสารกำหนด

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารมจร ทวารวดีปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร

ที่ปรึกษาวารสาร

๑. พระพรหมวัชรธีราจารย์ ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พระธรรมวชิรปัญญาจารย์ รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระธรรมวชิโรดม รศ.ดร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. พระราชวัชรสารบัณฑิต รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. พระปัญญาวัชรบัณฑิต รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. พระโสภณวชิราภรณ์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗. พระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘. พระศรีวัชรสารบัณฑิต ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

๑. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตตโม ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒. พระมหาประกาศิต สิริเมโธ ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระปลัดประพจน์ สุปภาโต ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. ศาสตราจารย์ ดร.กรกช อัตตวิริยะนุภาพ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ นักการเรียน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิเศก ปั้นสุวรรณ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ยอดทอง	มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยตะ ชัยวรมันกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวล คัชฌิมา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ลิ้มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมั่น	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรฤกษ์ ศิลาคม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๕. Prof. Dr. Chai Ching Tan	Rajamangala University of Technology Rattanakosin Thailand
๑๖. Ven. Dr. Budi Utomo	Samaratungga Buddhist College, Indonesia
๑๗. Prof. Dr. Shulan Zhoa	International Collaborations Office, Yunnan Academy Social Sciences, China

บรรณาธิการ:

พระครูปลัดประวิทย์ วรธมฺโม ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

พระเจริญพงษ์ ธมมทีโป ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

นางสาวธนาวัลย์ ทบมาตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ:

นางสาวพิชาณันช์ เตชะประสิทธิวานิช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายกฎหมาย:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราวลัย ศุภภะ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายออกแบบปกและจัดรูปเล่ม:

นางสาวชลดา โพธิกลัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 51หมู่ที่ 2ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210
E-mail: charoenphong.wi@mcu.ac.th/ โทร : 064-145-2996

วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2569
บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์ (Journal of MCU Dvravati Review) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความปริทัศน์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ศาสนาประยุกต์ ปรัชญา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

วารสารฉบับปัจจุบันนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย 4 บทความ บทความทางวิชาการ 3 บทความ บทความเหล่านี้แสดงผลลัพธ์และข้อเสนอแนะอันมีคุณค่าดังปรากฏดังต่อไปนี้

บทความวิจัยที่ 1 เรื่อง ผลกระทบต่อการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยในด้านความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

บทความวิจัยที่ 2 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู โดยสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู

บทความวิจัยที่ 3 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยศึกษาบริบทการทำงานของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนที่เป็นอย่างต่อเนื่องและยากที่จะคาด และต้องเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และบริบทสังคมของผู้เรียนและครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการ

บทความวิจัยที่ 4 เรื่อง นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม การศึกษาเชิงคุณภาพและศึกษาจากตำรา หนังสือและเอกสารหลักฐานทางประวัติศาสตร์ทั้งด้านบุคคลและโบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เน้นด้านประวัติศาสตร์นับแต่สร้างวัดจนถึงปัจจุบัน

บทความวิชาการที่ 1 เรื่อง แนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในหลักสูตรสุขศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา บทความวิชาการนี้นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต ซึ่งเป็นผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของผู้เขียน โดยผสานแนวคิดจิตวิทยาความยืดหยุ่นตะวันตกเข้ากับรากฐานพุทธจริยธรรม

บทความวิชาการที่ 2 เรื่อง ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์การร่วมสมัย มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) ในบริบทของความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์การร่วมสมัย โดยเฉพาะสถานศึกษาไทยที่ต้องบริหารจัดการบุคลากรจากหลายช่วงวัยพร้อมกัน ได้แก่ Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z ซึ่งต่างมีค่านิยม แรงจูงใจ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

บทความวิชาการที่ 3 เรื่อง รัฐบาลแรกแห่งสยามกับรัฐธรรมนูญฉบับ 2475 บทความนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดและนโยบายของรัฐบาลชุดแรกหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 กับรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทย โดยพบว่า รัฐบาลชุดแรกก่อตั้งขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2475 เพื่อวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย แทนระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ยึดหลักว่า อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน มีการจำกัดพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ และแม้จะมุ่งสร้างระบบการเมืองใหม่ แต่การจัดตั้งรัฐบาลยังคงมีลักษณะประนีประนอมกับกลุ่มอำนาจเดิม เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านทางการเมืองดำเนินไปอย่างมั่นคงและลดความขัดแย้งในสังคม

คณะกองบรรณาธิการขอบพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

พระครูปลัดประวิทย์ วรธมฺโม ผศ.ดร.
บรรณาธิการวารสาร

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR)

Vol.4 No.2 July- December 2025

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) aims to promote scholarly inquiry and research, and to disseminate research articles, academic articles, book reviews, and review articles in related fields, including Applied Buddhism, Philosophy, Liberal Arts, and interdisciplinary studies in the humanities and social sciences. The journal accepts manuscripts in both Thai and English.

The current issue of the journal comprises four research articles and Three academic articles. These contributions present valuable findings, practical implications, and scholarly recommendations, as summarized below.

Research Article 1 "The Effects of Supervisory Power Harassment in Thai Industrial Enterprises on Employees' Well-being and Work Performance," is a qualitative study that aims to examine the impacts of supervisory power harassment on employees' well-being and work performance in Thai industrial enterprises. The study is grounded in the Conservation of Resources Theory and the Social Exchange Theory, providing a theoretical framework for understanding how abusive supervisory behaviors affect employees in organizational settings.

Research Article 2 "Factors Affecting Teacher Professional Spirit among Teachers under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1," employs a quantitative research design to investigate the level of teachers' professional spirit, examine the factors influencing teacher professional spirit, analyze the relationships among these factors, and develop a predictive equation for teacher professional spirit.

Research Article 3 "Multicultural Leadership Based on Emotional Intelligence and Its Influence on Promoting Teacher Happiness in Educational Institutions," is a quantitative study that examines educational management in the twenty-first century, where rapid and unpredictable changes, together with increasing cultural, linguistic, and social diversity among teachers and learners, have significantly influenced educational leadership and management practices. The study emphasizes the importance of multicultural leadership founded on emotional intelligence in fostering teachers' well-being and happiness.

Research Article 4 "Innovation for Promoting Dvaravati Civilization Tourism in the Area of Wat Phra Pathom Chedi, Mueang District, Nakhon Pathom Province," is a qualitative study based on documentary research and historical evidence. It investigates historical records, books, documents, archaeological remains, artifacts, and the historical development of Wat Phra Prathon Chedi Worawihan from its establishment to the present. The study focuses on utilizing

innovative approaches to enhance historical and cultural tourism associated with the Dvaravati civilization.

Academic Article 1 "An Integrated Buddhist Ethical Framework for Enhancing Psychological Resilience in Health Education Curriculum for Secondary School Students," presents an integrated conceptual framework for strengthening psychological resilience. The framework is developed through the author's synthesis of knowledge, integrating Western resilience psychology with the ethical foundations of Buddhist philosophy to enhance students' mental well-being within health education.

Academic Article 2 "Bridging Leadership and Intergenerational Differences in Contemporary Organizations," explores the concept of bridging leadership in the context of generational diversity within contemporary organizations, particularly Thai educational institutions. The article discusses the challenges of managing personnel from multiple generations—including the Baby Boomer, Generation X, Generation Y, and Generation Z cohorts—whose differences in values, motivations, and working styles have significant implications for organizational leadership and management.

Academic Article 3: The First Government of Siam and the 1932 Constitution This article examines the relationship between the concepts and policies of Siam’s first government following the 1932 Revolution and the Kingdom’s first Constitution. The study found that the first government, established under the 1932 Constitution, sought to lay the foundation for a democratic system of government in place of the absolute monarchy. It was based on the principle that sovereign power belongs to the people, while limiting the powers of the monarchy. Although the government aimed to establish a new political order, its formation reflected a compromise with the traditional ruling elite to ensure a stable political transition and minimize social conflict.

The Editorial Board would like to express its sincere gratitude to all reviewers who generously devoted their time and effort to providing constructive guidance and recommendations, thereby improving the quality, accuracy, and readability of each manuscript for the benefit of the academic community. Finally, heartfelt appreciation is extended to all authors and contributors whose scholarly works have enhanced the academic value of this issue and facilitated its application and dissemination on a broader scale. Readers are kindly invited to follow future issues of the journal.

Phrakhru Palat Prawit Waradhammo Dr.Assistant Professor

Editor-in-Chief

สารบัญ

เรื่อง

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

1. **ผลกระทบต่อการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยในด้านความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงาน**
   โดย ภคพร กุลจิรันธร
2. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**
   โดย เจตนิพัทธิ์ กิ่งนาระ
3. **ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา**
   โดย ณฏฐพร สิงห์สร,ณัฐพัชร สายเสนา,เริงวิชญ์ นิลโคตร
4. **นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**
   โดย มานะ วิบูลย์วงศรี

บทความวิชาการ

5. **แนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในหลักสูตรสุขศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา**
   โดย เอกรัก ไชยสถาน
6. **ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์การร่วมสมัย**
   โดย สถิรพร เชาวน์ชัย,วิชชา รามศิริ,พงศ์พิชญ์ เฮ้าปาน
7. **รัฐบาลแรกแห่งสยามกับรัฐธรรมนูญฉบับ 2475**
   โดย สิริยากร คนบุญ, สตฤน ทัศทอง, อานนท์ รอดผุย, พินธกร นามดี

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.1–13

ผลกระทบต่อการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยในด้านความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงาน

THE IMPACT OF SUPERVISORS POWER HARASSMENT ON EMPLOYEES WELL-BEING AND WORK PERFORMANCE IN THAI INDUSTRIAL WORKPLACES

ภคพร กุลจิรันธร
Bhakaporn Kuljirundhorn
สถาบันยุทธศาสตร์สังคม
Institute for Social Strategy
E-mail: bhakaporn@gmail.com

Received 28 October 2025; **Revised** 7 January 2026; **Accepted** 17 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การเก็บข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ 18 คน หัวหน้างาน 6 คน และผู้แทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาชีวอนามัย และสหภาพแรงงาน 6 คน และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงหัวข้อแบบผสมผสานอุปนัย–นิรนัย และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล และการประชุมร่วมในการตีความรหัสข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการคุกคามโดยใช้อำนาจ 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ (2) ภาระงานเกินควร (3) การกีดกันทางสังคม และ (4) การข่มขู่คุกคาม นอกจากนี้ยังพบมิติใหม่คือการตำหนิหรือประจานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งขยายขอบเขตและความรุนแรงของผลกระทบให้กว้างขึ้น ผลกระทบในระดับบุคคล ได้แก่ ความเหนื่อยหน่าย ความเครียด พฤติกรรมเงียบและถอนตัว การลาป่วยและการขาดงาน และในระดับองค์กร ได้แก่ การรับรู้ความเป็นธรรมและความปลอดภัยที่ลดลง ความผูกพันต่อองค์กรถดถอย ความตั้งใจลาออกสูงขึ้น และคุณภาพการทำงานลดลง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นกระบวนการสูญเสียทรัพยากรส่วนบุคคล และพบว่าการรายงานเหตุการณ์ต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากความกลัวการตอบโต้และการขาดหลักฐาน โดยเฉพาะการคุกคามผ่านสื่อดิจิทัล สะท้อนความจำเป็นของมาตรการเชิงระบบเพื่อป้องกันการคุกคามโดยใช้อำนาจและส่งเสริมความเป็นอยู่ สมรรถนะการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การคุกคามโดยใช้อำนาจ, สถานประกอบการอุตสาหกรรม, ความเป็นอยู่ของพนักงาน, ผลการทำงาน, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This qualitative study examines the effects of supervisors' power harassment on employees' well-being and work performance in Thai industrial workplaces, drawing on the Conservation of Resources (COR) theory and Social Exchange Theory (SET). Data were collected through in-depth interviews with 30 purposively selected informants, comprising 18 production workers, six supervisors, and six representatives from human resources, occupational health, and labor unions, alongside participant observation. Data were analyzed using a hybrid inductive–deductive thematic analysis. Rigor was enhanced through triangulation, including member checking and joint meetings for code interpretation.

The findings identify four core dimensions of power-based harassment: (1) verbal and psychological abuse, (2) workload harassment, (3) social exclusion, and (4) threats and intimidation. In addition, an emerging dimension, reprimands or public shaming via digital platforms, broadened the scope and intensified the severity of impacts. Individual-level consequences included burnout, stress, silence and withdrawal behaviors, sickness absence, and absenteeism. Organizational-level consequences encompassed reduced perceptions of fairness and safety, diminished organizational commitment, increased turnover intention, and declining work quality. The findings elucidate processes of personal resource depletion and reveal substantial underreporting due to fear of retaliation and lack of evidence, particularly in cases involving digital harassment. These findings underscore the need for systemic measures to prevent power harassment and to sustainably promote employee well-being and work performance in Thailand's industrial sector.

Keywords: Power harassment, Industrial workplaces, Employee well-being, Work performance, Human resource

บทนำ

โครงสร้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังคงดำรงอยู่ภายใต้ระบบลำดับชั้น (hierarchical structure) และการบริหารแบบสั่งการจากบนลงล่างอย่างเข้มข้น ซึ่งสะท้อนผ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในองค์กรการผลิตที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ความตรงต่อเวลา และการควบคุมวินัยแรงงาน (วรเดช จันทร์แก้ว, 2563; Ouyyanont, 2009) ข้อมูลจากกระทรวงแรงงานระบุว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและการผลิตมีสัดส่วนมากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานทั้งหมดของประเทศ และส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน (กระทรวงแรงงาน, 2566) ขณะที่รายงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศชี้ว่า ระบบการบริหารที่เน้นอำนาจตามตำแหน่งและการควบคุมเชิงวินัยสูง เป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงาน (International Labour Organization [ILO], 2019)

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ในมิติแรงงานและอุตสาหกรรมไทย วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเคารพผู้มีอำนาจและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ส่งผลให้การสื่อสารในที่ทำงานมักเป็นไปอย่างอ้อม และพนักงานจำนวนมากไม่กล้าโต้แย้งหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา (สุนีย์ ไชยรส, 2558; Hofstede Insights, 2024) โครงสร้างเช่นนี้เอื้อต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบ (abuse of authority) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบการกดดัน การดูหมิ่น การมอบหมายงานเกินขอบเขต หรือการกีดกันทางสังคม โดยเฉพาะในบริบทที่กลไกร้องเรียนยังไม่เข้มแข็งหรือไม่ถูกมองว่าปลอดภัย (Nishimura & Asahi, 2024)

ในมิติมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และสุขภาวะการทำงาน แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ซึ่งครอบคลุมหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567) แต่กฎหมายและมาตรการดังกล่าวยังมิได้กำหนดนิยามหรือกลไกเฉพาะสำหรับการจัดการ “การคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา” อย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ที่มีแนวปฏิบัติและกฎหมายเฉพาะด้าน power harassment และ workplace harassment prevention (MHLW, 2020; Korea Ministry of Employment and Labor, 2019) ส่งผลให้การจัดการปัญหาในบริบทไทยมักอาศัยการไกล่เกลี่ยแบบไม่เป็นทางการ และนำไปสู่การรายงานต่ำกว่าความเป็นจริง (Human Rights Watch, 2018)

ในมิติจิตวิทยาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยนานาชาติชี้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมทางลบของผู้บังคับบัญชา เช่น การกลั่นแกล้งหรือการใช้อำนาจกดดัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ทั้งในรูปของความเครียด ภาวะหมดไฟ และพฤติกรรมถอนตัว รวมถึงส่งผลต่อผลการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก (Hobfoll et al., 2018; Nielsen et al., 2022; Jiang et al., 2019) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่มีอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นประเด็นการคุกคามทางเพศหรือการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในบางภาคส่วน เช่น ภาคประมงหรือภาคบริการ (Human Rights Watch, 2018; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาการคุกคามโดยใช้อำนาจในภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ช่องว่างองค์ความรู้ที่สำคัญของการศึกษานี้ คือ การขาดงานวิจัยเชิงลึกที่อธิบาย ทั้งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ (well-being) และผลการทำงาน (work performance) พร้อมกัน ภายใต้บริบทสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยที่มีโครงสร้างอำนาจแบบลำดับชั้นชัดเจน การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเชิงหลายกรณีจึงมีความจำเป็น เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบ กลไก และผลลัพธ์ของการคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และความยั่งยืนของอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อสำรวจความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อ การคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิด Power Harassment และ Workplace Bullying

แนวคิดเรื่อง การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน (**Workplace Bullying)** ได้รับการอธิบายอย่างกว้างขวางในงานวิจัยยุโรป โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการกระทำที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ต่อเนื่อง มีความไม่สมดุลทางอำนาจ และสร้างผลเสียทางจิตใจหรือการทำงานของผู้ถูกกระทำ (Einarsen et al., 2020) พฤติกรรมเหล่านี้อาจปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น การกีดกันทางสังคม การดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการมอบหมายงานเกินสมควร (Nielsen et al., 2022) งานศึกษาชี้ว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานไม่เพียงส่งผลต่อผู้ถูกกระทำ แต่ยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานที่พบเห็น (bystanders) ซึ่งอาจเกิดความเครียดและความรู้สึกไม่มั่นคงในสภาพแวดล้อมการทำงาน (Einarsen et al., 2023) ในขณะที่ **การคุกคามโดยใช้อำนาจ (Power Harassment)** เป็นแนวคิดที่เกิดและใช้แพร่หลายในญี่ปุ่น หมายถึงการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบเพื่อกดดันหรือบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานในลักษณะที่ไม่เป็นธรรม กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น (MHLW) ได้กำหนดหมวดพฤติกรรมตัวอย่าง 6 ประเภท เช่น การใช้ความรุนแรง การละเมิดวาจา การแยกกีดกัน การสั่งงานเกินควร การสั่งงานต่ำกว่าความสามารถ และการละเมิดเรื่องส่วนตัว (MHLW, 2020) ญี่ปุ่นได้บัญญัติกฎหมายที่บังคับใช้นับตั้งแต่ปี 2020 ให้สถานประกอบการต้องจัดมาตรการป้องกัน power harassment และห้ามตอบโต้ผู้ร้องเรียน (Nishimura & Asahi, 2024)

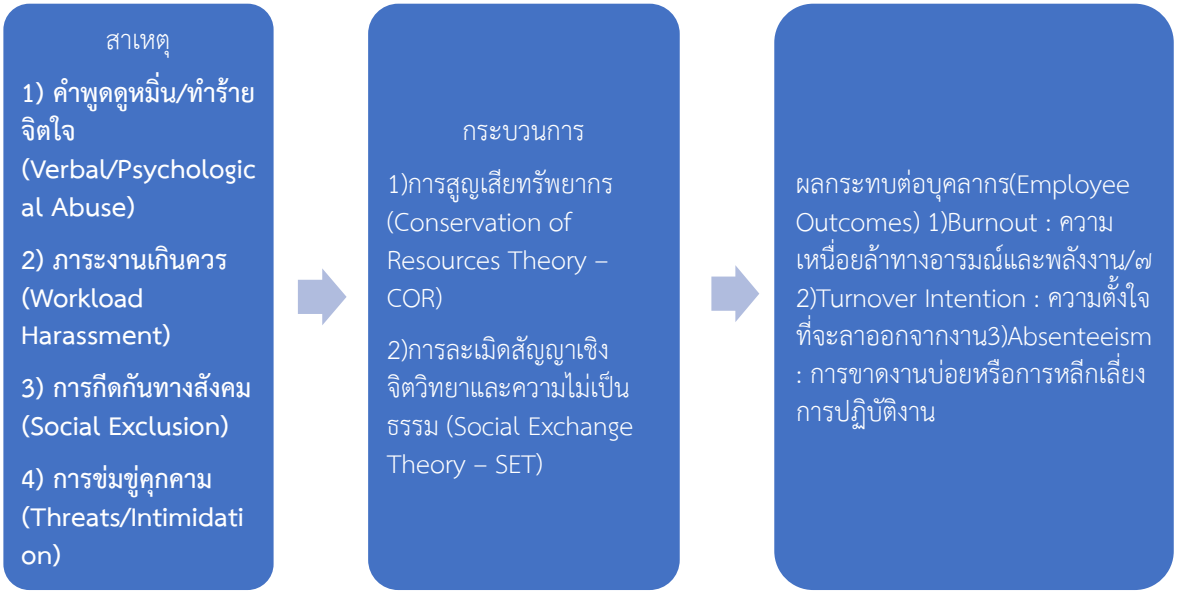
ในบริบทไทย แม้จะยังไม่มีการนิยาม Power Harassment อย่างเป็นทางการ แต่ปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบก็สะท้อนผ่านงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ โดยพบว่าแรงงานมักไม่กล้ารายงานเพราะกลัวการตอบโต้ (สุนีย์ ไชยรส, 2558; Human Rights Watch, 2018)

กรอบทฤษฎี: การอนุรักษ์ทรัพยากรและการแลกเปลี่ยนทางสังคม

Hobfoll (1989) อธิบายว่าความเครียดเกิดจากการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่า เช่น เวลา พลังงาน หรือความภาคภูมิใจ เมื่อบุคคลถูกคุกคามโดยใช้อำนาจ จะทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรทางจิตใจและสังคม เช่น ความมั่นใจและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ burnout และพฤติกรรมถอนตัว (withdrawal) เช่น การขาดงานและการลาออก (Hobfoll et al., 2018)

Blau (1964) ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ในองค์กรเปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยน หากลูกจ้างรับรู้ว่าถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรม เช่น เผชิญการคุกคามจากผู้บังคับบัญชา จะเกิดการ “ละเมิดสัญญาเชิงจิตวิทยา” (psychological contract breach) ส่งผลให้ลดการแลกเปลี่ยนเชิงบวก (เช่น ความผูกพัน องค์กรพฤติกรรมเชิงบวก) และเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (Cropanzano & Mitchell, 2005)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการคุกคามโดยใช้อำนาจ (Power Harassment) กับ ผลกระทบต่อบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยมี กลไกกลาง (Mediating Mechanisms) ที่อธิบายกระบวนการเชื่อมโยงตามทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1. สาเหตุ (Power Harassment Forms) รูปแบบของการคุกคามในที่ทำงาน (Workplace Bullying/Power Harassment) แบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ คำพูดดูหมิ่น/ทำร้ายจิตใจ (Verbal/Psychological Abuse) เช่น การตำหนิหรือตะคอกต่อหน้าผู้อื่น (Einarsen et al., 2020) ภาระงานเกินควร (Workload Harassment) เช่น การมอบหมายงานที่เกินกำลังหรือไม่สมเหตุสมผล (Nishi & Yoshida, 2020) การกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) เช่น การตัดสิทธิ์ไม่ให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมที่สำคัญ (Nielsen et al., 2022) และการข่มขู่คุกคาม (Threats/Intimidation) เช่น การใช้คำพูดหรือท่าทางสร้างความกลัว (MHLW, 2020)

2. กระบวนการ (Mediating Mechanisms) เมื่อบุคลากรเผชิญกับ Power Harassment จะเกิดกระบวนการตีความและตอบสนอง ได้แก่การสูญเสียทรัพยากร (Conservation of Resources Theory – COR) ทฤษฎี COR อธิบายว่า ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าทรัพยากรที่มีค่า (เช่น ความมั่นใจ ศักดิ์ศรี การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) ถูกคุกคามหรือสูญเสีย (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) การถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ “วงจรการสูญเสีย” (loss spiral) ซึ่งบั่นทอนพลังงานและสุขภาวะ และการละเมิดสัญญาเชิงจิตวิทยาและความไม่เป็นธรรม (Social Exchange Theory – SET) ทฤษฎี SET ชี้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากลูกจ้างรู้สึกว่าถูกปฏิบัติไม่เป็นธรรม หรือถูกละเมิด “สัญญาเชิงจิตวิทยา” (psychological contract breach) จะทำให้ลดการตอบแทนเชิงบวก เช่น ความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (withdrawal) (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005)

การบูรณาการ COR และ SET ช่วยให้เข้าใจได้ว่า Power Harassment ไม่เพียงแต่ทำลายทรัพยากรส่วนบุคคล แต่ยังบั่นทอนความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนในที่ทำงาน จนนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบต่อองค์กร

3. ผลกระทบต่อบุคลากร (Employee Outcomes) ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการถูกคุกคามในที่ทำงาน ได้แก่ Burnout : ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และร่างกาย สะท้อนถึงการสูญเสียพลังงานและแรงจูงใจในการทำงาน (Maslach & Leiter, 2016) Turnover Intention : ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นธรรม (Nielsen et al., 2022) และAbsenteeism : การขาดงานบ่อยหรือการหลีกเลี่ยงงาน ซึ่งเป็นรูปแบบการถอนตัวจากงาน (withdrawal behavior) (Einarsen et al., 2023)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาหลายกรณี เพื่อสำรวจรูปแบบและผลกระทบของ การคุกคามเชิงอำนาจและการคุกคามในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยใช้แนวทางเชิงคุณภาพเพื่อเข้าถึง “ประสบการณ์ตรง” และ “การตีความความหมาย” ของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีเชิงปริมาณไม่ครอบคลุมเพียงพอ (Braun & Clarke, 2006; วรเดช จันทร์แก้ว, 2563) ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน ครอบคลุม 3 บทบาท—พนักงานปฏิบัติการ 18 คน หัวหน้างาน 6 คน และฝ่ายบุคคล/อาชีวอนามัย/สหภาพ 6 คน—สอดคล้องข้อเสนอด้านความอิ่มตัวเชิงรหัสและเชิงความหมาย (Guest, Bunce, & Johnson, 2006; Hennink, Kaiser, & Marconi, 2017) ใช้การคัดเลือกแบบมีวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์คัดเข้าอายุ ≥18 ปี ทำงานอุตสาหกรรมไทย ≥12 เดือน และมีประสบการณ์เผชิญ/พบเห็นการคุกคามโดยใช้อำนาจ; คัดออกกรณีไม่อาจให้ความยินยอมหรืออยู่ระหว่างการสอบสวนคดีที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยข้อมูล

เครื่องมือคือแนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พัฒนาจากวรรณกรรมด้านการคุกคามในที่ทำงาน (Einarsen et al., 2020; Nishi & Yoshida, 2020; Nielsen et al., 2022) เชื่อมโยงกรอบทฤษฎี COR (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) และ SET (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และทดสอบนำร่อง 2–3 ราย การเก็บข้อมูลทำผ่านสัมภาษณ์รายบุคคล 60–90 นาที บันทึกเสียงเมื่อยินยอม พร้อมบันทึกภาคสนามในสถานที่ปลอดภัยหรือออนไลน์ (Lincoln & Guba, 1985)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงหัวข้อ (Thematic Analysis) แบบผสมผสานระหว่างแนวทางนิรนัยและอุปนัย โดยเริ่มต้นจากการกำหนดรหัสข้อมูลตามกรอบทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (COR/SET) และเปิดโอกาสให้เกิดธีมใหม่จากข้อมูลภาคสนามตามกระบวนการอุปนัย (Braun & Clarke, 2006) เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) การตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) และการประชุมร่วมในการตีความและทบทวนรหัสข้อมูลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การดำเนินการวิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยจัดให้มีการให้ความยินยอมโดยสมัครใจ การใช้นามแฝงแทนชื่อจริง การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเข้ารหัสเพื่อรักษาความลับ และการจัดช่องทางส่งต่อไปยังบริการให้คำปรึกษาในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเครียดจากการให้สัมภาษณ์ ตามแนวทางขององค์กรอนามัยโลก (WHO, 2016)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1: ความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้งสามบทบาท ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้แทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาชีวอนามัย และสหภาพแรงงาน สะท้อนตรงกันว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและพบได้เป็นปกติในหลายหน้างานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทย โดยมีรูปแบบหลัก 4 มิติ ดังนี้

คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลรายงานการใช้วาจารุนแรง การดุด่า ตำหนิ หรือประจานต่อหน้าผู้อื่น ทั้งในพื้นที่ทำงานและผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัล เช่น กลุ่มไลน์งาน พฤติกรรมดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกอับอาย เสียศักดิ์ศรี และเลือกที่จะเงียบ ไม่ซักถามหรือเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ขณะที่หัวหน้างานบางรายมองพฤติกรรมนี้ว่าเป็นวิธีควบคุมงานหรือเร่งประสิทธิภาพในช่วงเร่งผลิต ด้านฝ่ายทรัพยากรบุคคลระบุว่ากรณีคำพูดรุนแรงเป็นเรื่องที่ถูกร้องเรียนบ่อย แต่ไม่เข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นทางการเนื่องจากผู้ร้องกลัวการตอบโต้และขาดหลักฐาน

ภาระงานเกินควร พนักงานปฏิบัติการสะท้อนการถูกมอบหมายงานเพิ่มโดยไม่ปรับกำลังคนหรือค่าตอบแทน ต้องทำงานแทนเพื่อนที่ขาดลา การเปลี่ยนกะกะทันหัน การสั่งงานท้ายกะ และการมอบหมายงานนอกขอบเขตหน้าที่ ส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอและเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หัวหน้างานยอมรับว่ามักเลือกมอบหมายงานหนักให้กับพนักงานที่ “ไว้ใจได้” เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ขณะที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง เช่น การบันทึกเวลาและค่าล่วงเวลา

การกีดกันทางสังคม พบการกันพนักงานออกจากการประชุม การอบรม กลุ่มแชตหลัก หรือการสื่อสารสำคัญในงาน ส่งผลให้ข้อมูลตกหล่นและพนักงานรู้สึกเป็นคนนอก หัวหน้างานให้เหตุผลเรื่องความไว้ใจหรือผลงานที่ยังไม่นิ่ง ขณะที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นว่าการกีดกันลักษณะนี้ตรวจสอบได้ยาก เนื่องจากมักถูกอธิบายว่าเป็นการจัดทีมงานตามความเหมาะสม

การข่มขู่คุกคาม ผู้ให้ข้อมูลรายงานการข่มขู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขู่ย้ายงาน ไม่ต่อสัญญา ตัดโบนัส หรือไม่เลื่อนขั้น รวมถึงพฤติกรรมกดดันทางกายและวาจา เหตุการณ์มักเกิดในช่วงประเมินผลงานหรือหลังเกิดความผิดพลาด พนักงานจำนวนมากเลือกที่จะเงียบและปฏิบัติตามเนื่องจากกลัวเสียงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลระบุว่ากรณีลักษณะนี้มักพิสูจน์ได้ยากและจบลงด้วยการตักเตือนหรือไกล่เกลี่ยแบบไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ ยังพบ รูปแบบการคุกคามเชิงดิจิทัล เช่น การตำหนิหรือประจานผ่านแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ ซึ่งทำให้ผลกระทบขยายวงกว้างและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผลงานเป็นช่วงเวลาที่มีความเสี่ยงสูง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2: ผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจส่งผลกระทบเป็นลำดับจากระดับบุคคลไปสู่ระดับทีมและระดับองค์กร ดังนี้

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการรายงานผลกระทบด้านจิตใจและพฤติกรรม ได้แก่ ความอับอาย ความเครียด ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ และพฤติกรรมเงียบหรือหลีกเลี่ยง ไม่

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

กล้าซักถามหรือเสนอความคิดเห็น ผลกระทบดังกล่าวสัมพันธ์กับความผิดพลาดในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจลดลง และความตั้งใจลาออก รวมถึงการลาป่วยและการขาดงานที่สูงขึ้น

ในระดับทีม หัวหน้างานและผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าการใช้อำนาจเชิงกดดันทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกทีมลดลง และเกิดความไม่เป็นธรรมจากการมอบหมายงานซ้ำให้บุคคลเดิม ส่งผลให้บุคลากรหลักเสี่ยงต่อภาวะล้าเรื้อรัง และการเรียนรู้ร่วมกันรวมถึงนวัตกรรมในทีมลดลง

ในระดับองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสหภาพแรงงานระบุว่าการรายงานเหตุการณ์คุกคามต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากพนักงานไม่เชื่อมั่นในความปลอดภัยของช่องทางร้องเรียน และเกรงกลัวการตอบโต้ ส่งผลให้การจัดการปัญหามักเป็นไปในลักษณะไม่เป็นทางการและไม่ยั่งยืน ความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลลดลง และองค์กรมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพในระยะยาว

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจส่งผลกระทบอย่างครอบคลุมต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน คุณภาพการทำงาน สมรรถนะทีม และความยั่งยืนขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมไทย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนว่า การคุกคามโดยใช้อำนาจในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไทยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้ม “ทำให้เป็นเรื่องปกติ” ในหลายหน้างาน โดยปรากฏชัดในสี่มิติหลัก ได้แก่ คำพูดดูหมิ่นและทำร้ายจิตใจ ภาระงานเกินควร การกีดกันทางสังคม และการข่มขู่คุกคาม นอกจากนี้พบ “พฤติกรรมเชิงดิจิทัล” เช่น การตำหนิและประจานผ่านกลุ่มแชตงาน ซึ่งขยายผลกระทบให้กว้างและรวดเร็วขึ้น โดยช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผลงานเป็นจุดเสี่ยงสูง

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการประสบความอับอาย ความเครียด การพักผ่อนไม่เพียงพอ และภาวะหมดไฟจากภาระงานที่ทวีคูณและการสลับกะฉับพลัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเงียบและหลีกเลี่ยง ไม่กล้าซักถามหรือเสนอความเห็น ความผิดพลาดจากความล้าเพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อ องค์กรลดลง ซึ่งเป็นสัญญาณนำของความตั้งใจลาออกและการขาดงาน

ในระดับทีม หัวหน้างานจำนวนหนึ่งยอมรับการใช้ถ้อยคำรุนแรงเพื่อเร่งงาน และมัก “เทงานให้คนเดิม” ที่ไว้ใจได้ ทำให้ความเป็นธรรมลดลง บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ความไว้วางใจถดถอย การพึ่งพาคนเก่งเกินสมดุลเพิ่มความเสี่ยงต่อการล้าเรื้อรังและการสูญเสียกำลังหลัก ขณะเดียวกันการสื่อสารเชิงลบและแรงกดดันทำให้จิตวิทยาความปลอดภัยต่ำ การเรียนรู้ร่วมกันและนวัตกรรมของทีมอ่อนแรง

ในระดับระบบ องค์กรจำนวนไม่น้อยมีช่องทางร้องเรียนและนโยบายที่ระบุไว้ แต่การรับรู้ของพนักงานต่อ “ความปลอดภัยในการรายงาน” ยังต่ำ นำไปสู่การรายงานต่ำกว่าความเป็นจริงและการจัดการแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ กรณีการกีดกันมักถูกอธิบายว่าเป็นการจัดทีมจึงยากต่อการพิสูจน์ ส่วนการข่มขู่มักเกิดแบบส่วนตัวและขาดหลักฐาน ทำให้ลงเอยด้วยการตักเตือนปากเปล่าหรือไกล่เกลี่ย ผลรวมของข้อค้นพบชี้ว่าปรากฏการณ์นี้มิใช่ปัญหาปัจเจก แต่เป็นปัญหาเชิงระบบที่กระทบสุขภาวะคุณภาพการสื่อสาร สมรรถนะทีม และความยั่งยืนของทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมไทย

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 สำรวจความชุกและรูปแบบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ข้อค้นพบสอดคล้องกับวรรณกรรมสากลที่จำแนกรูปแบบการคุกคามในที่ทำงานไว้ทั้งด้านวัจนกรรม ภาระงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม และการคุกคามเชิงอำนาจ โดยเฉพาะการดุด่าต่อหน้าและการประจานในช่องทางดิจิทัลที่ทำให้ผลกระทบลุกลามรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานว่าด้วยการคุกคามผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในที่ทำงานที่พบการกระทบบนขวัญกำลังใจและสุขภาวะชัดเจน (Einarsen et al., 2020; Coyne et al., 2017) ปรากฏการณ์ภาระงานเกินควรในสายการผลิตยังสอดรับกับกรอบความต้องการงาน–ทรัพยากร ที่อธิบายว่า “ความต้องการงานสูง” เมื่อไม่ชดเชยด้วยทรัพยากรที่เพียงพอจะก่อความตึงเครียดเชิงเรื้อรัง (Bakker & Demerouti, 2007) ทั้งนี้ จุดเฉพาะบริบทไทยคือการตำหนิผ่านไลน์กลุ่มและความเสี่ยงสูงในช่วงเร่งผลิต ใกล้เส้นตาย และฤดูกาลประเมินผล ซึ่งทำให้การละเมิดถูกทำให้เป็นเรื่องปกติภายในทีม

อย่างไรก็ตาม บริบทอุตสาหกรรมไทยมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้รูปแบบการคุกคามมีความฝังแน่นและยืดเยื้อยิ่งขึ้น กล่าวคือ วัฒนธรรมลำดับชั้นสูงและความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในองค์กร ทำให้การใช้วาจารุนแรงหรือการใช้งานเกินขอบเขตถูกตีความว่าเป็น “วิธีคุมงาน” หรือ “ความจำเป็นช่วงเร่งผลิต” มากกว่าการละเมิดศักดิ์ศรีของพนักงาน กลไกดังกล่าวทำให้พฤติกรรมคุกคามไม่ถูกตั้งคำถามหรือรายงานอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยไทยด้านวัฒนธรรมอำนาจนิยมในองค์กรที่ชี้ว่าพนักงานมักหลีกเลี่ยงการท้าทายผู้มีอำนาจเพื่อรักษาความกลมกลืนในที่ทำงาน (สุนีย์ ไชยรส, 2558)

นอกจากนี้ การค้นพบ “มิติใหม่เชิงดิจิทัล” เช่น การตำหนิหรือประจานผ่านไลน์กลุ่มงาน สะท้อนการขยายขอบเขตของการคุกคามจากพื้นที่การทำงานทางกายภาพไปสู่พื้นที่สื่อสารออนไลน์ ซึ่งทำให้ผลกระทบเกิดขึ้นต่อหน้าสาธารณะและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว กลไกนี้ยังเพิ่มความยากในการรายงานและพิสูจน์เหตุการณ์ โดยเฉพาะในบริบทที่ระบบร้องเรียนยังผูกกับสายบังคับบัญชาเดิม

วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์ผลกระทบของการคุกคามโดยใช้อำนาจ

ความเหนื่อยหน่าย ผลการศึกษาชี้ว่าความอับอาย ความเครียด และการพักผ่อนไม่เพียงพอจากการจัดสรรงานที่ไม่เป็นธรรมสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ สอดคล้องกับกรอบเหตุการณ์เชิงอารมณ์ในงานที่ชี้ว่าเหตุการณ์เชิงลบทำให้เกิดปฏิกิริยาอารมณ์และทัศนคติด้านลบต่อองค์กร (Weiss & Cropanzano, 1996) และกรอบอนุรักษ์ทรัพยากรที่อธิบายการรั่วไหลของพลังงานและอารมณ์จนพัฒนาเป็นความเหนื่อยหน่าย (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) สอดรับกับหลักฐานทบทวนที่พบความเชื่อมโยงระหว่างการคุกคามกับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญ (Maslach & Leiter, 2016; Nielsen & Einarsen, 2012)

ความตั้งใจลาออก การข่มขู่ การกันออกจากข้อมูลและโอกาส รวมถึงการเทงานให้บุคคลเดิมซ้ำ ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมและความปลอดภัยทางจิตวิทยาลดลง ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เมื่อละเมิดบรรทัดฐานแห่งความเป็นธรรม พนักงานมีแนวโน้มถอนตัวจากความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนและเพิ่มความตั้งใจลาออก (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005) สอดคล้องงานติดตามผลที่พบว่าการคุกคามทำนายความตั้งใจลาออกและการหลุดออกจากตลาดแรงงานในระยะยาว (Glambek et al., 2015) และงานสังเคราะห์ที่รายงานขนาดอิทธิพลระดับปานกลางขึ้นไป (Hershcovis & Barling, 2010)

การขาดงาน หลักฐานจากภาคสนามที่เห็นการใช้การขาดงานเพื่อหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่กดดัน สอดคล้องกับงานที่ชี้ว่าการคุกคามเชื่อมกับการลาป่วยและการขาดงาน ผ่านตัวกลางด้านสุขภาพจิตและความเหนื่อยหน่าย (Hoel et al., 2011; Nielsen et al., 2016) แสดงให้เห็นว่าการเฝ้าระวังการลาป่วยเชิงระบบและการออกแบบภาระงานที่เหมาะสมเป็นมาตรการสำคัญ

ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารเชิงดูหมิ่น การกันออกจากข้อมูลสำคัญ และการจัดสรรงานไม่เป็นธรรม บั่นทอนความพึงพอใจและความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับวรรณกรรมด้านความยุติธรรมองค์กรที่ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกของความยุติธรรมเชิงกระบวนการและเชิงปฏิสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงทัศนคติ (Colquitt et al., 2013)

ในระดับบุคคล พนักงานปฏิบัติการประสบความอับอาย ความเครียด และภาวะหมดไฟจากการถูกตำหนิในที่สาธารณะ การแบกรับภาระงานที่เกินกำลัง และการเปลี่ยนแปลงกะงานอย่างฉับพลัน กลไกสำคัญคือการ สูญเสียทรัพยากรส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีโอกาสฟื้นฟู ตามกรอบทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (COR) ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมเงียบและถอนตัว ความผิดพลาดในการทำงาน และความตั้งใจลาออกในระยะต่อมา (Hobfoll et al., 2018)

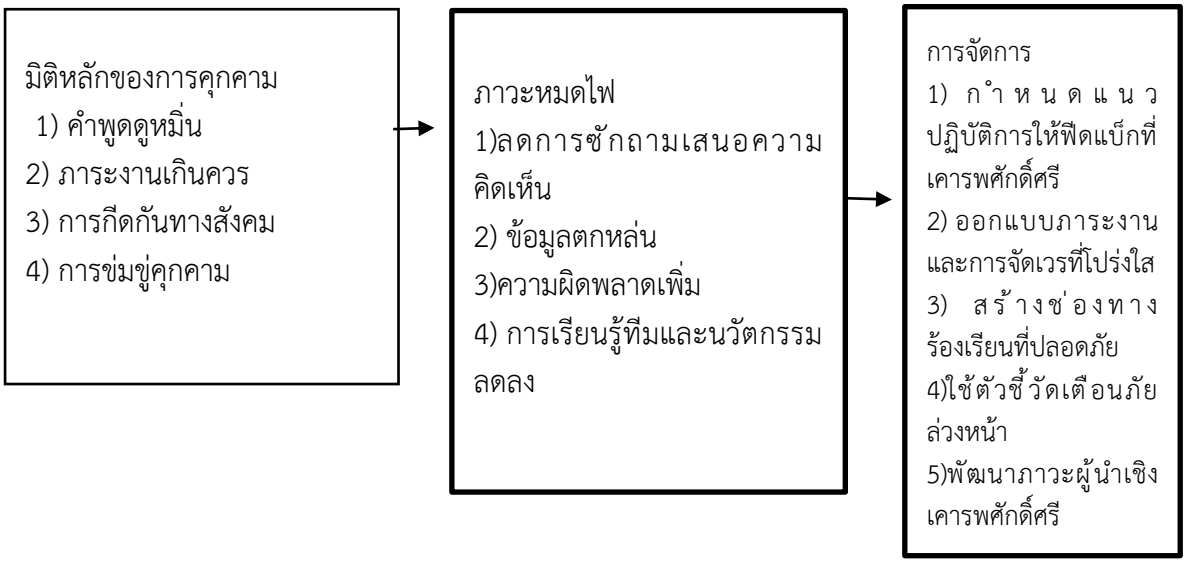
ในระดับทีมและองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจเชิงกดดันของผู้บังคับบัญชาบั่นทอนการรับรู้ความเป็นธรรมและจิตวิทยาความปลอดภัย ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานตึงตัว ความไว้วางใจลดลง และการเรียนรู้ร่วมกันของทีมอ่อนแรง กลไกนี้สามารถอธิบายผ่านทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งชี้ว่าการละเมิดความยุติธรรมและ “สัญญาเชิงจิตวิทยา” ทำให้พนักงานลดการตอบแทนเชิงบวกต่อองค์กรและเพิ่มพฤติกรรมถอนตัว (Cropanzano & Mitchell, 2005)

ที่สำคัญ ผลกระทบต่อผลการทำงานและความตั้งใจลาออกในบริบทอุตสาหกรรมไทยมีแนวโน้มรุนแรงกว่าบริบทตะวันตก เนื่องจาก พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนงานหรือร้องเรียนได้อย่างปลอดภัย ภายใต้โครงสร้างอำนาจแบบอุปถัมภ์ การคุกคามจึงสะสมเป็นต้นทุนทางจิตใจและองค์กรในระยะยาว ในเชิงนโยบาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความจำเป็นของ ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นอิสระจากสายบังคับบัญชาเดิม และการยกระดับการคุกคามโดยใช้อำนาจให้เป็นประเด็นด้านความปลอดภัยและสุขภาวะการทำงาน ไม่ใช่เพียงปัญหาความขัดแย้งส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์และยกระดับสมรรถนะของภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาหนุนกรอบ Affective Events Theory และ Conservation of Resources ในการอธิบายกลไกอารมณ์และทรัพยากรที่นำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย และหนุน Social Exchange Theory และความยุติธรรมองค์กรในการอธิบายผลลัพธ์ด้านความตั้งใจลาออก การขาดงาน และความพึงพอใจ พร้อมกันนี้ชี้โอกาสประยุกต์มาตรฐานสากล เช่น ILO C190 ควบคู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่เคารพศักดิ์ศรี ออกแบบภาระงานให้สมเหตุสมผล และสร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้ เพื่อลดการละเมิดและฟื้นฟูทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมไทย (ILO, 2019)

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การจัดการปัญหาการคุกคามโดยใช้อำนาจในองค์กรควรขับเคลื่อนแบบบูรณาการ เริ่มจากการกำหนด “แนวปฏิบัติการให้ฟีดแบ็กที่เคารพศักดิ์ศรี” เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ระบุถ้อยคำและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนข้อห้าม เช่น การตำหนิในที่สาธารณะหรือในห้องแชตกลุ่ม พร้อมคู่มือสคริปต์สนทนาและขั้นตอนติดตามผลหลังการให้ฟีดแบ็ก เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ปลอดภัยและเป็นมืออาชีพ ควบคู่กันนั้นต้อง “ออกแบบภาระงานและการจัดเวรให้โปร่งใส” ด้วยหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ ลดการทุ่มงานซ้ำคนเดิม จับตางานท้ายกะ และเชื่อมข้อมูลเวลาทำงานจริงกับการชดเชยล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม เพื่อคลายแรงกดดันเชิงโครงสร้างที่มักเป็นต้นตอของความขัดแย้งในทีม

ถัดมาคือ “การสร้างช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย” ทั้งแบบไม่ระบุตัวตนและแบบเปิดเผยตัว พร้อมหลักประกันไม่ตอบโต้และกรอบเวลาในการรับเรื่อง สอบสวน และแจ้งผลอย่างโปร่งใส เมื่อประกอบกับ “ตัวชี้วัดเตือนภัยล่วงหน้า” องค์กรจะสามารถตรวจจับความเสี่ยงได้ทันท่วงที เช่น ความถี่การตำหนิในช่องทางดิจิทัล สัดส่วนงานท้ายกะต่อหัว อัตราการลาป่วยผิดปกติ และคะแนนจิตวิทยาความปลอดภัย โดยมีเกณฑ์เตือนและแผนตอบสนองที่ชัดเจน (เช่น โค้ชชิ่งหัวหน้า/ทบทวนการจัดทีมทันทีที่ตัวชี้วัดเกินเพดาน)

หัวใจสำคัญอีกประการคือ “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเคารพศักดิ์ศรี” ผ่านไมโครเลิร์นนิงสั้น กระชับและต่อเนื่อง ครอบคลุมทักษะการให้ฟีดแบ็กเชิงสร้างสรรค์ การจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม และการคุมทีมในภาวะกดดัน เสริมด้วยโค้ชชิ่งรายบุคคลและการประเมิน 360 องศาให้เห็นพฤติกรรมจริงในที่ทำงาน เมื่อทั้งสี่องค์ประกอบเดินหน้าไปพร้อมกัน—การสื่อสารที่เคารพศักดิ์ศรี ภาระงานโปร่งใส ช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย การเฝ้าระวังเชิงข้อมูล และผู้นำที่เป็นแบบอย่าง—องค์กรย่อมสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่เชื่อถือได้ ฟื้นฟูความปลอดภัยทางจิตวิทยา ลดเหตุคุกคามเชิงอำนาจ และยกระดับสมรรถนะทีมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

วรเดช จันทร์แก้ว. (2563). **โครงสร้างแรงงานไทยกับความท้าทายใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **รายงานภาวะการทำงานของประชากรไทย ปี 2566**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุนีย์ ไชยรส. (2558). การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ช่องว่างและข้อท้าทาย. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 44**(3), 75–102.

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

Boonyasith, P., & Hanwongpaiboon, S. (2024). Protecting employee rights under Thai laws. Nishimura & Asahi.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, *3*(2), 77–101.

Chaiwuth, S., Siripak, N., & Norkaew, T. (2020). Prevalence of workplace violence among nurses in upper northern Thailand. **Pacific Rim International Journal of Nursing Research**, 24(4), 514–526.

Chuemchit, M., Apidechkul, T., & Siri, S. (2024). Discrimination and violence against women migrant workers in Thailand during COVID-19. **PLOS One**, 19(2), e0291234.

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

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). **Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice** (3rd ed.). CRC Press.

Einarsen, S. V., Nielsen, M. B., & Gjerstad, J. (2023). Bullying and bystanders in organizations: Integrating evidence from research on bystander behavior and workplace bullying. **Journal of Occupational Health Psychology,** 28(3), 203–216.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2018). **Framework agreement on harassment and violence at work**. EU Publications.

Glambek, M., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2015). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. **Work & Stress**, 29(3), 270–290.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough?.**Field Methods**, 18(1), 59–82.

Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Marconi, V. C. (2017). Code saturation versus meaning saturation. **Qualitative Health Research**, 27(4), 591–608.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist,** 44(3), 513–524.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5**, 103–128.

Hofstede Insights. (2024). Country comparison: Thailand.

Human Rights Watch. (2018). **Hidden chains: Rights abuses and forced labor in Thailand's fishing industry**. Human Rights Watch. https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry

Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. **Qualitative Health Research**. 26(13), 1753–1760.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. Routledge.MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan). (2020). **Power harassment prevention guidelines**. Government of Japan.

Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, *1***, 173–197.

Naothavorn, W., Apidechkul, T., & Siri, S. (2023). Mistreatment among Thai medical students: Prevalence and associated factors. **BMC Medical Education.**, 23(1), 4462. https://doi.org/10.1186/s12909-023-04462-3

Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Notelaers, G., & Nielsen, G. H. (2022). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis. **Work & Stress,** 36(4), 365–384.

Nishi, D., & Yoshida, T. (2020). Power harassment in Japanese workplaces: Current status and countermeasures. **Journal of Occupational Health,** 62(1), e12134. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134

Nishimura & Asahi. (2024). **Employment 2024: Thailand – Trends and developments**. Chambers Global Practice Guides. https://practiceguides.chambers.com

Ouyyanont, P. (2009). **Bangkok as an industrial hub: Labour migration and structural transformation**. Asian Pacific Economic and Business History Conference. https://apebhconference.wordpress.com

Park, J. H., Song, J., & Lim, D. H. (2020). Cultural influences on employee silence and voice behavior: A comparative study of Korea and the US. ***Human Resource* Development Quarterly,** 31(1), 55–76.

Reuters. (2024, July 14). Thai economy faces upheaval due to factory closures, cheap Chinese imports. ***Reuters***. https://www.reuters.com/markets/asia/thai-economy- faces-upheaval-due-factory-closures-cheap-chinese-imports-2024-07-14

Sokantat, W. (2021). Workplace bullying and cultural hierarchy in Thailand. **International Journal of Criminal Justice Sciences**. 16(2), 280–294.

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.14–27

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

FACTORS AFFECTING THE TEACHER SPIRITUALITY OF TEACHERS UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เจตนิพัทธิ์ กิ่งนาระ[1] , สถิรพร เชาวน์ชัย [2]

Jadeniphat Kingnara,[1] Sathiraporn Chaowachai[2]

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

E-mail: jadeniphat202@gmail.com

Received 28 October 2025; **Revised** 19 January 2026; **Accepted** 19 January 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู และ4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของกลุ่มโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู พบว่า มีค่าระหว่าง 0.40 – 0.59 และ 4) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู (X_1) ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู (X_2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (X_4) และปัจจัยด้าน ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.72 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 52.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15

คำสำคัญ: จิตวิญญาณความเป็นครู, ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู,บุคคลต้นแบบ, ประสบการณ์ส่วนบุคคล, ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of teacher spirituality; 2) to investigate the level of factors affecting teacher spirituality; 3) to examine the relationship between these factors and teacher spirituality; and 4) to develop a predictive equation for factors affecting teacher spirituality.The sample consisted of 291 teachers. The sample size

was determined using Krejcie and Morgan's table, and participants were selected through proportional stratified random sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple linear regression analysis.

The study's results revealed the following: 1) the overall spiritual level of the teachers was rated at the highest level; 2) the overall factors influencing teacher spirituality were also at the highest level; 3) the correlation coefficients among the predictors of teacher spirituality were between 0.40 and 0.59; and 4) the multiple regression analysis identified four significant predictors of teacher spirituality at the .05 statistical significance. These factors were: Inspiration in being a teacher (X_1), Role Model in being a teacher (X_2) , Personal Experience (X_4) , and Commitment between Teacher and Student (X_5). The multiple correlation coefficient (R) was 0.72 the coefficient of multiple determination (R^2) was 52.00 percent, and the standard error was 0.15

Keywords: Teacher Professional Spirit, Factors affecting the Teacher Professional Spirit, Role Models, Subjective Experiences, Teacher-Student Bond

บทนำ

ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ของประชาชน การรับมือกับความท้าทายดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและสังคมให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ที่มียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มุ่งสร้างพลเมืองไทยให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือหลัก ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของประชาชนในทุกช่วงวัย ดังนั้นการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การศึกษาชาติที่ว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เสมอภาค และทั่วถึง" พร้อมเป้าหมายให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม ทักษะชีวิต และทักษะในศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560)

วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมเนื่องจากครูเป็นผู้ทำหน้าที่นำทางการเรียนรู้ หล่อหลอมคุณลักษณะและค่านิยม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงจึงต้องควบคู่กันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จรรยาบรรณ และที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างและธำรงรักษาจิตวิญญาณความเป็นครู อันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาและแผนการพัฒนาประเทศบรรลุผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จิตวิญญาณความเป็นครู ที่เป็นความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู ความเสียสละความเมตตากรุณา และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ตลอดจนการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564) ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น เกื้อหนุน และก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับศิษย์ส่งผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น ลดปัญหาด้านพฤติกรรม และความขัดแย้งในชั้นเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว (ภาวิดา มหาวงศ์, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีภารกิจในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ครอบคลุมโรงเรียนจำนวนกว่า 112 แห่ง และมีครูผู้สอนมากกว่า 1,107 คน และนักเรียนภายใต้สังกัดจำนวนทั้งสิ้น 19,492 คน ถือเป็นเขตพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ และมีความหลากหลายในด้านบริบทชุมชน ภูมิศาสตร์ และพื้นฐานทางสังคมของผู้เรียน ด้วยบริบทเช่นนี้ การส่งเสริมให้ครูในสังกัดมีจิตวิญญาณความเป็นครูจึงถือเป็นภารกิจสำคัญ ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่จากการศึกษาศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568 ของหน่วยงาน ยังขาดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม จิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงยังขาดข้อมูลในระบบสาระสนเทศของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีจิตวิญญาณความเป็นครูของครูผู้สอนในสังกัดที่ชัดเจน ซึ่งการส่งเสริมด้านจิตวิญญาณความเป็นครูนี้สอดคล้องกับด้านการพัฒนาคุณภาพกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2568)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศจากผลวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับบุคลากร และหน่วยงานทางการศึกษา นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกเชิงบวกที่ครูมีต่อวิชาชีพซึ่งแสดงออกผ่านความรัก และความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองในฐานะครู การ

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

มีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ มีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การมีความฝันที่อยากพัฒนาศิษย์ และมีความสุขเมื่อเห็นศิษย์ประสบความสำเร็จ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ หมายถึง ครูมีการยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ถึงความซื่อสัตย์สุจริต การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสังคม มีความอดทนต่องานที่ยากลำบาก และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หมายถึง ครูแสดงออกเป็นแบบอย่างทั้งในด้านกิริยา วาจา การแต่งกาย และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมและบริบททางสังคม โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมและความประพฤติจะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของศิษย์โดยตรงและจะปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ศิษย์จากการเป็นผู้นำทางจิตใจ 4) ด้านความสามารถในงานสอน หมายถึง ครูมีความสามารถทางวิชาชีพ ในหน้าที่การสอน ทั้งการถ่ายทอดความรู้ การมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน การใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ5) ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์ หมายถึง ครูปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความเข้าใจ ไม่ตัดสิน การยอมรับในความแตกต่าง ความหลากหลายทางสติปัญญาและอารมณ์ ปฏิบัติต่อศิษย์อย่างเห็นคุณค่า เคารพสิทธิ และเชื่อมั่นในศิษย์ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือศิษย์อย่างเท่าเทียม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู พบว่า มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู หมายถึง แรงจูงใจภายในของครูที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอยากเป็นครู การยึดถือวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม การมีความฝันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคม ต้องการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษาให้ดีมากขึ้นกว่าเดิม เกิดเป็นความภาคภูมิใจเมื่อได้ประกอบอาชีพ 2) ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู หมายถึง การมีบุคคลเป็นต้นแบบ หรือครูต้นแบบในการทำงานที่ดี และได้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับครูต้นแบบของตนเองในลักษณะต่าง ๆ การมีเป้าหมายด้านความสำเร็จในวิชาชีพ รวมไปถึงพฤติกรรมเลียนแบบในการเป็นครูที่ดีตามแบบอย่าง 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคม วัฒนธรรม ที่ครูอยู่อาศัยหรือทำงาน ที่ให้คุณค่า และความสำคัญต่อวิชาชีพครู เป็นพลังสนับสนุนทางความรู้สึกและบ่มเพาะแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครู 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล หมายถึง ภูมิหลังประสบการณ์ชีวิตในอดีตของครูที่พบเห็นความทุกข์ยากในชีวิตของเด็กนักเรียน ได้รับความสุขจากประสบการณ์สอนของตนมีผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดี ได้รับการอบรม ปลูกฝัง และหล่อหลอมให้เกิดความรักในการเป็นครู 5) ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับศิษย์ การหวังดี มีความรู้สึกรักและเมตตาต่อศิษย์ ความต้องการเอาใจใส่ ติดตาม และช่วยเหลือเมื่อศิษย์ประสบปัญหา การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของศิษย์เสมอ

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากโรงเรียน 110 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,126 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากโรงเรียน 110 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละกลุ่มโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่ามีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และเมื่อนำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ 1) ด้านปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู คือ 0.50 2) ด้านปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู คือ 0.58 3) ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและค่านิยมในสังคม คือ 0.51 4) ด้านปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล คือ 0.48 5) ด้านปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ คือ 0.49 6) ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู คือ 0.84 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 4 พฤษภาคม 2568 ถึง 30 มิถุนายน 2568 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์แบบสอบถามจิตวิญญาณความเป็นครูของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ วิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor: VIF ด้วยเกณฑ์ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 1.0 และค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ที่	จิตวิญญาณความเป็นครูของครู	n = 291		ระดับ	ลำดับที่
			S.D.		
1	ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.56	0.28	มากที่สุด	3

ที่	จิตวิญญาณความเป็นครูของครู	n = 291		ระดับ	ลำดับที่
			S.D.		
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ	4.54	0.30	มากที่สุด	4
3	ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	4.57	0.28	มากที่สุด	2
4	ด้านความสามารถในงานสอน	4.51	0.29	มากที่สุด	5
5	ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์	4.65	0.28	มากที่สุด	1
	รวม	4.57	0.22	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในงานสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.29)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู	n = 291		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1.	ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู	4.63	0.26	มากที่สุด	2
2.	ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู	4.61	0.31	มากที่สุด	3
3.	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และค่านิยมในสังคม	4.60	0.30	มากที่สุด	4
4.	ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล	4.64	0.28	มากที่สุด	1
5.	ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์	4.59	0.28	มากที่สุด	5
	รวม	4.61	0.22	มากที่สุด	-

จากตาราง 2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.61, S.D. = 0.22) โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.64, S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.63, S.D. = 0.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.59, S.D. = 0.28)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.00					
X_2	0.45**	1.00				
X_3	0.56**	0.55**	1.00			
X_4	0.58**	0.57**	0.54**	1.00		
X_5	0.47**	0.40**	0.44**	0.44**	1.00	
Y	0.59**	0.53**	0.53**	0.58**	0.54**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 และปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู (r_{XY} = 0.59) และต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและค่านิยมในสังคม (r_{XY} = 0.53) ซึ่งทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance inflation Factor: VIF

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Colinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู	0.55	1.82
2.	ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู	0.58	1.72
3.	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และค่านิยมในสังคม	0.55	1.83
4.	ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล	0.52	1.93
5.	ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์	0.70	1.42

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว มีค่า Tolerance ต่ำสุด คือ 0.52 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.42 – 1.93 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู(X_1)	0.20	0.05	0.24	4.39*	0.00
ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู(X_2)	0.11	0.04	0.16	3.06*	0.00
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และค่านิยมในสังคม(X_3)	0.08	0.04	0.11	1.94	0.05
ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล(X_4)	0.14	0.04	0.18	3.21*	0.00
ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์(X_5)	0.18	0.04	0.23	4.73*	0.00
R = 0.72					
$\mathbf{R^2}$ = 0.52					
$\mathbf{R^2}$adj = 0.51					
SE_{est} = 0.15					
F = 61.54*					
a = 1.30					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู (X_1) ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู (X_2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล (X_4) และปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ (X_5) ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.72 มีอำนาจพยากรณ์ ($\mathbf{R^2}$) ได้ร้อยละ 52.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.30 + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_2) + 0.14 (X_4) + 0.15 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.24 (X_1) + 0.16 (X_2) + 0.18 (X_4) + 0.23 (X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า 1. ผลการศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความภาคภูมิใจในการเป็นครู เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และมีความสุขในการสอน จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และพัฒนาตนเองในงานสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิบัติตนต่อศิษย์ที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษดา ผ่องพิทยา (2563) กล่าวว่า ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะต้องมีความศรัทธาในอาชีพครู มีใจรักความเป็นครู มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาศิษย์ให้มีความก้าวหน้า และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรพร นาคนาเกร็ด (2565) ที่กล่าวว่า ครูที่มีจิตวิญญาณสูงจะไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาการสอนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2567) ที่พบว่า ครูที่มีจิตวิญญาณสูงมักมีแนวโน้มในการใช้เทคนิคการสอนที่สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขของผู้เรียนมากกว่าการเน้นเนื้อหาวิชาการเพียงอย่างเดียว มีการปฏิบัติตนต่อศิษย์ที่ดีแสดงให้เห็นว่าครูมีความเมตตา เอาใจใส่ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสแก่ศิษย์อย่างเท่าเทียมครูมีความใกล้ชิดกับศิษย์ในเชิงจิตใจ และสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นหัวใจของจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงสอดคล้องกับงานของ ธีรภัทร จันทิมาและสุภาพร สายบัวเขียว (2567) ที่พบว่า การเป็นแบบอย่างแห่งคุณธรรมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของครูผู้มีจิตวิญญาณสูงในยุคปัจจุบัน ครูผู้สอนมีความสามารถในงานสอน ซึ่งหมายความว่าครูมีการเตรียมการสอนที่ดี สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1 มีภูมิหลังในการพบเห็นความยากลำบากของนักเรียน มีประสบการณ์ชีวิตในอดีตและปัจจุบันของครูที่ได้รับความสุขจากประสบการณ์สอน หรือการประกอบวิชาชีพครูของตน หรืออาจเนื่องมากได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดี ได้รับการอบรม ปลูกฝังและหล่อหลอมให้เกิดความรักในการเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับ ประจบ ขวัญมั่น (2562) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อยกระดับการผลิตครูในศตวรรษที่ 21 และเป็นการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูอีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยด้านส่วนบุคคล

3. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 และปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้สึกจากภายใน หรือแรงขับภายในที่อยากเป็นครู การยึดถือวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีเกียรติและศักศรีในสังคม เกิดเป็นความภาคภูมิใจเมื่อได้ประกอบอาชีพ โดยแรงขับภายในเหล่านี้ได้ส่งเสริมให้ครูเกิดจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นในตัวตน ซึ่งสอดคล้อง ประภัสสร ชโลธร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลของโปรแกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ปัจจัยที่สำคัญของการมีจิตวิญญาณความเป็นครูของอาจารย์ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ได้จากการวิจัยคุณภาพ มีตัวแปรที่สำคัญ คือ แรงบันดาลใจที่อยากจะเป็นครู ที่เป็นจุดเริ่มต้นของความปรารถนาที่อยากจะเป็นครูและความต้องการในการปฏิบัติบัติหน้าที่ของวิชาชีพครูอย่างเต็มประสิทธิภาพจนเกิดเป็นจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.72 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจร้อยละ 52.00 และอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.00 จึงสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เนื่องมาจากครูผู้สอนมีแรงจูงใจภายใน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอยากเป็นครู มีการยึดถือวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจหรือรู้สึกมีเกียรติและศักศรีในสังคมเมื่อได้ดำรงวิชาชีพครู มีความรู้สึกต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการศึกษาให้กับสังคมผ่านการพัฒนาศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า ครูผู้มีความรัก ความศรัทธาและเห็นคุณค่า ในวิชาชีพครู มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ความเมตตากรุณา มีแรงจูงใจภายในที่จะมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต ถือเป็นครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู และสอดคล้องกับ ประจบ ขวัญมั่น (2562) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติ หน้าที่ด้วยใจซึ่งทำให้เกิดความรัก ศรัทธาและยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ มุ่งมั่นในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงสอดคล้องกับ ประภัสสร ชโลธร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลของโปรแกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า การมีจิตวิญญาณความเป็นครูของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเงื่อนไขที่เป็นทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณความเป็นครู โดยเงื่อนไขภายในตัวบุคคลเป็นเงื่อนไขที่เกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก ความคิดของแต่ละบุคคลหรือเรียกว่า จิตลักษณะ โดยเงื่อนไขภายในตัวบุคคลประกอบด้วย 2 เงื่อนไข คือ 1) แรงบันดาลใจที่อยากจะเป็นครู และ 2) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

4.2 ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีบุคคลที่เป็นต้นแบบหรือครูต้นแบบในการทำงานที่ดี และได้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับครูต้นแบบของตนเองในลักษณะต่าง ๆ เมื่อได้ซึมซับพฤติกรรม ความคิด และความสำเร็จของครูต้นแบบ ก็ส่งผลให้ครูมีการตั้งเป้าหมายด้านความสำเร็จในวิชาชีพ รวมไปถึงพฤติกรรมเลียนแบบในการเป็นครูที่ดีตามแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Fowler (1981) ที่ได้อธิบายแนวคิดพัฒนาการความศรัทธา (Faith Development) ของมนุษย์ในว่า ระดับเรียนรู้เองและคนอื่นสอน (Intuitive Projective Faith) เกิดจากความศรัทธาที่จะเริ่มพัฒนาจากจินตนาการที่เป็นภาพโดยเกิดจากการเลียนแบบการพูด พฤติกรรมที่เห็นเป็นตัวอย่างจากต้นแบบของพฤติกรรมและความคิดจนเกิดเป็นความศรัทธาทางจิตวิญญาณได้ และสอดคล้องกับ ภัทรพร นาคนาเกร็ด (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูแพทย์ พบว่า การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการเป็นต้นแบบทางความดีและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูแพทย์ และยังสอดคล้องกับ วิเชียร ทุวิลา (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มี

น้ำหนักมากที่สุดอาจเนื่องมาจากนักศึกษาครูมีความตั้งใจที่ประกอบอาชีพครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ดี รวมทั้ง มีต้นแบบที่มีจิตวิญญาณที่ดี จึงส่งผลต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และส่งเสริมการมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดีไปด้วย

4.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล สังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนมีภูมิหลังประสบการณ์ชีวิตในอดีต ได้รับความสุขจากประสบการณ์สอน การช่วยเหลือศิษย์ และการมีผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดี รวมถึงการได้รับการอบรม ปลูกฝัง และหล่อหลอมให้เกิดความรักในการเป็นครูมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ ประจบ ขวัญมั่น (2562) กล่าวว่า การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เกิดจากการมีแรงจูงใจที่ผลักดันเข้าสู่อาชีพครู (เป้าหมายเดิม) โดยมีคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยาที่ครูได้รับประสบการณ์ในการได้เผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก เป็นเงื่อนไขกระตุ้น ที่ทำให้เกิดการรับรู้ต่อการทำงานในอาชีพครูในความเป็นครู และเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการทำงานจากเดิมที่ตนเองตั้งไว้ ไปสู่เป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก ซึ่งการเรียนรู้ในคุณค่าและการเปลี่ยนแปลง นำมาสู่การเกิดจิตวิญญาณความเป็นครู และสอดคล้องกับ ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลในการมีประสบการณ์ในการทำงานดี จพทำให้เกิดจิตวิญญาณความเป็นครูได้

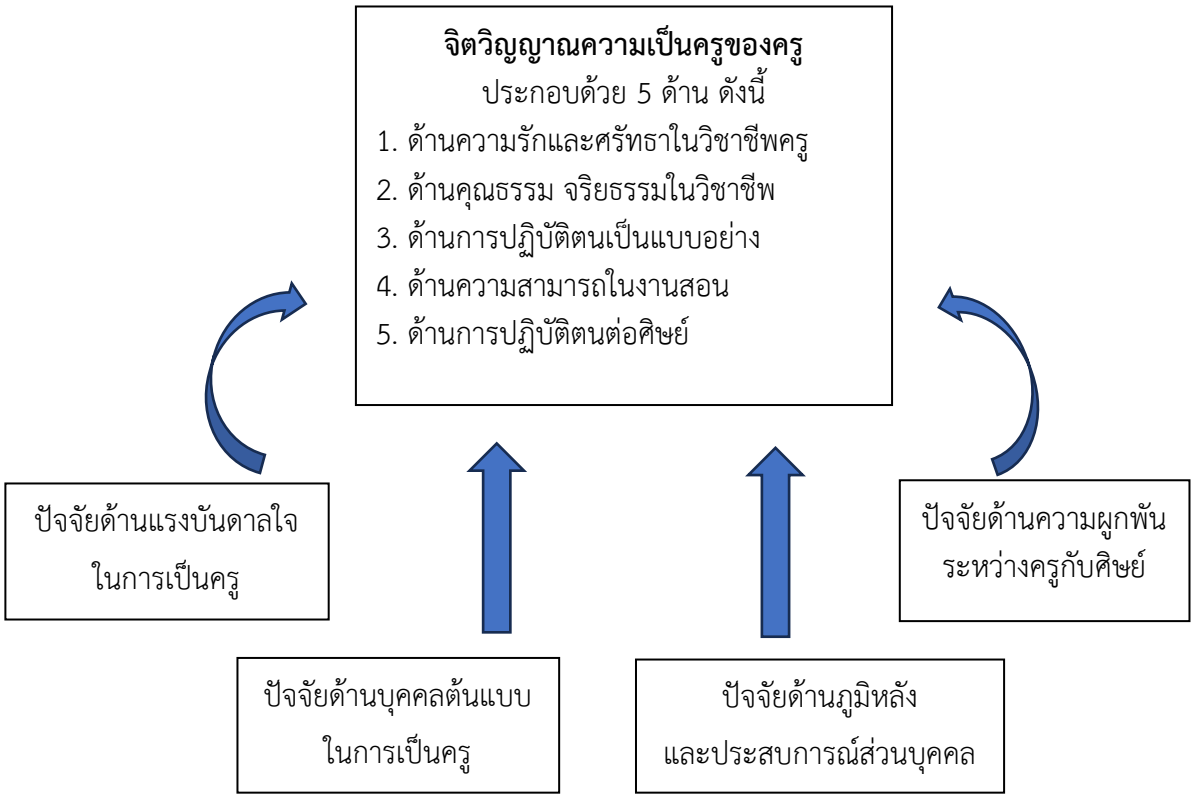
4.4 ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีความรู้สึกเชิงบวก ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับศิษย์ มีความหวังดี ความรู้สึกรักและเมตตาต่อศิษย์ ความต้องการเอาใจใส่ ติดตามและช่วยเหลือเมื่อศิษย์ประสบปัญหา รวมถึงการที่ครูได้เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของศิษย์เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ประจบ ขวัญมั่น (2562) กล่าวว่า การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูเกิดจากการมีแรงจูงใจที่ผลักดันเข้าสู่อาชีพครู (เป้าหมายเดิม) โดยมีคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา ได้แก่ ศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน การเข้าถึง เข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่นและการเข้าถึงคุณค่าทางจิตใจมากกว่าวัตถุ การมีตัวแบบ จิตวิญญาณและการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับศิษย์ และสอดคล้องกับ สมบัติ คชสิทธิ์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย-อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ เป็นหนึ่งในปัจจัย ในการส่งเสริม และค้ำจุนให้นักศึกษาเกิดจิตวิญญาณความเป็นครู

สรุปองค์ความรู้

การศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในงานสอน ซึ่งเกิดปรากฏการณ์ Ceiling Effect (คะแนนสูงมาก) อาจเนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นประเด็นเชิงบวกและเป็นความคาดหวังของวิชาชีพครู ผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองในระดับที่สูงเพื่อให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณและภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ รวมถึงการใช้แบบสอบถามผ่าน Google Form ขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจึงอาจส่งผลต่อการตอบคำถามได้ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่า ด้านการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

จิตวิญญาณตความเป็นครูมีเพียง 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครู ปัจจัยด้านภูมิหลังและประสบการณ์ส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและค่านิยมในสังคมไม่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณความเป็นครูในระดับปานกลางเมื่อวิเคราะห์แยกเดี่ยว แต่กลับไม่ส่งผลตามเกณฑ์การพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากครูอาจให้ความสำคัญกับอุดมการณ์ และปัจจัยภายในให้มีผลมากกว่า จนทำให้สภาพแวดล้อมภายนอกหรือค่านิยมสังคมไม่ได้เป็นเงื่อนไขหลักที่ตัดสินว่าครูคนนั้นจะมีจิตวิญญาณความเป็นครูหรือไม่

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการจุดประกายแรงจูงใจภายใน ในการเป็นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่บุคลากร โดยเน้นย้ำถึง คุณค่า เกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จในการ

2. ปัจจัยด้านบุคคลต้นแบบในการเป็นครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการคัดเลือกและยกย่องเชิดชูเกียรติความสำเร็จ เพื่อสร้างครูต้นแบบที่มีความโดดเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และการสอนอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบที่ดี

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เน้นการทบทวน ประสบการณ์สอนที่สร้างความสุขและความสำเร็จ รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการฝึกประสบการวิชาชีพ โดยสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อปลูกฝังและหล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อการเป็นครู และสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้แก่ครูรุ่นต่อๆไป

4. ปัจจัยด้านความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างความรู้สึกเชิงบวก ความหวังดี ความรักและเมตตาต่อศิษย์ มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับศิษย์ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูมีเวลาและพื้นที่เพียงพอในการ เอาใจใส่ ติดตาม และช่วยเหลือศิษย์ เพื่อสร้างความผูกพันเชิงบวกระหว่างครูกับศิษย์ที่ลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา ผ่องพิทยา. (2563). **คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: หจก. วรานนท์ เอ็นเตอร์ไพรส์.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). **รายงานประจำปี 2564 (Annual Report 2021)**. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.

ธีรภัทร จันทิมา และ สุภาพร สายบัวเขียว. (2567). **จิตวิญญาณความเป็นครู**. ราชบุรี: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ประจบ ขวัญมั่น. (2562). **ความเป็นครู Self – Actualization for Teacher**. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. สืบค้นจาก http://www.edu.kpru.ac.th/gdtp/

ประภัสสร ชโลธร. (2562). **ผลของโปรแกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู** .ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย. (2560). **โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัทรพร นาคนาเกร็ด, เกียรติยศ กุลเดชชัยชา และ เชิดศักดิ์ ไอรมณีรัตน์. (2565). **การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูแพทย์**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาวิดา มหาวงศ์. (2561). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมบัติ คชสิทธิ์. (2565). จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, *7*(6), 263-278.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.28–42

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

MULTICULTURAL LEADERSHIP BASED ON EMOTIONAL INTELLIGENCE AFFECTING THE PROMOTION OF TEACHER HAPPINESS IN SCHOOLS

ณฏฐพร สิงห์สร[1], ณัฐพัชร สายเสนา[2], เริงวิชญ์ นิลโคตร[3]
Natataporn Singsorn[1], Natthapat Saisena[2], Reongwit Nilkote[3]
โรงเรียนสุพรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
Suphannapoom School Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1
Received 24 November 2025; **Revised** 10 May 2026; **Accepted** 22 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ 2) ศึกษาการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์กับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.42, S.D.=0.52) 2. การส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.52, S.D.=0.31) 3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. สมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา คือ $\hat{Y}$= 1.870+.703 X_5 และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = .788 Z_{x5} องค์ความรู้ค้นพบคือภาวะผู้นำควรเน้นถึงความสุข และควรส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพในองค์กรเพื่อสร้างความสุขขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม, ความฉลาดทางอารมณ์, ความสุข, สถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) examine multicultural leadership based on the concept of emotional intelligence, 2) investigate the promotion of teachers' happiness within the school context, 3) study the relationship between multicultural leadership grounded in emotional intelligence and the promotion of teachers' happiness in the school context, and 4) develop a predictive equation of multicultural leadership based on emotional intelligence affecting the promotion of teachers' happiness in the school context. This quantitative research employed a sample of 191 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert-type questionnaire with an overall reliability coefficient of .89. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) multicultural leadership based on the concept of emotional intelligence was rated at a high level ($\overline{X}$= 4.42, S.D. = 0.52); 2) the promotion of teachers' happiness within the school context was also at a high level ($\overline{X}$= 4.52, S.D. = 0.31); 3) the relationship between multicultural leadership based on emotional intelligence and the promotion of teachers' happiness demonstrated significantly positive correlations at both high and moderate levels at the .01 level; and 4) the predictive equation for multicultural leadership based on emotional intelligence affecting the promotion of teachers' happiness in the school context was $\hat{Y}$= 1.870 + .703X_5 and, in standardized form, $\hat{Z}y$ = .788Zx_5. The key knowledge derived from the study indicates that leadership should emphasize employee happiness and support policies that strengthen interpersonal relationships within the organization to enhance overall organizational well-being.

Keywords: Multicultural Leadership, Emotional Intelligence, Happiness, Educational Institutions

บทนำ

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา สังคม และพื้นฐานครอบครัวของผู้เรียนมากกว่าที่เคย ซึ่งล้วนส่งผลต่อวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ความซับซ้อนนี้ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่อาจยึดติดกับกรอบคิดแบบเดิมที่เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว เพราะความท้าทายปัจจุบันต้องการผู้นำที่เข้าใจมนุษย์อย่างรอบด้าน ใช้ทักษะด้านอารมณ์อย่างมีประสิทธิผล และสามารถบูรณาการความแตกต่างให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในองค์กรได้จริง จากเงื่อนไขดังกล่าว (วิจารณ์ พานิช, 2556; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2564) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์จึงกลายเป็นกรอบแนวคิดที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงสามารถรับมือกับความหลากหลาย แต่ยังสามารถใช้ความเข้าใจทางอารมณ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และลดความตึงเครียดในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อน ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดย่อมสะท้อนต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ณฏฐพร สิงห์สร และคณะ, 2560) ดังกล่าวแล้วนั้น ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมซึ่งต้องประยุกต์ใช้แนวคิดที่

เกี่ยวเนื้องกับการพัฒนาตนเอง และสร้างสัมพันธภาพจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคที่ความหลากหลายเป็นเงื่อนไขหลักของการจัดการเรียนรู้ ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์และความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และประสานความต่างให้เกิดพลังร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภรัตน์ คุณอริยเมธี, 2568) การบริหารจึงไม่ใช่เพียงการกำกับตามโครงสร้าง แต่เป็นการขับเคลื่อนบุคลากรด้วยความเข้าใจมนุษย์ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนในระดับองค์รวม (กนกอร สวางศรี และคณะ, 2567)

บริบทของจังหวัดสุพรรณบุรีโดยพื้นฐานและศักยภาพที่มีโครงสร้างทางสังคมและระบบการศึกษาที่สมบูรณ์ แต่การจัดการศึกษายังเผชิญข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยจำกัดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ยังต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผล O-NET เฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 สะท้อนปัญหาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่เป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้สมัยใหม่ ความไม่สมดุลของการปรับตัวของการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนจำนวนมากขาดสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ขณะที่ค่านิยมและความคาดหวังของผู้ปกครองมีความหลากหลายและมักไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของรัฐ อีกทั้งความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเมืองและนอกเมืองยังคงเป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566) ในบริบทที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม การบริหารเชิงพหุวัฒนธรรมจึงจำเป็นต่อการจัดการศึกษา เน้นการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน การพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านการสอนเชิงวัฒนธรรม และการสร้างกลไกความร่วมมือกับชุมชน (วิภาพรรณ พินลา, 2559; ณัฐพัชร สายเสนา และคณะ, 2568) นอกจากนี้ การส่งเสริมความสุขของผู้เรียนและบุคลากรควรถูกบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายหลักผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความผาสุกและการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ควบคู่กับวิชาการ โดยสรุป การยกระดับการศึกษาเชิงระบบต้องอาศัยการบริหารที่เข้าใจบริบทพื้นที่ ผสานแนวคิดพหุวัฒนธรรมและความสุขเป็นฐาน เพื่อสร้างคุณภาพผู้เรียนที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้มุ่งตอบคำถามดังกล่าวผ่านการศึกษาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการสำรวจระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนสำรวจระดับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา จากนั้นจึงศึกษาความสัมพันธ์เชิงสถิติระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์และการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจพลวัตที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่การปฏิบัติงาน ก่อนที่จะพัฒนาเป็นสมการพยากรณ์อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ทั้งนี้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีหลักฐานรองรับ

บทความวิจัยนี้นำเสนอประเด็นสำคัญตามลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์ ระดับความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดดังกล่าว และนำเสนอสมการพยากรณ์ที่พัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยมุ่งหวังจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาองค์กร และแนวทางการวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในการกำหนดนโยบายการนำที่สนับสนุนความสุขของครูและความอยู่ดีมีสุขขององค์กร และเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์

2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์กับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

4) เพื่อสร้างสมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

บริบทการทำงานของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนที่เป็นอย่างต่อเนื่องและยากที่จะคาด และต้องเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และบริบทสังคมของผู้เรียนและครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการและการนำสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าใจและบริหารจัดการบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2564; รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ และคณะ, 2567) การทบทวนวรรณกรรมนี้มุ่งเน้นแนวคิดเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมและความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อแนวทางการวิเคราะห์กลไกและปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Theory)

ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI หรือ EQ) ของ Daniel Goleman (2006) กำหนดให้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการใช้ความเข้าใจทางอารมณ์ในการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์เชิงบวก (กิติยาภรณ์ ใหมคำ และคณะ, 2568) Goleman แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. Self-awareness (การตระหนักรู้ตนเอง) ความสามารถในการรับรู้และประเมินอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองอย่างแม่นยำ

2. Self-regulation (การควบคุมตนเอง) ความสามารถในการจัดการอารมณ์และการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม

3. Motivation (แรงจูงใจภายใน) ความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายด้วยความพยายามและความอดทน

4. Empathy (ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น) การตระหนักถึงความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง

5. Social Skills (ทักษะทางสังคม) ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กร

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ในบริบทสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารและความเป็นอยู่ของครู โดยผู้นำที่มี EI สูงสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม และใช้ความเข้าใจเชิงอารมณ์ในการตัดสินใจเชิงบริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดในองค์กรและสร้างบรรยากาศปลอดภัย (วรรษพร อยู่ข้วน และ

คณะ, 2566) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ มีพื้นที่ให้แสดงออกทางความคิดเห็น และรู้สึกว่าการทำงานของตนได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และความพร้อมที่จะพัฒนานวัตกรรมการสอน นอกจากนี้ EI ยังช่วยให้ผู้นำบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้มีประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากสามารถเข้าใจความแตกต่างทางค่านิยม ความคาดหวัง และประสบการณ์ของบุคลากร (มุกดา สารฤทธิ์ และพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, 2568) ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความร่วมมือที่ดีและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership: MCL) พัฒนาขึ้นจากงานของ James A. Banks (2004) และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม โดยเน้นความสำคัญของความเข้าใจและการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรการศึกษา ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมต้องมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลที่มาจากภูมิหลังและค่านิยมที่แตกต่างกัน การนำ MCL มาใช้ในสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนานโยบายการเรียนการสอน การสนับสนุนครูและนักเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า MCL ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. Cultural Awareness (ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากรและนักเรียน

2. Inclusive Leadership (การนำแบบมีส่วนร่วม) การสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร

3. Equity-Oriented Practices (การปฏิบัติที่มุ่งความเท่าเทียม) การจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

4. Relationship Building (การสร้างความสัมพันธ์) การเสริมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมุ่งอธิบายบทบาทของผู้นำในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การดำเนินงานบนฐานความเท่าเทียม และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกส่วน (นุชจิรา ปิงวงค์ และคณะ, 2568) แนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยลดแรงเสียดทานจากความแตกต่างทางค่านิยม ขยายพื้นที่การมีส่วนร่วม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนต่อครูและผู้เรียน เมื่อผู้นำสามารถประยุกต์ใช้ MCL ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็ง ความไว้วางใจในระดับองค์รวม และความสุขในการทำงานของครูซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพของสถานศึกษาโดยรวม (ณัฐพัชร สายเสนา และคณะ, 2568) การบูรณาการทฤษฎี EQ และ MCL ช่วยให้ผู้นำสถานศึกษาสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับบริบทเชิงวัฒนธรรมของบุคลากรและนักเรียน ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงใช้ Empathy และ Social Skills เข้าใจความต้องการและอารมณ์ของครูแต่ละคน ปรับการสื่อสารและการบริหารให้เหมาะสม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนการสอน (Bush, 2020; Bar-On, 2006) ทั้งนี้การส่งเสริมความสุขของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเดียว แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ และ แนวทางการบริหารเชิงพหุวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรม การตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของครู และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของครูในองค์กร

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และพหุวัฒนธรรมต่อความสุขของครู แม้จะมีการผลิตองค์ความรู้เพิ่มขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่ยังเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการขาดกรอบการศึกษาเชิงบูรณาการที่สามารถอธิบายปฏิสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างตัวแปรด้านอารมณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสภาวะการทำงานจริงภายในสถานศึกษาไทย การศึกษาส่วนมากเน้นการวัดเชิงปริมาณในระดับปัจเจก มิติด้านกลไกบนฐานการปฏิบัติ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในองค์กร และวัฒนธรรมวิชาชีพครู ซึ่งเป็นตัวกลางสำคัญที่กำหนดประสบการณ์ความสุขของครู ยังปรากฏน้อย นอกจากนี้ การศึกษาที่มุ่งศึกษาเอาปัจจัยเชิงบริบท เช่น ความเหลื่อมล้ำของทรัพยากร ความคาดหวังของชุมชนท้องถิ่น และพลวัตของความหลากหลายทางสังคม ยังมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ข้อค้นพบจำนวนมากไม่สามารถนำไปใช้เชิงนโยบายหรือปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างแม่นยำ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาใหม่ที่ผสานมุมมองระบบ อารมณ์ และวัฒนธรรมเข้าด้วยกันอย่างรัดกุม

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งเป็น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครู โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2562) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ถือว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ และ 2) แบบสอบถามการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ฉบับ พร้อมทั้ง ขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา มีดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์	ระดับภาวะผู้นำ n=191			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการตระหนักรู้ในตนเองทางวัฒนธรรม	4.43	0.55	มาก	2
2.	ด้านการกำกับดูแลตนเองท่ามกลางความหลากหลาย	4.35	0.57	มาก	5
3.	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรพหุวัฒนธรรม	4.38	0.54	มาก	4
4.	ด้านความเข้าอกเข้าใจในความแตกต่าง	4.42	0.55	มาก	3
5.	ด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม	4.51	0.38	มากที่สุด	1
	รวม	4.42	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.42, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.51, S.D.= 0.38) 2) ด้านการตระหนักรู้ในตนเองทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.43, S.D.= 0.55) 3) ด้านความเข้าอกเข้าใจในความแตกต่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.42, S.D.= 0.55) 4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.38, S.D.= 0.54) และ 5) ด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ($\bar{x}$= 4.35, S.D.= 0.57) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของศึกษาการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ที่	การส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา	ระดับการส่งเสริมความสุข n=191			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม	4.51	0.21	มากที่สุด	4
2.	ด้านสัมพันธภาพ	4.55	0.33	มากที่สุด	1
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.48	0.48	มาก	5
4.	ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	4.53	0.15	มากที่สุด	3
5.	ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ	4.54	0.28	มากที่สุด	2
	รวม	4.52	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงว่าการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.52, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านด้านสัมพันธภาพ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.55, S.D.= 0.33) 2) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.54, S.D.= 0.28) 3) ด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.53, S.D.= 0.15) 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.53, S.D.= 0.15) และ 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.48, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์กับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์กับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1.00						
X_2	0.68**	1.00					
X_3	0.65**	0.70**	1.00				
X_4	0.72**	0.62**	0.69**	1.00			
X_5	0.55**	0.48**	0.60**	0.59**	1.00		
X	0.85**	0.88**	0.89**	0.90**	0.80**	1.00	
Y	0.58**	0.45**	0.59**	0.60**	0.78**	0.75**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์กับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยรวมมีควาสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง (rxy=0.75)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม (rx5y=0.78) มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเข้าอกเข้าใจในความแตกต่าง (rx4y=0.60) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรพหุวัฒนธรรม (rx3y=0.59) ด้านตระหนักรู้ในตนเองทางวัฒนธรรม (rx1y=0.58) และด้านการกำกับดูแลตนเองท่ามกลางความหลากหลาย (rx2y=0.45) ตามลำดับ ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สร้างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สร้างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา

ตัวแปร	B	S.E.	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.870	0.075	-	23.60	0.000
ด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม (X_5)	0.703	0.038	0.758	16.01	0.000
$R = 0.758$, $R^2 = 0.575$, R^2 (*Adjusted*)$= 0.572$, $S.E._{est} = 0.203$, $F = 256.40$, Sig. $= 0.000$					

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษา คือ ด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.758 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.575 สามารถพยากรณ์การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัย ได้ร้อยละ 57.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.870 + 0.703\ (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.788\ (Z_{X5})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะมิติด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน ตลอดจนบริหารความหลากหลายให้เป็นพลังเชิงบวกขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2006) ที่ให้ความสำคัญต่อทักษะด้านความสัมพันธ์เป็นแกนหลักของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทองค์กร สอดคล้องกับ Dweck (2006) ที่

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

เห็นว่า ผู้ที่มี Growth Mindset เชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ด้วยความทุ่มเทและการเรียนรู้ จึงแสดงออกถึงทักษะทางอารมณ์ที่สูงกว่า ได้แก่ ความยืดหยุ่น (มองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้) การจัดการตนเอง (ยอมรับความท้าทายและทุ่มเทต่อเนื่อง) แรงจูงใจ (มุ่งพัฒนาตนเอง) และ การเปิดรับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การที่มิติด้านการตระหนักรู้ในตนเองทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกัน สะท้อนว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงอคติ ภูมิหลัง และกรอบคิดของตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ขณะที่มิติด้านความเข้าอกเข้าใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แม้อยู่ในระดับมาก แต่แสดงให้เห็นถึงพื้นที่ที่ยังสามารถพัฒนาได้ โดยเฉพาะการเสริมแรงจูงใจในองค์กรที่มีความซับซ้อนทางวัฒนธรรม ผลลัพธ์โดยรวมบ่งชี้ว่าสถานศึกษาในบริบทการศึกษาไทยเริ่มมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อความหลากหลายมากขึ้น แต่ยังต้องสร้างกลไกเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและความลึกซึ้งทางปฏิบัติในทุกมิติ ผลการศึกษาสอดคล้องกับมุกดา สารฤทธิ์ และพิมพ์ฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2568) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจจุดแข็ง/จุดอ่อนของตนเองและโรงเรียน นำไปสู่การตัดสินใจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ในการบริหารหลักสูตรและบุคลากร และสอดคล้องกับ รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ และคณะ (2567) พบว่า การส่งเสริม Growth Mindset ในการบริหารเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ พัฒนาครู ให้ใช้การสอนแบบเปิดรับความท้าทาย ส่งผลให้นักเรียน มองความล้มเหลวเป็นโอกาส และ ทุ่มเทความพยายาม อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองอภิปรายสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ ทักษะทางสังคม สะท้อนการจัดการความหลากหลายเป็นพลังบวก ซึ่งต้องเน้นเน้นทักษะสัมพันธ์และการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง และ ควรสร้างกลไกเสริม แรงจูงใจ เพื่อความลึกซึ้งทางปฏิบัติให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยสะท้อนว่าครูในบริบทสถานศึกษามีระดับ “ความสุขในการทำงาน” อยู่ในเกณฑ์สูงมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสัมพันธภาพซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เชิงบวกภายในโรงเรียน ทั้งระหว่างครูกับผู้บริหารและครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยแกนสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ ความภูมิใจในวิชาชีพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่อยู่ในระดับสูงมาก บ่งชี้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความหมายและลดความตึงเครียดเชิงระบบ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่ได้รับการประเมินในระดับสูงมากยืนยันบทบาทของบริบทโรงเรียนที่จัดการพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับสูงที่สุด แต่สะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างด้านโอกาสก้าวหน้า ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ควรได้รับการพัฒนาเชิงนโยบายในลำดับต่อไป ผลการศึกษาสอดคล้องกับสุจิตรา ปัญสุวรรณ และอาภาพรรณ ประทุมไทย (2568) พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์กร ล้วนมีอิทธิพลสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยสามารถพยากรณ์ระดับความสุขของสถานศึกษาได้ร้อยละ 45.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สอดคล้องกับจิตตวดี โพธินิล และคณะ (2568) ได้ศึกษาและพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีระดับสูงมาก แสดงถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่าขนาดองค์กรมีผลต่อการรับรู้ความสุข ขณะที่การจำแนกตามตำแหน่งและระยะเวลาปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลสองประการนี้มิได้ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขภายในองค์กรอย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับพัลลภ คำพรหมมา และพนายุทธ เชยบาล (2568) ได้ศึกษาและพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงาน

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ที่มั่นคง แนวทางสร้างความสุขทั้ง 9 ด้านได้รับการยืนยันว่าสามารถใช้ได้จริงทุกแนวทาง โดยผ่านการประเมินด้านประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบพัฒนาเพื่อยกระดับความสุขของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอภิปรายสรุปได้ว่า ภาพรวมผลวิจัยสะท้อนว่าครูมีความสุขในการทำงานในระดับสูงมากจากหลายมิติ ทั้งสัมพันธภาพ บรรยากาศงาน และความหมายของงาน แม้ด้านความก้าวหน้าจะยังเป็นจุดอ่อนเชิงโครงสร้าง แต่โดยรวมบริบทการบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนยังคงเป็นปัจจัยหลักที่เสริมสร้างความสุขของครูอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมความสุขของครูในบริบทสถานศึกษาอย่างสูง ($rxy = 0.75$, $p < .01$) โดยเฉพาะด้านทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมมีค่าสูงสุด ($rx_5y = 0.78$) รองลงมาคือความเข้าอกเข้าใจความแตกต่าง ($rx_4y = 0.60$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในองค์กรพหุวัฒนธรรม ($rx3y = 0.59$) การตระหนักรู้ตนเองทางวัฒนธรรม ($rx_1y = 0.58$) และการกำกับดูแลตนเองท่ามกลางความหลากหลาย ($rx_2y = 0.45$) สรุปได้ว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของครูภายในสถานศึกษาได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับอภิสันต์ สามัญตา และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2568) ได้ศึกษาและพบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางระหว่างทั้งสองตัวแปร ($r = 0.339$, $p < .01$) สะท้อนว่าการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับ สุจิตรา ปัญสุวรรณ ปัญสุวรรณ และอาภาพรรณ ประทุมไทย (2568) ได้ศึกษาและพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ และสอดคล้องกับชนินทร แดงทองดี และชนมณี ศิลานุกิจ (2568) ได้ศึกษาและพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์ทำงานผ่านกลไกทางสังคมและอารมณ์ที่เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่าง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อผู้นำมีทักษะการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและทักษะทางสังคมสูง จะสามารถลดแรงเสียดทานจากความหลากหลาย สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ให้ครู และยกระดับคุณภาพปฏิสัมพันธ์ในองค์กร กระบวนการนี้นำไปสู่ความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุขของครู การบูรณาการทั้งสามมิติสะท้อนบทบาทแกนกลางของผู้นำในการกำกับบรรยากาศทางอารมณ์ขององค์กร สร้างแรงสนับสนุนเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิสัมพันธ์ และลดปัจจัยลบที่กัดกร่อนความพึงพอใจในการทำงานของครู

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม” มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขของครูในสถานศึกษา โดยมีค่า R เท่ากับ 0.758 และอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 57.50 สะท้อนว่าความสามารถของผู้นำในการประสานความต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ เปิดกว้าง และเคารพความหลากหลาย ซึ่งเป็นเงื่อนไข

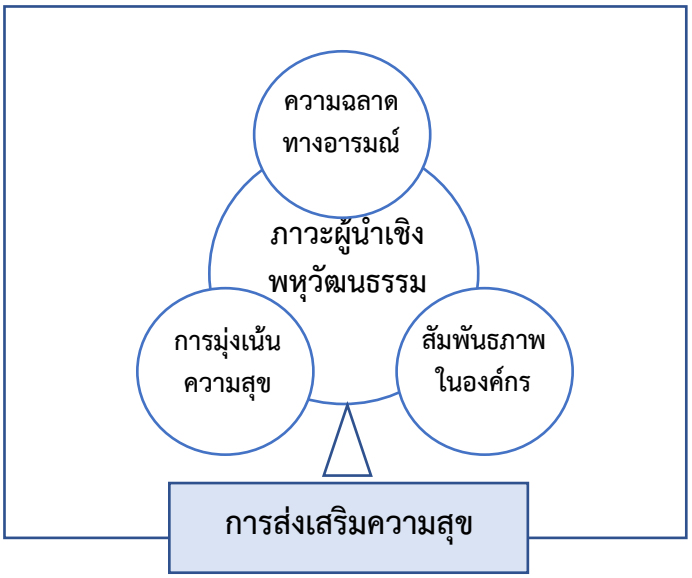
สำคัญของความสุขในวิชาชีพครู สมการพยากรณ์ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานยืนยันน้ำหนักของตัวแปร X_5 อย่างชัดเจน ผลลัพธ์สอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ที่เน้นบทบาทของทักษะสัมพันธ์ในการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานที่มีคุณค่าและลดความตึงเครียดในระบบการศึกษา สอดคล้องกับสุจิตรา ปัญสุวรรณ และอาภาพรรณ ประทุมไทย (2568) ได้ศึกษาและพบว่าความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสี่ปัจจัยการบริหารหลัก ได้แก่ งบประมาณ การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ และบรรยากาศกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแต่ละปัจจัยมีบทบาทเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณมีอิทธิพลสูงสุด ขณะที่ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรช่วยหล่อหลอมความผูกพันและความสุขในการทำงาน ทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 45.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สะท้อนความสำคัญของการบริหารเชิงระบบต่อการสร้างความสุขในสถานศึกษา และสอดคล้องกับปอรวัลย์ ปิงวงค์ ได้ศึกษาและพบว่าบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยความฉลาดทางอารมณ์มีอำนาจทำนายสูงที่สุด ($R^2 = 0.566$) สะท้อนว่าการพัฒนา EQ ของบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการยกระดับความสุขและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร สามารถอภิปรายได้ว่าทักษะทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเป็นกลไกสำคัญที่ยกระดับความสุขของครู เนื่องจากช่วยลดความตึงเครียดจากความหลากหลายและสร้างความไว้วางใจในองค์กร ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานของสุจิตรา ปัญสุวรรณ และอาภาพรรณ ประทุมไทย ที่เน้นบทบาทของการบริหารเชิงระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำในการคงไว้ซึ่งความสุขของบุคลากร รวมถึงสอดคล้องกับปอรวัลย์ ปิงวงค์ (2568) ที่ชี้ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวทำนายความสุขที่สำคัญที่สุด ทั้งหมดสะท้อนกรอบคิดร่วมกันว่า ความสุขในสถานศึกษามิได้เกิดจากปัจจัยเดียว แต่เป็นผลลัพธ์ของระบบความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมอารมณ์ และการจัดการที่สอดประสานกันอย่างเป็นองค์รวม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นพลวัตของปัจจัย 5 ประการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบในบริบทสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดหลักที่กำกับการบริหารภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคลากรและผู้เรียน ซึ่งภายในกรอบนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ปรากฏเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมการนำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและลดความตึงเครียดภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ความสามารถดังกล่าวจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการส่งเสริมความสุขของครู ซึ่งเป็นผลลัพธ์สำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรการศึกษา ในเวลาเดียวกันสัมพันธภาพในองค์กรทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางที่เอื้อให้พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์เกิดผลอย่างชัดเจน ทั้งในด้านความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการสื่อสารที่สร้างพลังร่วม เพื่อสนับสนุนการทำงานของครูให้ราบรื่นและมีคุณค่า เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะผ่านนโยบาย การจัดสวัสดิการ หรือการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อการทำงาน องค์กรยิ่งสามารถเพิ่มระดับความสุขของครูได้อย่างเป็นระบบ กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ การส่งเสริมความสุขของครู สัมพันธภาพในองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรประกอบกันเป็นโครงสร้างองค์ความรู้ที่บ่งชี้ว่า การบริหารที่เข้าใจความหลากหลาย ควบคู่กับทักษะด้านอารมณ์และการ

สร้างสัมพันธ์เชิงบวก คือปัจจัยยุทธศาสตร์ที่หล่อหลอมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

สามารถสรุปได้ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้/นวัตกรรมจากการวิจัย องค์ความรู้จากการวิจัยชี้ให้เห็น “กรอบบูรณาการภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมบนฐานความฉลาดทางอารมณ์” ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยเสริมสามประการ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ สัมพันธภาพในองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากร ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมภาวะผู้นำกับผลลัพธ์สำคัญ คือ ความสุขของครูในสถานศึกษา โดยสามารถถ่ายทอดเป็นแผนภาพเส้นทางเชิงสาเหตุเพื่อให้เข้าใจการทำงานร่วมของแต่ละตัวแปรได้ชัดเจน

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ การนำไปใช้ประโยชน์สามารถขยายผลผ่านการพัฒนาแผนอบรมผู้บริหาร การสร้างคู่มือบริหารเชิงพหุวัฒนธรรม การจัดเวทีวิชาการ รวมถึงข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการเสริมสร้างทักษะอารมณ์และการดูแลสุขภาวะครู เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรออกแบบวิธีวิจัยที่เพิ่มความน่าเชื่อถือทางสถิติที่สูงขึ้น เช่น การใช้โครงสร้างสมการเชิงเส้น (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ และความสุขของครูอย่างเป็นระบบ

2) ควรใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนหรือสุ่มแบบชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนความหลากหลายของโรงเรียนมากขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มขนาดตัวอย่างเพื่อรองรับการวิเคราะห์ขั้นสูง

บรรณานุกรม

กนกอร สวางศรี, วัลลี นวลหอม, และสุเมธี หาญเจริญทรัพย์. (2567). ผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการค่ายห้องเรียนแห่งความสุขปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นครู. **วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์**, 3(1), 28-42.

กิติยาภรณ์ ใหมคำ, วัลนิกา ฉลากบาง, และ เอกลักษณ์ เพียสา. (2568). การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน. **วารสารครุศาสตร์ปัญญา**, 4(5), 368–379.

จิตตวดี โพธินิล, เฉลิมชัย หาญกล้า, และปนิดา เนื่องพะนอม. (2568). ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. **วารสารครุทรรศน์**, 5(2), 157-173.

ชนินทร แดงทองดี และชนมณี ศิลานุกิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. **วารสารนิติรัฐ**, 3(2), 36–45

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2562). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพัชร สายเสนา, เริงวิชญ์ นิลโคตร, ฐิติวัสส์ สุขป้อม, ณัฏฐกรณ์ ปะพาน, และสิทธิชัย ธารพล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมวิถีพุทธ: บทเรียนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและส่งเสริมเอกลักษณ์ไทยของคณะสงฆ์ในประเทศสหรัฐอเมริกา. **วารสารสังคมพัฒนศาสตร์**, 8(2), 189–200.

นุชจิรา ปิงวงค์, ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของครูปฐมวัยในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าตึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. **วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา**, 5(2), 30-43.

ปอรวัลย์ ปิงวงค์. (2568). บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. **วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน**, 3(2).

มุกดา สารฤทธิ์ และพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. **วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา**, 1(1), 75-90.

รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ, เริงวิชญ์ นิลโคตร, วัยวุฒิ บุญลอย. (2567). การศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมกรอบคิดแบบเติบโตในการบริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, *11*(3), 227–236

วรรษพร อยู่ข้วน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, และ ชวนชม ชินะตังกูร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. **วารสารวิจัยธรรมศึกษา**, *6*(1), 190–204.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอาส. อาร์ พริ้นติ้ง แมสโปรา ดักส์ จำกัด.

วิภาพรรณ พินลา. (2559). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับครูในยุคศตวรรษที่ 21. **Veridian E-Journal,Silpakorn University**, *9*(1), 1443-1458.

ศุภรัตน์ คุณอริยเมธี. (2568). การพัฒนาชุดความรู้และกิจกรรมกายเคลื่อนไหวใจตั้งมั่นตามหลักสติปัฏฐาน 4 ของผู้ปฏิบัติธรรมในเสถียรธรรมสถาน. **วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์**, 4(1), 51-65.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตในปี 2040**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเล่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

อภิสันต์ สามัญตา และรันา กาญจนพันธุ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครู ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**, 8(2), 320–331.

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.43–51

นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดี ในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

APPLICATION OF INNOVATION TO PROMOTE TOURISM IN DVARAVATI CIVILIZATIONIN THE AREA OF PHRA PRATON CHDEI TEMPLE, MUEANG NAKHON PATHOM DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

มานะ วิบูลย์วงศรี[1] **,**
Mana Viboonvongsri,[1]
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: becausen.6@gmail.com

Received 29 January 2026; **Revised** 27Febuary 2026; **Accepted** 13 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม, 2) เพื่อศึกษาศักยภาพการท่องเที่ยวในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 3) เพื่อประยุกต์ใช้นวัตกรรมคิวอาร์โค้ดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depthinterview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) กับศึกษาจากตำรา หนังสือและเอกสารหลักฐานทางประวัติศาสตร์ทั้งด้านบุคคลและโบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เน้นด้านประวัติศาสตร์นับแต่สร้างวัดจนถึงปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สร้างขึ้นในสมัยทวารวดีคาดว่าอยู่ในช่วงประมาณพุทธศตวรรษที่ 11–16 (พ.ศ. 1,1๐๐–1,5๐๐) เป็นวัดที่นักโบราณคดีหลายท่านให้ความเห็นว่าที่นี่คือจุดศูนย์กลางเมืองนครไชยศรีมีการขุดพบโบราณวัตถุที่สำคัญมากมาย เช่น เศียรพระพุทธรูป เหรียญโบราณ ธงพระกระบี่ธุชครุฑพ่าห์น้อย

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์, อารยธรรมทวารวดี

Abstract

This research article aims to: (1) examine the tourism resources within Wat Phra Prathon Chedi Worawihan, Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province; (2) investigate the tourism potential of Wat Phra Prathon Chedi Worawihan; and (3) apply QR Code innovation

to promote tourism at Wat Phra Prathon Chedi Worawihan, Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province.

This study employed a qualitative research approach. Data were collected through in-depth interviews with key informants, together with documentary research involving textbooks, academic books, historical documents, and archaeological evidence concerning the history, historical figures, archaeological sites, and antiquities of Wat Phra Prathon Chedi Worawihan. The study focused on the historical development of the temple from its establishment to the present day.

Research Findings 1.Wat Phra Prathon Chedi Worawihan, located in Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province, was established during the Dvaravati Period, approximately between the 11th and 16th Buddhist centuries (557–957 CE). Archaeologists generally regard the site as the former center of the ancient city of Nakhon Chai Si. Numerous significant archaeological artifacts have been excavated from the temple grounds, including Buddha head sculptures, ancient coins, and a miniature Garuda-banner standard (Phra Krabi Dhvaja Garudapah Noi), all of which reflect the religious, artistic, and cultural prosperity of the Dvaravati civilization.

Keywords: Innovation, Historical Tourism, Dvaravati Civilization

บทนำ

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีของประเทศไทยอย่างมาก โดยถือได้ว่าเป็นแหล่งที่มีร่องรอยอารยธรรมโบราณแห่งแรก ๆ ในแผ่นดินสุวรรณภูมิ มีความเป็นมาที่ยาวนานหลายพันปีนครปฐมเป็นศูนย์กลางสำคัญของอารยธรรมทวารวดีซึ่งเป็นรัฐโบราณของชาวมอญที่เจริญรุ่งเรืองในภาคกลางของไทยระหว่างพุทธศตวรรษที่ 11 ถึง 16 ศิลปะทวารวดีได้รับอิทธิพลจากอินเดียโดยเฉพาะในด้านศาสนาพุทธนิกายเถรวาทหลักฐานสำคัญที่บ่งชี้ความรุ่งเรืองของนครปฐมในยุคนั้นคือ พระปฐมเจดีย์ซึ่งเชื่อว่าเป็นเจดีย์องค์แรกของสุวรรณภูมิและเป็นศูนย์กลางเผยแผ่พระพุทธศาสนามีการค้นพบโบราณวัตถุเช่น พระพุทธรูป เหรียญตรา และศิลาจารึกจำนวนมาก ความสำคัญทางประวัติศาสตร์นครปฐมเป็นต้นกำเนิดของอารยธรรมทวารวดีซึ่งมีอิทธิพลต่อศิลปะวัฒนธรรมและศาสนาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ "ทวารวดี" (Dvaravati) เป็นชื่อที่ปรากฏในหลักฐานจีนและอินเดียซึ่งหมายถึง "ดินแดนที่มีประตูเมืองมาก" หรือ "เมืองท่าศูนย์กลางการค้า"เชื่อว่าอารยธรรมทวารวดีในนครปฐมก่อตั้งโดยชาวมอญหรือกลุ่มชนที่ได้รับอิทธิพลจากอินเดีย โดยเฉพาะทางศาสนา วรรณกรรม และศิลปกรรม นครปฐมในยุคนี้น่าจะเป็นเมืองหลวงหรือศูนย์กลางของรัฐทวารวดีเนื่องจากมีโบราณสถานและหลักฐานโบราณคดีจำนวนมาก ศาสนาและความเชื่อศาสนาพุทธนิกายเถรวาทเป็นศาสนาหลักแต่ก็มีการนับถือศาสนาฮินดูและพุทธนิกายมหายานร่วมด้วยมีการก่อสร้างเจดีย์พระพุทธรูปและวัตถุบูชาต่าง ๆ เพื่อประกอบพิธีกรรมศิลปะและสถาปัตยกรรมทวารวดีสถาปัตยกรรมเน้นรูปแบบเจดีย์ทรงกลมหรือทรงระฆังแบบอินเดียเช่น พระปฐมเจดีย์องค์เดิม พระพุทธรูปมักมีลักษณะอ่อนช้อย ศีรษะรูปไข่ ผมเป็นปอยเล็ก ๆ หน้าตาสงบเยือกเย็น (นิยมเรียก "ศิลปะทวารวดี") ศิลาจารึกและเหรียญตราโบราณที่พบในนครปฐม สะท้อนถึงความรุ่งเรืองของการปกครองและการค้าขายหลักฐานทางโบราณคดีในนครปฐมเช่นพระประโทณเจดีย์ เจดีย์ที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สันนิษฐานว่าเดิมเป็นเจดีย์ทวารวดีก่อนจะได้รับการบูรณะหลายครั้งในยุครัตนโกสินทร์พิพิธภัณฑสถานแห่งชาตินครปฐม แสดงวัตถุโบราณจากยุคทวารวดี เช่น พระพุทธรูป ศิลาจารึก และเครื่องปั้นดินเผา โบราณสถานเช่น วัดพระเมรุ, วัดพระงาม และโบราณสถานอื่นๆแสดงถึงการวางผังเมืองตามแบบทวารวดีที่มีคูน้ำและคันดินล้อมรอบ บทบาทของนครปฐมในอารยธรรมทวารวดีเป็นศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปยังส่วนต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะจัดทำรูปแบบนวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์โดยสร้างความรู้ด้านประวัติศาสตร์และสร้างเครื่องมือเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนบุคลากรภายในวัดพระประโทณเจดีย์ให้สามารถเผยแพร่ประวัติศาสตร์ภายในวัดพระประโทณเจดีย์ และเป็นประโยชน์ต่อนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยววัดพระประโทณเจดีย์ ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา นวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมเพื่อส่งเสริมและรักษาประวัติศาสตร์โบราณสถานและโบราณวัตถุให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอันทรงคุณค่าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อประยุกต์ใช้นวัตกรรมคิวอาร์โค้ดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการจัดทำนวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อจัดทำนวัตกรรมเพื่อการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรม Workshop กับบุคลากรภายในวัดเพื่อสอบถามข้อมูลเชิงลึกจนนำไปสู่การจัดทำเครื่องมือ QRCODE เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวภายในวัดพระประโทณเจดีย์ และทำให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุปประเด็นปัญหาและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นหัวข้องานวิจัยในครั้งนี้

สำหรับการเก็บรวมรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ระยะ คือ 1) การเตรียมการ (Pre – Research) 2) การวางแผน (Planing) 3) การปฏิบัติแผน (Action) 4) การสังเกตผล (Odservation) และ 5) การสะท้อนผล (Reflection) การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Infomant) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research-PAR) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน ผู้ร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูป เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมว่าเกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมโดยด้วยองค์ความรู้ที่ได้จากรับการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม” สามารถนำมาจำแนกผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1.ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า ภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารเต็มไปด้วยทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่าทั้งในเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และธรรมชาติ สิ่งที่โดดเด่นที่สุดคือ องค์พระประโทณเจดีย์ที่ตั้งตระหง่านอยู่กลางวัดด้วยรูปทรงระฆังคว่ำแบบศิลปะทวารวดี ทำจากอิฐถือปูนที่ผ่านการบูรณะให้คงรูปลักษณ์อันสง่างามภายในวัดยังมี พระอุโบสถ ที่ประดิษฐานพระพุทธรูปศิลาขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นพระพุทธรูปเก่าแก่คู่กับพระประโทณเจดีย์มาแต่โบราณ และยังเป็นที่เก็บพระเขี้ยวแก้วจำลอง และทะนานทองตวงพระบรมสารีริกธาตุ ซึ่งเป็นตำนานการสร้างพระประโทณเจดีย์ และยังมีพิพิธภัณฑ์กลางแจ้งขนาดเล็กที่จัดแสดงวัตถุโบราณ เช่น เศษภาชนะดินเผา พระพุทธรูปสมัยต่าง ๆ และปูนปั้นที่ขุดพบในบริเวณวัด นอกจากนี้ภูมิทัศน์โดยรอบยังร่มรื่นด้วยต้นไม้ใหญ่ สวนหย่อม และลานหินสำหรับเดินจงกรมหรือพักผ่อนบรรยากาศที่เงียบสงบและเป็นธรรมชาติเหล่านี้ล้วนเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้วัดแห่งนี้ไม่เพียงเป็นสถานที่ทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวที่ผู้มาเยือนสามารถสัมผัสถึงความรุ่งเรืองของอารยธรรมทวารวดีในอดีตได้อย่างลึกซึ้ง

2.ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร พบว่า วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารเป็นวัดที่ทรงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และศาสนา มีศักยภาพในการเป็น “แหล่งท่องเที่ยวทางจิตวิญญาณ” ของจังหวัดนครปฐมอย่างแท้จริง จากที่ผู้วิจัยลงพื้นที่ตลอดหลายเดือน พอสรุปสิ่งที่ต้องปรับปรุงดังนี้ 1) วัดที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ยากต่อการดูแลรักษา 2) วัดขาดการประชาสัมพันธ์ 3) สถานที่ท่องเที่ยวแต่ละจุดขาดป้ายบอกประวัติและไม่เชื่อมโยงกัน ดังนั้นหากต้องการเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในวัด ชาวบ้านรอบวัด และหน่วยงานท่องถิ่น อย่างไรก็ตามต้องเร่งพัฒนาในด้านการประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและการตอบโจทย์นักท่องเที่ยวยุคใหม่เพื่อรักษาศรัทธาและความมีชีวิตชีวาของวัดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. การประยุกต์ใช้นวัตกรรมคิวอาร์โค้ดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า การจัดทำเพจอย่างเป็นทางการของวัดพร้อมคิวอาร์โค้ดให้นักท่องเที่ยวได้สแกนกดติดตามเพจวัดจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของวัดและบุคลากรภายในวัดยังสามารถเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารให้กับนักท่องเที่ยวหรือชาวบ้านให้ทราบได้ตลอดเวลาอีกทั้งเพจของวัดยังรับทราบความต้องการของนักท่องเที่ยวผ่านคอมเมนต์ได้อีกด้วยและในอนาคตทางวัดเองอาจเพิ่ม AI ต่าง ๆ ในเพจเพื่อช่วยประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตวัด

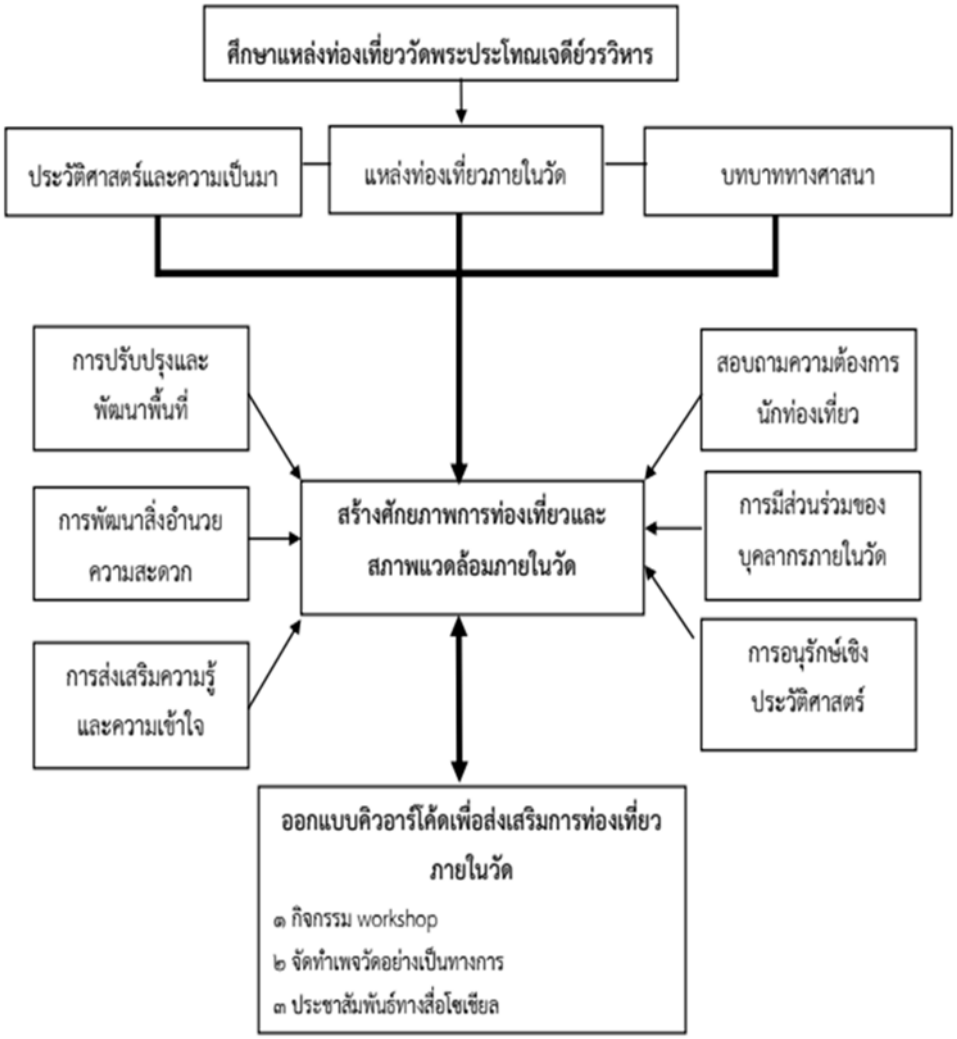
Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

พระประโทณเจดีย์วรวิหารอย่างยั่งยืนต่อไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการท่องเที่ยวภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการท่องเที่ยวในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร ถือเป็นแนวทางที่สามารถยกระดับวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวรุ่นใหม่โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลซึ่งต้องการประสบการณ์ที่เข้าถึงง่ายสะดวก และมีข้อมูลครบถ้วน เช่น ติด QR Code ที่จุดสำคัญ เช่น พระเจดีย์ วิหาร โบราณสถาน เพื่อให้ผู้เยี่ยมชมสามารถสแกนแล้วอ่านประวัติหรือฟังเสียงบรรยายได้ทันที ใช้ Facebook ดึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักท่องเที่ยวสายมูหรือวัยรุ่นที่ชอบวัดโบราณ การใช้เทคโนโลยีในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารไม่เพียงช่วยให้การท่องเที่ยวสะดวก ทันสมัย และเข้าถึงง่ายขึ้นแต่ยังเป็นเครื่องมือในการอนุรักษ์ถ่ายทอด และสื่อสารคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม ให้กับคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม”งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการผสานระหว่าง เทคโนโลยี กับ วัฒนธรรมประวัติศาสตร์ บทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแหล่งโบราณสถานอย่างวัดพระประโทณเจดีย์ซึ่งเป็นแหล่งที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมและและประวัติศาสตร์ของอารยธรรมทวารวดีผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังนี้

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง“นวัตกรรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในเขตวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร อำเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม” โดยการ สำรวจ สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์ มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารเป็นวัดสำคัญของจังหวัดนครปฐมสันนิษฐานว่าสร้างในสมัยทวารวดี ปรากฏหลักฐานพบศิลปะโบราณวัตถุในบริเวณวัดและพื้นที่ใกล้เคียง จากหลักฐานต่าง ๆ ทั้งหลักฐานทางโบราณคดีและเอกสารต่าง ๆสันนิษฐานได้ว่า วัดพระประโทณเจดีย์สร้างขึ้นในสมัยพุทธศตวรรษที่11-16 มีทรัพยากรที่สำคัญหลายอย่างด้านสถานที่ท่องเที่ยว เช่น พระประโทณเจดีย์, วิหารหลวงพ่อโต , ศาลยายหอม , อนุสาวรีย์กลางแจ้ง , มณฑปพระพุทธธีรธรรม , กรุวัฒนธรรม ด้านวัตถุ เช่น ทะนานทองคำจำลอง ,พระครุฑพ่าห์น้อย , พระเขี้ยวแก้วจำลอง เป็นต้น วัดพระประโทณเจดีย์มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ โบราณคดีและสังคมด้วยเหตุผลคือจากอดีตอันยาวนานไม่ต่ำกว่า 1,๕๐๐ ปี วัดพระประโทณเจดีย์ได้ผ่านยุคแห่งความเจริญรุ่งเรืองสูงสุดแล้วทรุดโทรมไปตามกลาลเวลาและได้พลิกฟื้นให้เจริญรุ่งเรืองมาอยู่ระดับวัดแนวหน้า จนได้รับยกย่องเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างและได้รับประทานพัดจากสมเด็จพระสังฆราช (วาสน์ วาสนโน) เป็นวัดพัฒนาดีเด่นได้ยกฐานะเป็นพระอารามหลวงชั้นตรีชนิดวรวิหาร เป็นวัดส่งเสริมสุขภาพเป็นสำนักศึกษาดีเด่นระดับประเทศเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ปัจจุบันพระศรีธีรวงศ์ เจ้าอาวาสวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารรูปปัจจุบันมีความพยายามปรับปรุงพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดนครปฐม ดังนั้นการศึกษาแหล่งท่องเที่ยวในเขตวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารไม่เฉพาะหมายถึงผู้วิจัยเองแต่อาจจะรวมไปถึงบุคลากรในวัดหรือชาวบ้านเพราะนี่คือมรดกทางประวัติศาสตร์ของประเทศชาติที่ทุกคนต้องเรียนรู้และดูแลรักษาตลอดไป

2. ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีหลายด้านดังนี้ 1) วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีฐานะเป็นพระอารามหลวงชั้นตรี 2) 2. วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีโบราณสถานสำคัญภายในวัดมีโบราณสถานที่สำคัญคือ “พระประโทณเจดีย์” ซึ่งเป็นเจดีย์โบราณเก่าแก่ที่เชื่อว่ามีมาตั้งแต่สมัยทวารวดี 3) 3. วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีอายุนับพันปี วัดแห่งนี้มีมาตั้งแต่ยุคทวารวดี (พุทธศตวรรษที่ 11–16) ซึ่งหมายถึงมีอายุมากกว่า 1,๐๐๐ ปี 4) วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีตำนานเล่าขานภายในจังหวัดนครปฐมถือเป็น “จุดแข็ง” จากการสัมภาษณ์นักท่องเที่ยวกล่าวว่า “ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นและอัตลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญมาก ตำนานเกี่ยวกับวัดพระประโทณเจดีย์ เช่นเรื่อง “พระยาพานกับยายหอม” วัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีพื้นที่ทั้งหมด 12๐ ไร่ 3 งาน 12 ตารางวาแบ่งเป็นพื้นที่ตั้งวัด 74 ไร่ 3 งาน 44 ตารางวา ภายในวัดมีแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งซึ่งจะเห็นได้ว่าวัดมีอาณาบริเวณที่กว้างขวางขณะเดียวกันวัดมีพระสงฆ์ไม่ถึง 1๐ รูป จึงยากต่อการดูแลพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอีกทั้งพระสงฆ์ภายในวัดยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการท่องเที่ยวภายในวัด จึงมีการจัดกิจกรรม Workshop เพื่อให้บุคลากรภายในวัดได้เข้าใจถึงศักยภาพการท่องเที่ยวในเขตวัดพระประโทณเจดีย์ พระสงฆ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาตร์และได้เรียนรู้จุดแข็งจุดอ่อนการท่องเที่ยวภายในวัด จนสรุปที่จะแก้จุดอ่อนต่าง ๆที่สามารถแก้ได้ทันที เช่น การตั้งจุดบริการน้ำดื่มแก่นักท่องเที่ยว การตั้งป้ายสแกนคิวอาร์โค้ดบอกประวัติในสถานที่ท่องเที่ยวภายในวัดที่ยังไม่มีป้ายบอกประวัติ และที่สำคัญคือการมีสื่อโซเชียลเป็นของตัวเองเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ของวัดโดยตั้งเพจวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร วัดและโบราณสถาน ซึ่งได้รับอนุญาตจากพระศรีธีรวงศ์ เจ้าอาวาสวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร

3. เพื่อประยุกต์ใช้นวัตกรรมคิวอาร์โค้ดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีภายในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร มีการจัดทำป้ายจุดสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อบอกเล่าประวัติแหล่งท่องเที่ยวภายในวัดเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ศึกษา และมีการจัดตั้งเพจวัดเพื่อเป็นสื่อไว้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆของวัดรวมทั้งเผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ของวัดและประวัติความเป็นมาให้ผู้คนได้รับทราบแต่การตั้งเพจใหม่จะทำอย่างไรให้คนมากดติดตาม วิธีการทั่วไปคือการซื้อโฆษณาให้คนเห็นซึ่งตรงนี้มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายการโฆษณาเพจทางผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือออกแบบคิวอาร์โค้ดเพื่อไปติดตามจุดต่าง ๆ ในวัดให้ผู้คนที่มาเยี่ยมชมวัดได้สแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าไปกดถูกใจเพจและรับข่าวสารจากทางวัด การออกแบบคิวอาร์โค้ดนี้ไม่เสียเงินแต่อย่างใดและยังสะดวกกับนักท่องเที่ยวสามารถกดสแกนได้เลยไม่ต้องไปเสิรช์หา พิมพ์ชื่อเพจให้ยุ่งยากอีกต่อไปสะดวกสบายกับนักท่องเที่ยวและยังขยายกลุ่มผู้ติดตามเพจได้อย่างรวดเร็วปัจจุบันมีผู้กดติดตามเพจแล้วกว่า 3,4๐๐ คนและในอนาคตหากผู้ดูแลเพจมีการโพสลงเพจอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นประวัติแหล่งท่องเที่ยวภายในวัดหรือกิจกรรมสำคัญของวัด ย่อมจะมีผู้ติดตามเพิ่มอย่างแน่นอน ดังนั้นการจัดทำคิวอาร์โค้ดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารนั้นถือว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งและเป็นรูปธรรม วัดได้จากจำนวนผู้ติดตามเพจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีนักท่องเที่ยวเข้าวัดเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ดังนั้นหากวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมีสื่อโซเชียลเป็นของตัวเองและมีแอดมินคอยอัพเดทข้อมูลวัดให้บุคคลภายนอกทราบเรื่อยๆ คงจะดึงดูดให้คนเข้าวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารมากขึ้นต่อมาในเรื่องของคิวอาร์โค้ดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในวัดนั้นทางบุคลากรภายในวัดเองก็เห็นด้วยว่าสามารถช่วยได้เยอะเพราะว่าต้องยอมรับว่าบุคลากรในวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารนั้นปัจจุบันมีพระสงฆ์เพียง 8-9 รูป สามเณรอีก 2 องค์ จึงยากต่อการดูแลหรือประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวภายในวัดที่มีขนาดกว้างขวางหรือวันเสาร์อาทิตย์ก็ติดกิจนิมนต์ไปที่ต่าง ๆ ดังนั้นหากสถานที่ท่องเที่ยวตามจุดต่าง ๆภายในวัดมีป้ายคิวอาร์โค้ดให้สแกนเพื่อบอกเล่าประวัตินั้นจะเป็นเรื่องที่ดีมากๆ สอดคล้องกับนักท่องเที่ยวที่ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์กล่าวว่าที่มาวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหารนั้นก็สนใจประวัติศาสตร์อยากรู้ว่ามีอารยธรรมทวารวดีตรงจุดไหนบ้างเท่าที่สังเกตก็มีเพียงป้ายบอกประวัติพระประโทณเจดีย์และวิหารหลวงพ่อโตส่วนจุดอื่น ๆ ยังไม่เห็นซึ่งนักท่องเที่ยวให้ความเห็นว่าควรทำป้ายสแกนคิวอาร์โค้ดให้ครบทุกจุดเพราะมันจะเชื่อมโยงประวัติศาตร์ได้ทั้งหมดโดยไม่ต้องใช้มัคคุเทศน์หรือพระสงฆ์มาบอกเล่าโดยคิวอาร์โค้ดนั้นเมื่อสแกนแล้วอาจจะเป็นข้อความตัวอักษรก็ได้หรือข้อความเสียงก็ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไปดูตามแหล่งท่องเที่ยวจุดต่าง ๆ ภายในวัดว่าตรงไหนยังขาดป้ายบอกประวัติอยู่บ้างจึงทราบว่า อนุสาวรีย์หรือพิพิธภัณฑ์กลางแจ้งยังไม่มีป้ายบอกประวัติใดๆทั้งสิ้นทั้งที่จุดนี้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญแหล่งหนึ่งเป็นที่รวบรวมโบราณวัตถุสมัยทวารวดีที่ถูกขุดพบภายในบริเวณวัดอดีตหลวงพ่อเจ้าอาวาส พระครูสมถกิติคุณ (ชุ่ม) จึงนำมาใส่ไว้ในเจดีย์เพื่อให้คนมาศึกษาและป้องกันการโจรกรรมตรงจุดนี้เองจะเป็นจิ๊กซอว์เชื่อมโยงกับพระประโทณเจดีย์ที่เป็นโบราณสถานสมัยทวารวดี ส่วน อนุสาวรีย์หรือพิพิธภัณฑ์กลางแจ้งเป็นโบราณวัตถุสมัยทวารวดีเพราะโบราณวัตถุสมัยทวารวดีที่ถูกขุดพบในวัดส่วนใหญ่จะถูกส่งไปเก็บไว้ในพิพิธภัณฑ์ที่อู่ทองหมดแล้วจึงเหลือแค่อนุสาวรีย์หรือพิพิธภัณฑ์กลางแจ้งเพียงจุดเดียวให้ศึกษาโบราณวัตถุสมัยทวารวดีจึงควรค่าแก่การอนุรักษ์และสมควรเชิดชูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญจุดหนึ่งของวัดพระประโทณเจดีย์วรวิหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) รัฐบาลหรือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธ

2) องค์กรชุมชน ควรสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

3) สร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมและการบริการนักท่องเที่ยว

4) ความร่วมมือกับโรงเรียนและมหาวิทยาลัยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวอารยธรรมทวารวดีในจังหวัดนครปฐม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1) บุคลากรภายในวัดต้องมีการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวในวัดต้อนรับนักท่องเที่ยวด้วยมิตรไมตรีที่ดีทำความสะอาดบริเวณวัดอยู่เสมอ

2) บุคลากรภายในวัดต้องใฝ่เรียนรู้เทคโนโลยีอยู่เสมอเพื่อพัฒนาสื่อโซเชียลในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของวัด

3) ชาวบ้านบริเวณวัด หน่วยงานราชการ นักท่องเที่ยวทุกคน ต้องมีจิตสำนึกหวงแหนวัดร่วมกันรักษาโบราณสถานอันเป็นสมบัติของชาติให้เป็นแหล่งเรียนรู้ประวัติศาสตร์แก่คนรุ่นหลังต่อไป

บรรณานุกรม

ปรรันสรินทร์ เมียายุกต์(2563). **นครปฐม: ศูนย์กลางอารยธรรมทวารวดี.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

โยตะ ชัยวรมันกุล,และคณะ. **(2**เปิดเส้นทางนวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ทวารวดีย้อนรอยพุทธศาสตร์วัฒนธรรมและศิลปะ.**วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2568

พิเชษฐ์ สมุทรวรานพ.**(2552). ทวารวดีศรีนครปฐม : พัฒนาการทางประวัติศาสตร์และโบราณคดี**. นครปฐม: สำนักพิมพ์สภาวัฒนธรรม, 2552.

วรรณิภา นาคาพร้อม. (2564). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดนครปฐม: กรณีศึกษาวัดและชุมชนเก่า". **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.52–66

แนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในหลักสูตรสุขศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

AN INTEGRATED CONCEPTUAL FRAMEWORK OF BUDDHIST ETHICS FOR ENHANCING PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN HEALTH EDUCATION CURRICULUM FOR SECONDARY SCHOOL STUDENTS

เอกรัก ไชยสถาน[1]

Eakarak Chaiyasatarn[1]

โรงเรียนศรีบุณยานนท์

Sriboonyanon School

E-mail: eakarak63@gmail.com

Received 15 November 2025; **Revised** 20 April 2026; **Accepted** 13 June 2026

บทคัดย่อ

ปัญหาสุขภาพจิตในวัยรุ่นทวีความรุนแรงขึ้นอย่างน่ากังวล ความยืดหยุ่นทางจิตใจจึงเป็นทักษะสำคัญในการรับมือกับวิกฤต อย่างไรก็ตามหลักสูตรสุขศึกษาปัจจุบันมักเน้นการจัดการสุขภาพกายและประยุกต์ใช้จิตวิทยาตะวันตกที่มุ่งแก้ปัญหาปลายเหตุ ทำให้ขาดแกนยึดเหนี่ยวทางจิตวิญญาณ บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต ซึ่งเป็นผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ของผู้เขียน โดยผสานแนวคิดจิตวิทยาความยืดหยุ่นตะวันตกเข้ากับรากฐานพุทธจริยธรรม ผลการสังเคราะห์แนวคิดชี้ให้เห็นว่า การสร้างภูมิคุ้มกันทางใจที่ยั่งยืนสามารถขับเคลื่อนผ่านกลไกพุทธธรรม 2 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติการสร้างภูมิคุ้มกันระดับบุคคล ผ่านหลักไตรสิกขาโดยอาศัยศีล สร้างฐานความปลอดภัย สมาธิ เป็นเครื่องมือกำกับอารมณ์ และใช้ ปัญญา พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และ 2) มิติการสร้างดุลยภาพทางสังคม ผ่านหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกและความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้เขียนได้จัดระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านตารางสังเคราะห์เชิงบูรณาการ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในวิชาสุขศึกษาที่เป็นรูปธรรม องค์ความรู้สำคัญจากบทความนี้ คือการนำเสนอนวัตกรรมทางความคิดที่ช่วยยกระดับวิชาสุขศึกษา จากการสอนที่เน้นความรู้ไปสู่กระบวนการบ่มเพาะทักษะชีวิตเชิงรุก กรอบแนวคิดดังกล่าวถือเป็นการมอบเครื่องมือทางปัญญาสากลที่ไม่ผูกติดกับความเชื่อทางศาสนา แต่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้เยาวชนเกิดความเข้าใจ ปล่อยวาง และฟื้นตัวจากอุปสรรคได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธจริยธรรม, ความยืดหยุ่นทางจิตใจ, หลักสูตรสุขศึกษา

Abstract

Mental health issues among adolescents are escalating at an alarming rate, making mental resilience a crucial skill for coping with crises. However, current health education curricula primarily focus on physical health management and apply Western psychological concepts that tend to address problems at the endpoint, thereby lacking a spiritual anchor. Consequently, this academic article aims to present an Integrated Conceptual Framework for Building Mental Immunity, derived from the author's knowledge synthesis that combines Western psychological resilience with the foundations of Buddhist ethics. The synthesis reveals that sustainable mental immunity can be driven through two main dimensions of Buddhist mechanisms: 1) building personal immunity via the "Threefold Training" (Trisikkha), utilizing 'Sila' (Morality) to establish a safe foundation, 'Samadhi' (Concentration) as a tool for emotional regulation, and 'Panya' (Wisdom) to develop problem-solving skills; and 2) creating social equilibrium via the "Four Sublime States" (Brahma-viharas) to enhance positive relationships and emotional stability. The author systematically organizes these relationships through an integrated synthesis matrix and presents practical guidelines for its application via concrete learning activities in health education. The significant contribution of this article is the introduction of a cognitive innovation that elevates health education from knowledge-based teaching to a proactive life-skills incubation process. This conceptual framework serves as a universal intellectual tool, independent of religious beliefs, that builds mental immunity, enabling youth to understand, let go, and sustainably recover from obstacles.

Keywords: Buddhist Ethics, Psychological Resilience, Health Education Curriculum

บทนำ

ในสภาพการณ์สังคมปัจจุบัน ภาวะวิกฤตทางสุขภาพจิตในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษากำลังทวีความรุนแรงขึ้นอย่างน่ากังวล โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานสุขภาพคนไทย 2568 (โครงการสุขภาพคนไทย, 2568) ซึ่งรวบรวมข้อมูลล่าสุดจากกรมสุขภาพจิตและการสำรวจที่เกี่ยวข้อง ยืนยันถึงสถานการณ์ดังกล่าวอย่างชัดเจน รายงานฉบับนี้ชี้ว่า แม้ภาพรวมคนไทยจะมีความสุขเป็นอันดับ 3 ในอาเซียน แต่ปัญหาสุขภาพจิตยังคงน่ากังวลอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางที่สุด ข้อมูลสำคัญระบุว่าในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนความพยายามฆ่าตัวตายสูงถึง 31,110 ครั้ง และกลุ่มหลักของผู้ที่รอดชีวิตจากการพยายามฆ่าตัวตายคือกลุ่มอายุ 15-19 ปี (วัยเรียน) สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงในปี 2567 ที่พบว่ากลุ่มเยาวชน (อายุต่ำกว่า 18 ปี) มีความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า 8.4% และมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายถึง 14.0% ยิ่งไปกว่านั้น การสำรวจในกลุ่มนักเรียน (ม.1-ม.6) พบว่า นักเรียนหญิงถึง 22.2% เคยคิดฆ่าตัวตายอย่างจริงจัง และ 17.6% เคยพยายามฆ่าตัวตายอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ชี้ชัดว่า เยาวชนไทยกำลังเผชิญกับภาวะเครียดสะสมและซึมเศร้าในระดับสูง ท่ามกลางความท้าทายนี้ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Resilience) จึงเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากอุปสรรคได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรสุขศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

มักมุ่งเน้นการจัดการสุขภาพกายหรือมุ่งประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาตะวันตกที่เน้นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เช่น การสอนเทคนิคผ่อนคลาย ส่งผลให้ หลักสูตรยังขาดแกนยึดเหนี่ยวทางจิตวิญญาณที่มั่นคง ดังที่มีการวิเคราะห์นโยบายสุขภาพจิตศึกษาในโรงเรียนไทย (Fickling, E., 2023) ที่ชี้ชัดถึงช่องว่างที่สำคัญคือ การขาดการแทรกแซงที่มุ่งยกระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตอย่างชัดเจน โดยนโยบายส่วนใหญ่กลับมุ่งเน้นการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก ชี้ให้เห็นถึงการขาดการบูรณาการด้านสุขภาพจิตแบบองค์รวมในโรงเรียนไทย และถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาช่วยส่งเสริมความนับถือตนเอง (Plumwongrot, P., & Pholphirul, P., 2021) แต่ในทางปฏิบัติช่องว่างยังคงอยู่ เนื่องจากหลักสูตรยังขาดแกนยึดเหนี่ยวทางจิตวิญญาณที่มั่นคง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการสายพุทธศาสนาให้ความสนใจในการใช้ธรรมะเป็นแนวทางเยียวยา (พระปลัดมนู ฐานจาโร, 2566) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางใจที่ยั่งยืน

เพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอพุทธจริยธรรมในฐานะกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่มีศักยภาพสูงสุดในการสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในกรอบการวิเคราะห์ พุทธจริยธรรมที่ใช้ในบทความนี้ จึงมิได้หมายความถึงเพียง ศีล (Sila) หรือข้อพึงปฏิบัติทางกายวาจาเท่านั้น แต่หมายรวมถึงกระบวนการพัฒนามนุษย์ทั้งระบบของไตรสิกขา (The Threefold Training) กล่าวคือ มีศีลเป็นฐานในการสร้างความปลอดภัย และใช้ สมาธิ (Samadhi) และ ปัญญา (Panna) เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนามิติทางอารมณ์และปัญญาควบคู่กันไป แนวคิดหลักที่บทความนี้นำมาใช้จึงประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ไตรสิกขา และ 2) พรหมวิหาร 4 โดยมีนักวิชาการคนสำคัญอย่าง พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2559) ที่ได้วิเคราะห์และนำเสนอ พุทธธรรมในฐานะเครื่องมือและกระบวนการเชิงปฏิบัติเพื่อการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี แนวคิดหลักที่บทความนี้นำมาใช้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ไตรสิกขา (The Threefold Training) คือ ศีล (สร้างความปลอดภัย) สมาธิ (สร้างการกำกับอารมณ์) และ ปัญญา (สร้างกระบวนการแก้ปัญหา) และ 2) พรหมวิหาร 4 (The Four Sublime States) คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างดุลยภาพทางอารมณ์และสังคม ทั้งนี้ มีงานวิจัยทางวิชาการร่วมสมัยที่สนับสนุนการนำแนวคิดนี้ไปใช้ เช่น งานวิจัยของ ปรีญาณี กองบุญมา และคณะ (2567) ที่ยืนยันว่าจิตวิทยาเชิงพุทธเป็นหนทางสู่สุขภาวะแบบองค์รวม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนกอร สว่างศร และคณะ (2567) ที่แสดงให้เห็นว่าการอบรมสติสามารถพัฒนาสุขภาวะทางจิตและทักษะการฟื้นตัว ได้จริงในกลุ่มนักศึกษา นอกจากนี้ กระบวนการพัฒนากิจกรรมตามหลักสติปัฏฐาน 4 ซึ่งสอดคล้องกับหลักสมาธิในไตรสิกขา ก็ได้รับการยืนยันว่าช่วยสร้างความสมดุลทางจิตใจ (แม่ชีศุภรัตน์ คุณอริยเมธี, 2568) และงานของ DeMaranville et al. (2025) ที่ชี้ว่าการปฏิบัติสมาธิในนักเรียนมัธยมสัมพันธ์กับสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว วัตถุประสงค์หลักของบทความวิชาการนี้ คือ เพื่อสังเคราะห์และนำเสนอแนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยบทความนี้จะโต้แย้งว่าการประยุกต์ใช้พุทธจริยธรรมไม่ใช่แค่การทนได้แต่คือการสร้างปัญญาเพื่อเข้าใจและปล่อยวาง ทิศทางของบทความนี้คือการชี้ให้เห็นแนวทางการนำไปใช้ที่เป็นรูปธรรม กล่าวคือนำไปใช้โดยการบูรณาการหลักไตรสิกขาและพรหมวิหาร 4 เข้ากับองค์ประกอบจิตวิทยาตะวันตกภายในหลักสูตรสุขศึกษา ตัวอย่างเช่น ในหน่วยการเรียนรู้การจัดการความเครียด โดยเปลี่ยนจากการสอนเทคนิคผ่อนคลายแบบเดิม มาเป็นการใช้ อริยสัจ 4 วิเคราะห์ปัญหาความเครียด หรือใช้อานาปานสติเพื่อดูอารมณ์ที่เกิดขึ้น

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บทความนี้จึงนำเสนอเนื้อหาโดยเริ่มจากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก (Grotberg, 1995; Herrman et al., 2022) ตามด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพของพุทธจริยธรรมผ่านหลักไตรสิกขาและพรหมวิหาร 4 จากนั้นจึงนำเสนอการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการซึ่งเป็นหัวใจของบทความและอภิปรายกรอบแนวคิดดังกล่าวก่อนจะสรุปด้วย การเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในหลักสูตรสุขศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการและสังคม คือ การได้มาซึ่งกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เป็นองค์รวมช่วยยกระดับการสอนสุขศึกษาจากการแก้ปัญหาเชิงรับ ไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตเชิงรุก ที่เป็นสากลและเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมไทยสำหรับเยาวชน

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ

การสืบค้นเนื้อหาเอกสาร บทความ และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ความรู้ในปัจจุบัน เกี่ยวกับการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในหลักสูตรสุขศึกษา มักอิงอยู่กับแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ หรือการจัดการความเครียดที่ปลายเหตุ และแม้จะมีงานวิจัยที่ชี้ว่าการปฏิบัติทางศาสนาส่งผลดีต่อสุขภาวะ (Plumwongrot, P., & Pholphirul, P., 2021) แต่ยังคงปรากฏช่องว่างของความรู้ที่ชัดเจน คือ การขาด กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Conceptual Framework) ที่เชื่อมโยงภูมิปัญญาตะวันออก โดยเฉพาะ พุทธจริยธรรมซึ่งเป็นรากฐานของสังคมไทย เข้ากับองค์ประกอบจิตวิทยาสมัยใหม่ เพื่อใช้เป็นกระบวนการในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจที่ยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการทบทวนวรรณกรรมและจัดระบบความสัมพันธ์เพื่อนำเสนอในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจตามกรอบแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก (Grotberg, 1995)
2. องค์ประกอบร่วมสมัยของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Herrman et al., 2022)
3. ศักยภาพของพุทธจริยธรรม ไตรสิกขา (The Threefold Training)
4. ศักยภาพของพุทธจริยธรรม พรหมวิหาร 4 (The Four Sublime States)
5. การสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ

สรุปการนำแนวคิดไปใช้ บทความนี้จะนำแนวคิด 4 ประเด็นแรก มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ"ซึ่งเป็นผลลัพธ์หลักของบทความนี้ จากนั้นจึงนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปเสนอเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในหลักสูตรสุขศึกษาต่อไป

ความยืดหยุ่นทางจิตใจตามกรอบแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก (Grotberg, 1995)

ในบริบทของจิตวิทยาตะวันตก ความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่ได้หมายถึงการไม่รู้สึกเจ็บปวด แต่คือนิยามในเชิงกระบวนการของการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะปกติเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย ดังที่ Masten, A. S. (2021) ได้สรุปว่าเป็นความสามารถของระบบในการปรับตัวได้สำเร็จต่อความท้าทายที่คุกคาม และเป็นกระบวนการแบบพลวัตที่สามารถเรียนรู้ได้ (Southwick & Charney, 2018)

ในการวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้กับนักเรียนมัธยมศึกษา บทความนี้ได้เลือกใช้โมเดลที่สังเคราะห์โดย Grotberg (1995) เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นที่ยอมรับอย่างสูงในวงการการศึกษาและพัฒนาเยาวชน เพราะมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และนำไปปฏิบัติได้จริง" โมเดลนี้สรุปปัจจัยสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจไว้ 3 ด้าน คือ

1. I AM (ฉันเป็น): ปัจจัยด้านความเข้มแข็งภายในนี่คือสิ่งที่เด็กรู้สึกต่อตนเอง เช่น การเคารพตนเอง, การตระหนักรู้, การมีความหวัง

2. I HAVE (ฉันมี): ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภายนอก นี่คือสิ่งที่เด็กได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น เครือข่ายทางสังคม, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย, ครูที่ไว้ใจ

3. I CAN (ฉันทำได้): ปัจจัยด้านทักษะและความสามารถ นี่คือสิ่งที่เด็กสามารถทำได้เมื่อเผชิญปัญหา เช่น ทักษะการแก้ปัญหา, การสื่อสาร, การจัดการอารมณ์

การเลือกใช้โมเดล Grotberg (1995) แม้จะเป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนามานาน แต่ยังคงทรงพลังอย่างยิ่งในบริบทการศึกษา เพราะเป็นภาษาที่นักเรียนเป็นศูนย์กลางทำให้นักเรียนและครูสามารถตรวจสอบตนเองได้ง่าย ว่าในขณะนี้ ฉันมี ฉันเป็น หรือฉันทำได้ ในเรื่องใดบ้าง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ยอดเยี่ยมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปประเด็น โมเดล Grotberg (1995) ให้กรอบแนวคิดหลัก 3 ประการ (I AM, I HAVE, I CAN) ที่ชัดเจนและเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในหลักสูตรสุขศึกษา เพื่อเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ

องค์ประกอบร่วมสมัยของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Herrman et al., 2022)

เพื่อยืนยันว่าโมเดลของ Grotberg (1995) ยังคงทันสมัยและสอดคล้องกับองค์ความรู้ปัจจุบัน บทความนี้ได้ทบทวนงานวิจัยร่วมสมัย โดยเฉพาะการทบทวนวรรณกรรมครั้งสำคัญของ Herrman et al. (2022) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบหลัก หรือปัจจัยเชิงป้องกัน ที่พบร่วมกันในการสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจในเด็กและวัยรุ่นไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การควบคุมตนเองและการกำกับอารมณ์ (Self-Control and Emotional Regulation) หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้และจัดการอารมณ์เชิงลบ ไม่ให้ถูกครอบงำ และสามารถสงบสติอารมณ์เพื่อคิดหาทางแก้ไขปัญหา ดังที่ Sharma & Kim (2022) ยืนยันว่าการกำกับอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการทำนายความยืดหยุ่นทางจิตใจของวัยรุ่น ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับกรอบแนวคิดของบทความนี้ที่เชื่อมโยง สมาธิเข้ากับการกำกับอารมณ์

2. การมองโลกในแง่ดีและความคิดเชิงบวก (Optimism and Positive Outlook) ไม่ใช่การมองโลกสวยงามเกินจริง แต่เป็นมุมมองที่มองโลกในแง่ดีแต่สมจริง เชื่อว่าสิ่งต่างๆ สามารถดีขึ้นได้ และตนเองมีส่วนในการควบคุมผลลัพธ์ ซึ่งช่วยให้ค้นหาความหมายจากประสบการณ์ที่เลวร้ายได้ (Southwick & Charney, 2018)

3. สัมพันธภาพทางสังคม (Social Support) การมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งและเกื้อหนุน เช่น ครอบครัว, เพื่อน, ครู ถือเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง การรับรู้ว่ามีคน (I HAVE) ที่พึ่งพาได้ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (Herrman et al., 2022)

4. การมีเป้าหมายในชีวิตและการแก้ปัญหา (Purpose in Life & Problem-Solving) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำหน้าที่เป็นสมอทางจิตใจ ช่วยให้มีแรงจูงใจในการก้าวข้ามอุปสรรค ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Flinchbaugh et al., 2021)

เมื่อพิจารณาทั้งสองโมเดล จะเห็นได้ชัดเจนว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของ Herrman et al. (2022) ทำหน้าที่ขยายความและยืนยันความถูกต้องของโมเดล Grotberg (1995) อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ

สัมพันธภาพทางสังคม คือหัวใจของ I HAVE การควบคุมตนเอง และการมองโลกในแง่ดี คือผลลัพธ์ของ I AM และการมีเป้าหมายและการแก้ปัญหา คือแก่นของ I CAN

สรุปประเด็น องค์ประกอบร่วมสมัย 4 ประการ (Social Support, Self-Control, Optimism, Purpose/Problem-Solving) ถือเป็นเป้าหมายเชิงประจักษ์ ที่ทันสมัยที่สุดสำหรับการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจซึ่งช่วยยืนยันว่ากรอบของ Grotberg (I AM, I HAVE, I CAN) ที่เลือกใช้เป็นโมเดลหลักนั้นยังคงถูกต้องและครอบคลุม

พุทธจริยธรรม : ไตรสิกขา (The Threefold Training) กระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิต

เพื่อเติมเต็มช่องว่างที่หลักสูตรปัจจุบันขาดแกนยึดเหนี่ยวทางจิตวิญญาณ บทความนี้จะวิเคราะห์ศักยภาพของพุทธจริยธรรมในฐานะกระบวนการเชิงปฏิบัติ แม้เป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนาคือ นิพพาน แต่ในระดับโลกิยะ หลักธรรมเหล่านี้คือเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างสุขภาวะทางจิต โดยมีนักวิชาการคนสำคัญคือ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2559) ที่นำเสนอว่าพุทธธรรมคือกระบวนการพัฒนามนุษย์เพื่อการอยู่ร่วมกับโลกอย่างมีความสุขและมีปัญญา หลักธรรมกลุ่มแรกที่ถือเป็นหลักสูตรการฝึกตนที่สมบูรณ์ที่สุดคือ ไตรสิกขา (The Threefold Training) ซึ่งสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจอย่างเป็นระบบใน 3 องค์ประกอบ

1. ศีล (Sila) ในทางจิตวิทยา ศีล โดยเฉพาะศีล 5 ทำหน้าที่สร้างความปลอดภัยในชีวิตซึ่งเป็นรากฐานด่านแรกของความยืดหยุ่นทางจิตใจ เมื่อนักเรียนปฏิบัติอยู่ในกรอบของศีล คือการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (กาย วาจา) ย่อมช่วยลดความกังวลพื้นฐานจากความขัดแย้งทางสังคมหรือความรู้สึกผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Plumwongrot, P., & Pholphirul, P. (2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาซึ่งมีศีลเป็นพื้นฐานช่วยส่งเสริมความนับถือตนเองในวัยรุ่น

2. สมาธิ (Samadhi) คือ การฝึกจิตให้มีวินัย ตั้งมั่น และมีสติซึ่งเป็นหัวใจของการกำกับอารมณ์ เมื่อเผชิญปัญหาหรือสิ่งเร้าที่รุนแรง จิตที่ถูกฝึกมาจะไม่หวั่นไหวง่าย สามารถหยุดดูอารมณ์ที่เกิดขึ้นแทนที่จะจม หรือตอบโต้ไปกับมันทันที ดังที่ DeMaranville et al. (2025) พบว่าการปฏิบัติสมาธิเป็นตัวทำนายสุขภาวะทางจิตที่ดีในนักเรียนมัธยม

3. ปัญญา (Panna) คือ ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์และความคิดและการเข้าใจโลกตามความเป็นจริง ในทางปฏิบัติอริยสัจ 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่ลึกซึ้งที่สุดได้ คือ 1) การยอมรับปัญหา (ทุกข์) 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง (สมุทัย) 3) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (นิโรธ) และ 4) การลงมือปฏิบัติ (มรรค) (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559)

ไตรสิกขาไม่ใช่หลักธรรมที่แยกส่วนกันแต่คือกระบวนการที่ต่อเนื่องที่ตอบโจทย์ความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยตรง ศีล สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (I HAVE), สมาธิ สร้างจิตใจที่มั่นคง (I AM), และปัญญา สร้างทักษะการแก้ปัญหา (I CAN)

สรุปประเด็น ไตรสิกขา คือ กระบวนการ หรือหลักสูตรเชิงปฏิบัติของพุทธจริยธรรม ที่สามารถฝึกฝนเพื่อสร้างความปลอดภัย (ศีล) ความมั่นคงทางอารมณ์ (สมาธิ) และทักษะการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ (ปัญญา)

พุทธจริยธรรม : พรหมวิหาร 4 (The Four Sublime States) เครื่องมือสร้างดุลยภาพทางอารมณ์และสังคม

หลักธรรมกลุ่มที่สองที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะทางอารมณ์และสังคมโดยตรง คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสร้างดุลยภาพทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. เมตตา (Metta) คือ ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุขโดยทั่วไป เป็นรากฐานเชิงรุกของการสร้างเครือข่ายทางสังคม การฝึกเมตตาช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อเพื่อน ลดความรู้สึกแปลกแยก และสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล (Plumwongrot, P., & Pholphirul, P., 2021)

2. กรุณา (Karuna) คือ ความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อประจักษ์เห็นความทุกข์ นี่คือกลไกเชิงปฏิบัติการที่เปลี่ยนเครือข่ายทางสังคมให้เป็นการช่วยเหลือจริง เมื่อเห็นเพื่อนเครียด กรุณาจะกระตุ้นให้เกิดการรับฟังและยื่นมือช่วยเหลือ ซึ่งช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของผู้ประสบปัญหา (Masten, A. S., 2021)

3. มุทิตา (Mudita) คือ องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในบริบทของนักเรียน มุทิตา คือการยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เช่น เพื่อนสอบได้คะแนนดี ซึ่งเป็นธรรมะที่ช่วยกำจัดความอิจฉาริษยา อันเป็นบ่อเกิดของความเครียดจากการแข่งขันและการเปรียบเทียบทางสังคม การฝึกมุทิตาจึงช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี (ปรีญาณี กองบุญมา และคณะ, 2567)

4. อุเบกขา (Upekkha) คือ องค์ประกอบที่สะท้อนความยืดหยุ่นทางจิตใจในมิติพุทธศาสนาได้ชัดเจนที่สุด อุเบกขา คือ การวางเฉยอย่างมีปัญญา หรือการยอมรับสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุม เช่น คำนินทาหรือความล้มเหลว ไม่ใช่การเฉยเมย แต่คือการวางใจให้เป็นกลางต่อโลกธรรม 8 ซึ่งช่วยให้จิตใจไม่แตกสลายเมื่อเผชิญวิกฤต (Vimaro et al., 2024; Masten, 2021)

พรหมวิหาร 4 ทำหน้าที่เป็นระบบปฏิบัติการทางอารมณ์และสังคมที่สมบูรณ์แบบ เมตตา และกรุณาใช้จัดการโลกภายนอก (สร้าง I HAVE) มุทิตา ใช้จัดการทัศนคติ (สร้าง I AM) และ อุเบกขา ใช้จัดการผลลัพธ์ที่ควบคุมไม่ได้ (เสริม I CAN)

สรุปประเด็น พรหมวิหาร 4 คือชุดเครื่องมือทางจริยธรรมที่จำเป็นในการสร้างดุลยภาพทางอารมณ์และสังคม โดย เมตตา และกรุณา สร้างเครือข่าย, มุทิตา สร้างทัศนคติเชิงบวก, และ อุเบกขา สร้างความมั่นคงทางจิตใจเมื่อเผชิญความผันผวน

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้ง 4 ส่วนข้างต้น บทความนี้ได้สังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นข้อค้นพบหลักของบทความนี้ การบูรณาการนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก สามารถถูกสร้างเสริมและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้โดยใช้พุทธจริยธรรมเป็นกระบวนการเชิงปฏิบัติ การบูรณาการในตารางที่ 1 นี้ มิใช่การเทียบเคียงเชิงสมมูลหรือการยืนยันว่าแนวคิดทั้งสองกระบวนทัศน์คือสิ่งเดียวกัน แต่เป็นการสังเคราะห์เชิงความสัมพันธ์แบบ กระบวนการ-ผลลัพธ์ กล่าวคือ กรอบแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก (Herrman et al., 2022) ทำหน้าที่ระบุองค์ประกอบหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่สามารถสังเกตได้ เช่น การควบคุมตนเอง, สัมพันธภาพทางสังคม ในขณะที่ พุทธจริยธรรม ไตรสิกขาและพรหมวิหาร 4 ทำหน้าที่เป็นกระบวนการเชิงปฏิบัติที่ลึกซึ้งและเป็นระบบ เพื่อใช้ในการบ่มเพาะหรือปลูกฝังองค์ประกอบเหล่านั้นจากภายใน การสังเคราะห์นี้จึงเป็นการก้าวข้ามการเทียบเคียงเชิงผิวเผิน ไปสู่การเสนอกลไกเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ กรอบแนวคิดนี้สามารถแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงผ่านตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สังเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ

องค์ประกอบของความหยืดหยุ่นทางจิตใจ	หลักพุทธจริยธรรม	การวิเคราะห์การเชื่อมโยงเชิงบูรณาการ
1. สัมพันธภาพทางสังคม	ศีล และพรหมวิหาร (เมตตา, กรุณา)	ศีล ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจและความไว้วางใจ ในขณะที่ เมตตา และกรุณา เป็นกลไกเชิงรุกที่ส่งเสริมสัมพันธภาพเชิงบวก ทำให้เกิดเครือข่ายเกื้อหนุน (Plumwongrot, P., & Pholphirul, P., 2021)
2. การควบคุมตนเองและการกำกับอารมณ์	สมาธิ และ พรหมวิหาร (อุเบกขา)	สมาธิ (สติ) เกื้อหนุนให้เกิดการดูอารมณ์โดยไม่เป็นอารมณ์ นำไปสู่พื้นที่ว่างระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง (Vimaro et al., 2024) ส่วนอุเบกขา คือผลลัพธ์ของจิตที่มั่นคง สามารถวางใจเป็นกลางต่อสิ่งที่ควบคุมไม่ได้
3. การมองโลกในแง่ดี	ปัญญา (สัมมาทิฏฐิ) และ พรหมวิหาร (มุทิตา)	มุทิตา คือการฝึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ซึ่งส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกโดยตรง ส่วนปัญญา (สัมมาทิฏฐิ) เป็นฐานให้เกิดการมองโลกในแง่ดีที่ตั้งอยู่บนเหตุผล. คือการเข้าใจกฎแห่งกรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559)
4. การมีเป้าหมายและการแก้ปัญหา	ปัญญา (อริยสัจ 4)	อริยสัจ 4 คือ กระบวนการแก้ปัญหาที่สมบูรณ์ที่สุด (วิเคราะห์ปัญหา, หาสาเหตุ, ตั้งเป้าหมาย, ลงมือทำ) การปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 จึงเป็นการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายเพื่อการพ้นทุกข์ (ปรีญาณี กองบุญมา และคณะ, 2567)

จากตารางสังเคราะห์จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดนี้ไม่ได้เป็นการนำสองศาสตร์มาวางขนานกัน แต่เป็นการบูรณาการที่ลึกซึ้งโดยพุทธจริยธรรมทำหน้าที่เป็นฐานรากและกระบวนการ ในขณะที่จิตวิทยาตะวันตกมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ (Herrman et al., 2022) พุทธจริยธรรมโดยเฉพาะไตรสิกขาได้นำเสนอกระบวนการฝึกฝนที่เป็นระบบ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) กล่าวคือ 1) ศีล และพรหมวิหาร (เมตตา, กรุณา) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ซึ่งตอบโจทย์ด้านการสร้างสัมพันธภาพทางสังคม 2) สมาธิ และอุเบกขา สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งตอบโจทย์ด้านการควบคุมตนเองและการกำกับอารมณ์ 3) ปัญญาและมุทิตา สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งตอบโจทย์ด้าน การมองโลกในแง่ดี และการมีเป้าหมายและการแก้ปัญหาสรุปประเด็น กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการนี้จึงมีจุดเด่นในการนำเสนอแนวทางที่เป็นองค์รวมสำหรับหลักสูตรสุขศึกษา โดยไม่แยกส่วนทักษะทางจิตวิทยาออกจากฐานจริยธรรมและปัญญาในการดำเนินชีวิต (ปรีญาณี กองบุญมา และคณะ, 2567)

การประยุกต์ใช้ในหลักสูตรสุขศึกษา

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการนี้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยยกระดับจากการสอนสุขศึกษาที่เน้นความรู้ไปสู่การสอนที่เน้นการฝึกฝนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ ตัวอย่างที่ชัดเจนที่สุดคือการประยุกต์ใช้ในหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง การจัดการความเครียด สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ตัวอย่างที่ 1

แนวทางเดิมมักมุ่งเน้นการจัดการที่ปลายเหตุ โดยสอนเทคนิคผ่อนคลาย เช่น การฟังเพลง การดูหนัง หรือการฝึกหายใจลึก ๆ ซึ่งแม้จะมีประโยชน์ในการบรรเทาความเครียดชั่วคราว แต่ไม่ได้สร้างความเข้าใจในกลไกของความเครียด หรือสร้างทักษะการเผชิญปัญหาจากต้นตอ (Felver et al., 2021)

แนวทางใหม่ ใช้กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อสร้างทักษะอย่างเป็นองค์รวม

ขั้นที่ 1 ปัญญา แทนที่จะหนีความเครียด ครูผู้สอนใช้กระบวนการ อริยสัจ 4 เป็นเครื่องมือให้นักเรียนเผชิญหน้ากับความเครียดอย่างมีปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) ให้นักเรียนวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์: เครียดเรื่องอะไร) ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง (สมุทัย: เครียดเพราะกลัวสอบตก หรือ เครียดเพราะกลัวพ่อแม่ผิดหวัง) ตั้งเป้าหมาย (นิโรธ: สภาวะที่จัดการได้) และวางแผนปฏิบัติ (มรรค: เช่น แบ่งเวลาอ่านหนังสือ หรือ สื่อสารกับผู้ปกครอง)

ขั้นที่ 2 สมาธิ ฝึกอานาปานสติ ซึ่งลึกซึ้งกว่าการหายใจลึก ๆ เพื่อผ่อนคลาย แต่เป็นการฝึกดูความเครียดที่เกิดขึ้นในจิตใจ ให้นักเรียนสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกลาง โดยไม่ตัดสิน (Felver et al., 2021) การปฏิบัตินี้จะสร้างพื้นที่ว่างระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองทำให้นักเรียนมีทางเลือกที่จะไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์

ขั้นที่ 3 ศีล, พรหมวิหาร สร้างเครือข่ายทางสังคมในห้องเรียน โดยจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนที่ตั้งอยู่บนฐานของ กรุณา คือ การรับฟังปัญหาของเพื่อนโดยไม่ตัดสิน และการเสนอความช่วยเหลืออย่างจริงใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลนี้เป็นปัจจัยป้องกันที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้าง Resilience (Poulin et al., 2021)

ข้อควรเน้นย้ำในการประยุกต์ใช้: การสอนมิติของอุเบกขา

ในการนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้ โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึง อุเบกขา (Upekkha) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพรหมวิหาร 4 ครูผู้สอนจำเป็นต้องสื่อสารด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่งในบริบทของนักเรียนมัธยมศึกษา จะต้องเน้นย้ำว่า อุเบกขาในมิติพุทธจริยธรรม ไม่ใช่ การเพิกเฉย การเฉยเมย หรือการยอมแพ้ต่อปัญหา แต่คือการวางใจอย่างมีปัญญาต่อผลลัพธ์ที่อยู่เหนือการควบคุม ตัวอย่างเช่น เมื่อนักเรียนใช้กระบวนการอริยสัจ 4 ในการแก้ปัญหา เช่น การเตรียมตัวสอบ และได้ลงมือทำเหตุ (มรรค) อย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว แต่ผลลัพธ์ เช่น คะแนนสอบ หรือปฏิกิริยาของเพื่อน อาจยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อุเบกขา คือ ทักษะทางจิตที่จะช่วยให้นักเรียนยอมรับความจริงนั้นได้โดยไม่ให้จิตใจแตกสลายหรือเสียศูนย์ เป็นการวางเฉยต่อผลหลังจากที่พยายามเต็มที่ในเหตุแล้วเพื่อรักษากำลังใจไว้สำหรับการเริ่มต้นใหม่ ไม่ใช่การเฉยเมยที่จะไม่พยายามทำเหตุตั้งแต่แรก

ตัวอย่างที่ 2

การประยุกต์ใช้ ศีล เพื่อสร้าง I HAVE) กิจกรรมพื้นที่ปลอดภัย ครูและนักเรียนร่วมกันสร้างกติกาของห้องเรียนที่เน้นการฟังอย่างลึกซึ้ง ไม่ตัดสิน และการพูดด้วยวาจาที่สร้างสรรค์ ไม่บูลลี่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

การประยุกต์ใช้ สมาธิ เพื่อสร้าง I AM กิจกรรมสติเช็กอิน ใช้เวลา 3 นาที ก่อนเริ่มคาบเรียน ให้นักเรียนฝึก Mindful Check-in เพื่อรู้ทันอารมณ์ตัวเองว่าตอนนี้ รู้สึกอย่างไร เช่น เครียด, กังวล, เฉย ๆ โดยไม่ตัดสิน เพื่อสร้างการตระหนักรู้ในตนเอง

การประยุกต์ใช้ ปัญญา เพื่อสร้าง I CAN กิจกรรมแก้ปัญหาด้วยอริยสัจ 4 เมื่อนักเรียนเจอปัญหา เช่น ทะเลาะกับเพื่อน, เครียดเรื่องสอบ ให้ใช้ อริยสัจ 4 ในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบดังนี้ 1) ปัญหาคืออะไร (ทุกข์), 2) สาเหตุที่แท้จริงคืออะไร (สมุทัย), 3) ผลลัพธ์ที่ต้องการ (นิโรธ) และ 4) วิธีการที่จะทำ (มรรค)

แนวทางการวัดและประเมินผลความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ในการนำกรอบแนวคิดนี้ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาควบคู่กันไป คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมที่ออกแบบนั้นช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักเรียนได้จริงหรือไม่ ผู้เขียนเสนอแนวทางการประเมินผลแบบผสมผสาน ดังนี้

1. การประเมินเชิงปริมาณ ครูผู้สอนหรือนักวิจัยสามารถใช้ แบบวัดทางจิตวิทยา (Psychological Scales) ที่วัดองค์ประกอบหลัก 4 ประการของความยืดหยุ่นทางจิตใจตามแนวทางของ Herrman et al. (2022) เพื่อประเมินในลักษณะการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (Pre-test/Post-test) ได้แก่

1.1 แบบวัดการควบคุมตนเองและการกำกับอารมณ์ (Self-Control Scale)

1.2 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี (Optimism Scale)

1.3 แบบวัดการรับรู้สัมพันธภาพทางสังคม (Perceived Social Support Scale)

1.4 แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills Inventory)

2. การประเมินเชิงคุณภาพ เนื่องจากความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นทักษะเชิงกระบวนการ การประเมินในห้องเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสามารถทำได้จากเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.1 แบบสังเกตพฤติกรรมครูสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเมื่อเผชิญความเครียดหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนที่สะท้อนถึงหลักพรหมวิหาร เช่น การแสดงกรุณา หรือ มุทิตา

2.2 แบบสะท้อนตนเอง ให้นักเรียนเขียนบันทึกสะท้อนคิดสั้นๆ หลังการทำกิจกรรม เช่น กิจกรรมแก้ปัญหาด้วยอริยสัจ 4 ว่าตนเองได้เรียนรู้อะไร หรือจะนำไปใช้จัดการอารมณ์ตนเองอย่างไร

2.3 การประเมินจากสถานการณ์จำลอง ครูตั้งโจทย์สถานการณ์ความเครียด เช่น สอบตก ทะเลาะกับเพื่อน และให้นักเรียนอภิปรายแนวทางการจัดการปัญหาโดยใช้กรอบแนวคิดที่เรียนไป

สรุปและอภิปรายผล

บทความวิชาการนี้นำเสนอแนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยมีจุดเด่นคือการสังเคราะห์องค์ความรู้จิตวิทยาตะวันตกเข้ากับกระบวนการปฏิบัติทางพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ ความสำคัญของกรอบแนวคิดนี้คือการเติมเต็มช่องว่างในหลักสูตรสุขศึกษาปัจจุบัน โดยยกระดับจากการจัดการสุขภาพจิตเชิงรับที่เน้นแก้ปัญหาปลายเหตุ ไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตเชิงรุกที่ยั่งยืน ประเด็นสำคัญที่ต้องเน้นย้ำคือ การบูรณาการพุทธจริยธรรมในหลักสูตรสุขศึกษา ไม่ใช่การบังคับให้นักเรียนนับถือศาสนา แต่เป็นการนำเสนอภูมิปัญญาที่ผ่านการพิสูจน์มายาวนานในฐานะเครื่องมือทางปัญญาหรือการปฏิบัติเชิงใคร่ครวญที่เป็นสากล (Cullen, 2022) หลักการ เช่น สติ ความเมตตากรุณา และการแก้ปัญหาด้วยปัญญาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการจิตวิทยาสมัยใหม่ว่ามีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตโดยไม่จำเป็นต้องยึดโยงกับความเชื่อทางศาสนา (Kabat-Zinn, 2018) บทความนี้จึงขอเสนอขอบเขตการประยุกต์ใช้อย่างจำเพาะเจาะจง กล่าวคือ การนำอริยสัจ 4 มาใช้ในหลักสูตรสุขศึกษา เป็นการประยุกต์ใช้ในมิติของกระบวนการทางจิตวิทยา หรือโครงสร้างการแก้ปัญหาเป็นสากล

โดยมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์ ทุกข์ (ปัญหา) และการปฏิบัติ (มรรค) ในระดับโลกิยะเพื่อจัดการกับความเครียดในชีวิตประจำวัน มิใช่ การนำเสนอในมิติของการดับสิ้นแห่งสังสารวัฏ

นอกจากนี้ ในการอภิปรายผลกรอบแนวคิดนี้ยังมีนัยสำคัญต่อการเสริมสร้างความสามารถแห่งตน ตามแนวคิดของ Bandura (1997) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น เป็นรากฐานสำคัญของการปรับตัว และยังสอดคล้องกับแนวคิดทุนทางจิตวิทยา ซึ่งยืนยันว่าความสามารถแห่งตนเป็นองค์ประกอบหลักที่จำเป็นในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ยั่งยืน (Luthans et al., 2007) สอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบ 'I CAN' (ฉันทำได้) ของ Grotberg (1995) กล่าวคือ ในขณะที่หลักสูตรสุขศึกษาแบบเดิมอาจมุ่งเน้นการให้ความรู้เชิงทฤษฎี แต่กรอบแนวคิดนี้ได้นำเสนอเครื่องมือเชิงกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม คือ ปัญญา (อริยสัจ 4) เมื่อนักเรียนถูกฝึกให้ใช้กระบวนการอริยสัจ 4 ในการวิเคราะห์ปัญหาความเครียดของตนเองอย่างเป็นระบบ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) พวกเขาไม่ได้เป็นเพียงผู้รับความรู้แต่ได้ลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประสบการณ์ในการทำได้นี้ แม้จะเป็นเพียงการวิเคราะห์ปัญหาที่ชัดเจนขึ้น หรือการลงมือทำตามมรรคที่ตนเองวางแผนไว้ ก็จะทำหน้าที่เสริมแรงทางบวก สร้างความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการกับอุปสรรคในอนาคตได้ กรอบแนวคิดนี้จึงไม่เพียงแต่มอบทักษะการแก้ปัญหา แต่ยังช่วยสร้าง 'ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง' ซึ่งเป็นหัวใจของความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ยั่งยืน

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่เชื่อมโยง สติ เข้ากับการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) เช่น Felver et al., 2021; Kabat-Zinn, 2018 แต่งานวิจัยเหล่านั้นมักมุ่งเน้นสติในฐานะเทคนิคการผ่อนคลาย หรือการกำกับอารมณ์ ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของสมาธิเท่านั้น จุดเด่นและความใหม่ของบทความนี้จึงอยู่ที่การก้าวข้ามการประยุกต์ใช้เพียงสติ แต่เป็นการสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่บูรณาการพุทธจริยธรรมทั้งระบบ คือ ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) และ พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นกระบวนการที่สมบูรณ์และเป็นองค์รวมมากกว่า กล่าวคือ กรอบแนวคิดนี้ไม่เพียงเน้นการกำกับอารมณ์ (สมาธิ) แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (ศีล) และการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุด้วยปัญญา (อริยสัจ 4) ยิ่งไปกว่านั้น ความใหม่ที่สำคัญที่สุดคือ การเชื่อมโยงกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการนี้เข้ากับบริบทของ หลักสูตรสุขศึกษาไทยสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาโดยตรง บทความนี้ไม่ได้หยุดอยู่แค่การเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่ได้ชี้ให้เห็นช่องว่างของหลักสูตรปัจจุบันที่เน้นสุขภาพกายหรือการแก้ปัญหาปลายเหตุ และนำเสนอกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับการสอนสุขศึกษาจากการ แก้ปัญหาเชิงรับไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตเชิงรุกที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับรากฐานวัฒนธรรมไทย

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นวัตกรรมทางความคิดจากบทความนี้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังนี้:

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ: การนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาควรได้รับการอบรมทำความเข้าใจ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง "การสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตเชิงพุทธ" กับ "การสอนวิชาพระพุทธศาสนา" เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อน และควรออกแบบการประเมินผลที่เน้นพฤติกรรมการแก้ปัญหามากกว่าการท่องจำหลักธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต: เนื่องจากบทความนี้เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (Conceptual Framework) จึงควรมีการวิจัยต่อยอดในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อนำโมเดล 4H และกิจกรรมที่ออกแบบไว้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน

มัธยมศึกษาจริง ซึ่งจะช่วยยืนยันประสิทธิภาพของโมเดลในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

โดยสรุปแล้ว บทความวิชาการชิ้นนี้ได้ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างภูมิปัญญาตะวันออกและวิทยาศาสตร์ทางจิตวิทยาตะวันตก เพื่อนำเสนอกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษา การยกระดับหลักสูตรจากการสอนสุขบัญญัติทางกาย ไปสู่การบ่มเพาะ "ภูมิคุ้มกันทางใจ" ผ่านกรอบไตรสิกขาและพรหมวิหาร 4 มิใช่ความพยายามในการนำศาสนามาแทนที่วิทยาศาสตร์ แต่เป็นการดึงเอาแก่นแท้ของเครื่องมือทางปัญญาที่เป็นสากล มาสร้างเป็น "นวัตกรรมทักษะชีวิต" ท้ายที่สุดแล้ว การสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจเชิงรุก จะเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนไทยไม่เพียงแต่รอดพ้นจากวิกฤตสุขภาพจิตในยุคปัจจุบัน แต่ยังสามารถเติบโตและเบ่งบานได้อย่างยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (An Integrated Conceptual Framework of Buddhist Ethics for Enhancing Psychological Resilience) กรอบแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ หลักสูตรสุขศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับพุทธจริยธรรม เช่น ไตรสิกขา และ พรหมวิหาร 4 ในฐานะกระบวนการเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่แค่การสอนหลักธรรม แต่เป็นการฝึกฝนเพื่อพัฒนาองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจที่จิตวิทยาตะวันตกระบุไว้ เช่น การควบคุมตนเอง การสร้างสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่าเดิม และนักวิชาการในการพัฒนาโมเดลการสอนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตเชิงรุกที่ยั่งยืน

องค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้คือการได้มาซึ่งกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (Conceptual Framework) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยกรอบแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของความยืดหยุ่นทางจิตใจ 4 ประการ (Herrman et al., 2022) สามารถถูกสร้างเสริมได้โดยตรงผ่านกระบวนการทางพุทธจริยธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา และ พรหมวิหาร 4

กระบวนการทางพุทธจริยธรรม	องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ
ศีล + พรหมวิหาร (เมตตา, กรุณา) เป็นกลไกสร้างพื้นที่ปลอดภัย และความไว้วางใจ	1. สัมพันธภาพทางสังคม สร้างเครือข่ายเกื้อหนุน ลดความโดดเดี่ยว
สมาธิ + พรหมวิหาร (อุเบกขา) ส่งเสริมการฝึกจิตให้ตั้งมั่น วางเฉยอย่างมีปัญญา	2. การควบคุมตนเองและการกำกับอารมณ์
ปัญญา (สัมมาทิฏฐิ) +พรหมวิหาร (มุทิตา) เกื้อหนุนการสร้างทัศนคติเชิงบวก ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี	3. การมองโลกในแง่ดี สร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและโลก
ปัญญา (อริยสัจ 4) กระบวนการวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ	4. การมีเป้าหมายและการแก้ปัญหา
ฐานราก: ไตรสิกขา และ พรหมวิหาร 4	**ผลลัพธ์: สุขภาวะทางจิตที่ยั่งยืน**

ภาพที่ 1 แผนภาพกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Conceptual Framework for Integrating Buddhist Ethics to Enhance Psychological Resilience)

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากบทความนี้เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์จึงมีแนวทางดังนี้

1. นำกรอบแนวคิดนี้ไปพัฒนาต่อยอดเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยการสร้างโมเดลการจัดการเรียนรู้ที่มีฐานจากกรอบแนวคิดนี้ และนำไปวิจัยเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ และระดับความเครียดที่รับรู้ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาและครูที่ปรึกษาสามารถนำตัวอย่างกิจกรรมที่นำเสนอในบทความนี้ เช่น กิจกรรมสติเช็กอิน การแก้ปัญหาด้วยอริยสัจ 4 ไปทดลองใช้ในห้องเรียน เพื่อยกระดับการสอนจากการเน้นความรู้ไปสู่การเน้นการฝึกฝน

3. เนื่องจากกรอบแนวคิดนี้เป็นการบูรณาการที่ลึกซึ้งระหว่างพุทธจริยธรรมและการปฏิบัติเชิงใคร่ครวญซึ่งแตกต่างจากการสอนสุขศึกษาแบบเดิมที่เน้นการบรรยายความรู้ ความท้าทายสำคัญจึงอยู่ที่ตัวครูผู้สอน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา หลักสูตรอบรมครู หรือจัดทำคู่มือสำหรับครูสุขศึกษา ที่อธิบายปรัชญาเบื้องหลังและขั้นตอนการจัดกิจกรรมอย่างละเอียด เช่น การนำกิจกรรมสติเช็กอิน หรือการเป็นผู้ดำเนินการ ให้นักเรียนวิเคราะห์ปัญหาด้วยอริยสัจ 4 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้จริง และป้องกันไม่ให้การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดนี้ผิดเพี้ยนไปจากการเป็นเพียงเทคนิคผ่อนคลายที่ปลายเหตุ

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สว่างศรี, วัลลี นวลหอม, และ สุเมธี หาญเจริญทรัพย์. (2567). ผลการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการค่ายห้องเรียนแห่งสติเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางจิตของนักศึกษา. **วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์**, *3*(1), 28-40.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

โครงการสุขภาพคนไทย. (2568). **สุขภาพคนไทย 2568: เกิดน้อยกู่ไม่กลับ ต้องปรับและรับมืออย่างไร**. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรีญาณี กองบุญมา, กมลาศ ภูวชนาธิพงศ์, และ วิชชุดา ฐิติโชติรัตนา. (2567). พุทธจิตวิทยา: แนวทางสู่สุขภาวะสำหรับคนวัยทำงาน กลุ่มแซนด์วิชเจเนอเรชั่นในประเทศไทย. **วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม**, *11*(1), 391-403.

พระปลัดมนู ฐานจาโร. (2566). แนวทางเพื่อการเยียวยาผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าด้วยธรรมะ: ธรรมชาติตามแนววิถีพุทธ. **วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์**, *2*(1), 26-38.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). **พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แม่ชีศุภรัตน์ คุณอริยเมธี, (2568). การพัฒนาชุดความรู้และกิจกรรมกายเคลื่อนไหวใจตั้งมั่นตามหลักสติปัฏฐาน 4 ของผู้ปฏิบัติธรรมในเสถียรธรรมสถาน. **วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์**, *4*(1), 51-65.

Cullen, C. (2022). Mindfulness in schools: A critical review of the secular, the sacred, and the evidence-based. **Journal of Contemplative Inquiry**, *9*(1), 142-160.

DeMaranville, J., Wongpakaran, T., Wongpakaran, N., & Wedding, D. (2025). **Buddha image meditation is a potent predictor for mental health outcomes: A cross-sectional study among Thai high-school students**. *PLoS ONE, 20*(6), e0326432. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0326432

Felver, J. C., Celis-de-Hoyos, C. E., Tezanos-Pinto, P., & Pinciotti, C. M. (2021). **A systematic review of mindfulness-based interventions for youth in school settings**. *Mindfulness, 12*(5), 1081–1095.

Fickling, E. (2023). **Evaluating Thailand's mental health education policy**. [Master's independent study, Thammasat University]. Thammasat University Electronic Theses.

Flinchbaugh, C. L., Luth, M. T., & Woehr, D. J. (2021). A meta-analysis of the relationship between purpose in life and resilience. **Journal of Positive Psychology**, *16*(5), 621-633. https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1923307

Plumwongrot, P., & Pholphirul, P. (2021). Participating in religious activities and adolescents' self-esteem: Empirical evidence from Buddhist adolescents in Thailand. **International Journal of Adolescence and Youth**, *26*(1), 185–200.

Poulin, M. J., Brown, S. L., & Dillard, A. J. (2021). Giving to others and the association between stress and mortality. **American Journal of Public Health**, *111*(8), 1478-1486. https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306338

Sharma, R., & Kim, Y. J. (2022). Emotional regulation as a core predictor of resilience in adolescents: A longitudinal study. **Journal of Youth and Adolescence**, *51*(6), 1102–1114.

Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). **Resilience: The science of mastering life's greatest challenges (2nd ed.)**. Cambridge University Press.

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.67–80

ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์การร่วมสมัย

BRIDGING LEADERSHIP AND GENERATIONAL DIFFERENCES

สถิรพร เชาวน์ชัย[1] **,วิชชา รามศิริ**[2] **, พงศ์พิชญ์ เฮ้าปาน**[3]

Sathiraporn Chaowchai[1] Wicha Ramsiri[2] Phongpete Haupan[3]

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

E-mail: sathirapornc@nu.ac.th

Received 15 November 2025; **Revised** 20 April 2026; **Accepted** 13 June 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) ในบริบทของความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์การร่วมสมัย โดยเฉพาะสถานศึกษาไทยที่ต้องบริหารจัดการบุคลากรจากหลายช่วงวัยพร้อมกัน ได้แก่ Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z ซึ่งต่างมีค่านิยม แรงจูงใจ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นมิใช่เพียงทักษะด้านการสื่อสารหรือมนุษยสัมพันธ์ หากแต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่บูรณาการสื่องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสื่อสารข้ามวัยด้วยหลัก 4E (Empathy, Equality, Express, Ecosystem) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การยอมรับและเคารพความหลากหลาย และการเสริมพลังบุคลากร สาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการมองความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันว่าเป็นอุปสรรค ให้กลายเป็นทุนขององค์การที่บริหารจัดการเพื่อสร้างพลังร่วม (Synergy) โดยดึงจุดแข็งของแต่ละรุ่นมาเสริมซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลาง (Bridge) ที่เชื่อมค่านิยม ทัศนคติ และรูปแบบการทำงานของบุคลากรต่างรุ่นเข้าด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งภายในองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น, ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This article examines Bridging Leadership in the context of intergenerational differences within contemporary organizations, with particular focus on Thai educational institutions that must simultaneously manage personnel from multiple generational cohorts, namely Baby Boomers, Generation X, Generation Y, and Generation Z, each of whom holds significantly distinct values, motivations, and working styles. The findings indicate that Bridging Leadership is not merely a communication or interpersonal skill, but rather a systemic process that integrates four core components: cross-generational communication based on the 4E principle (Empathy, Equality, Express, and Ecosystem), deep listening, acceptance and respect for diversity, and personnel empowerment. The central premise of this concept is a paradigm

shift in perceiving intergenerational differences, transforming them from organizational obstacles into organizational assets to be managed for synergy by leveraging the strengths of each generation. Contemporary school administrators must therefore serve as bridges that creatively connect the values, attitudes, and working styles of multi-generational personnel, ultimately reducing organizational conflict, enhancing operational efficiency, and sustainably advancing educational quality.

Keywords: Bridging leadership, Intergenerational gap, Educational Administration

บทนำ

ในยุคที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโยลีได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างคนในองค์กรมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องบริหารจัดการบุคลากรจากหลายช่วงวัยพร้อมกัน ปัญหาที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงมิใช่เพียงการพัฒนาหลักสูตรหรือบริหารทรัพยากรกายภาพ หากแต่เป็นปัญหาเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์การที่เกิดจาก "ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน" (Intergenerational Differences) ซึ่งหากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่เหมาะสม ย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน และการลดทอนประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

คำว่า “เจเนอร์เรชัน” (Generation) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกันและได้รับอิทธิพล จากเหตุการณ์ทางสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในยุคสมัยเดียวกัน จนก่อเกิดเป็นชุดค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมที่มีลักษณะเฉพาะ (Strauss & Howe,1991) ในบริบทของสถานศึกษาไทยบุคลากรประกอบด้วยอย่างน้อย 4 กลุ่มเจเนอร์เรชั่น ได้แก่ BaBy Boomers ที่ให้ความสำคัญกับความอาวุโสและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร Generation X ที่มีความเป็นอิสระและปรับตัวได้ดี Generation Y หรือ Millennials ที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีและต้องการความหมายในงาน และ Generation Z ที่เกิดมาพร้อมดิจิทัล และต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างเจเนอร์เรชั่นจึงหมายถึงช่องว่างทางพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยม ที่เกิดจากบุคลากรต่างรุ่นเติบโตขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน และปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ในรูปแบบการสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติต่ออำนาจ และการใช้เทคโนโลยี (Twenge, 2010) ท่ามกลางความแตกต่างดังกล่าว “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ Northouse (2022) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวกลุ่มบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันในบริบทที่กำหนด ภาวะผู้นำจึงไม่ใช้เพียงตำแหน่งหรืออำนาจ แต่เป็นทักษะเชิงกระบวนการที่ต้องอาศัยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์และบริบทองค์กรอย่างลึกซึ้ง ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันจึงไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น เชื้อชาติ ศาสนา หรือภาษาเท่านั้น หากแต่ต้องขยายขอบเขตครอบคลุมถึงการบริหารความแตกต่าง ระหว่างเจเนอร์เรชั่นในองค์กรด้วย

แนวคิดภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ไม่ว่าจะเป็นภาวะผ็นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ของ Burns (1987) ที่มุ่งแลกเปลี่ยนผลตอบแทนเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Teansformational Leadership) ของ Bass (1985) ที่กระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ตาม ต่างมุ่งขับเคลื่อนองค์กรในลักษณะที่ค่อนข้างเป็นเนื้อเดียวกัน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับพลวัตรของความแตกต่างระหว่างรุ่นอย่างเป็นระบบ ผู้นำแบบดั้งเดิมมักสื่อสารทางเดียวจากบนลงล่าง ตัดสินใจแบบรวมศูฯย์ และใช้แรงจูงใจใน

รูปแบบ รางวัล การลงโทษ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรต่างรุ่น ในทางตรงกันข้าม ภาวะผ็นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากกรอบแนวคิด มิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede (2011) มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุลากรต่างเจนเนอร์เรชัน ด้วยการสื่อสารสองทาง การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมข้ามรุ่น และการปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้อง กับแรงจูงใจเฉพาะของแต่ละเจเนอร์เรชัน ความแตกต่างสำคัญที่สุดระหว่างสองแนวคิดนี้คือ ผู้นำแบบดัเงเดิมมองความหลากหลายเป็นอุปสรรค์ที่ต้องลดทอนให้เป็นเนื้อเดียวกัน ขณะที่ผู้นำเชื่อมรุ่นมองความแตกต่างระหว่างรุ่นเป็นทุนขององค์กรที่ต้องบริหารให้เกิดพลังร่วม (Synergy)

ในบริบทของการศึกษาไทย ภาวะผู้นำที่มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผู้บริหารที่ตระหนักถึงพลวัตของความแตกต่างระหว่างวัยสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์ที่เปิดกว้าง ยอมรับความหลากหลาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิผล การบริหารข้ามรุ่นเช่นนี้ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และสร้างสังคมการเรียนรู้ที่สามารถอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างได้อย่างแท้จริงผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้นำเชื่อมรุ่น” (Bridging Leader) ที่สามารถทำความเข้าใจและประสานความแตกต่างของบุคลากรหลายเจเนอเรชันให้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำลักษณะนี้ต้องมีทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Skills) ความเข้าใจในพฤติกรรมและแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละรุ่น และความยืดหยุ่นในการใช้กลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับความหลากหลายของผู้ตาม (Hofstede, 2011) การบริหารความแตกต่างเช่นนี้ไม่เพียงช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่น (Intergenerational Learning) เช่น ครูรุ่นใหม่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการสอน ขณะที่ครูรุ่นเก่าถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และคุณค่าทางวิชาชีพให้รุ่นใหม่

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นภายใต้บริบทของความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตและสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ความหมายและลักษณะของเจเนอเรชันในสังคมร่วมสมัย

สังคมทั่วไปประกอบด้วยคนหลากหลายอายุ คนแต่ละกลุ่มอายุหรือแต่ละรุ่นมักมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มอายุนั้นไม่ได้เกิดจากวันที่แตกต่างกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจาก “รุ่น” หรือ “เจนเนอเรชัน” ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศษรฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้คนที่เกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัยมีลักษณะที่แตกต่างกันไป

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนในช่วงวัยเดียวกัน ที่มีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความสนใจ และการเติบโตที่แตกต่างกัน

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) เจเนอเรชัน หมายถึง ยุคสมัยของช่วงเวลา Edge, K (2014) เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนในช่วงวัยเดียวกันที่มีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และความสนใจที่แตกต่างกัน ซึ่งการแบ่งช่วงวัยนี้ส่งผลต่อการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่ไม่เหมือนกัน

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

เจเนอเรชัน (Generation) หมายถึง ยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วแต่ละช่วงอายุจะห่างกันประมาณ 20 ปี โดยมีการศึกษาในด้านสังคมศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจ พฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิตและความคิดต่างๆ ของคนในกลุ่มนั้นๆ โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

Baby Boomer

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) Baby Boomer เป็นกลุ่มคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์กติกา ให้ความสำคัญกับผลงานอย่างมาก แม้จะต้องใช้เวลานาน มีความทุ่มเทและจงรักภักดีกับองค์กรสูงมาก ทำให้ไม่เปลี่ยนงานบ่อย มีแนวคิดทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) Baby Boomer เป็นกลุ่มคนมองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจโดยทั่วไป ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความสุขในบั้นปลายชีวิตหลังเกษียณมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงาน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

Edge, K (2014) Baby Boomer เป็นกลุ่มคนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีความภักดีต่อองค์กร และยังคงสบายใจกับการทำงานในโครงสร้างแบบดั้งเดิม โดยมีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญของงานและความสมหวังในตนเองไว้เหนือครอบครัวในบางครั้ง

Baby Boomer หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เคารพกฎระเบียบ และจงรักภักดีต่อองค์กร ปรับตัวได้ดีกับโครงสร้างการทำงานแบบดั้งเดิม มีความรับผิดชอบสูง และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิต เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพันและความเสถียรภาพต่อองค์กรในระยะยาว

Generation X

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) Generation X (Gen X) เป็นกลุ่มคนชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Life Balance) มีแนวคิด พึ่งพาตนเอง สามารถทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้างและพร้อมรับฟังข้อติติงเพื่อพัฒนาตนเอง

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) Generation X (Gen X) เป็นกลุ่มคนชอบพึ่งพาตนเอง ทำงานแบบสมดุล โดยให้ความสำคัญกับการทำงานและการพักผ่อน รวมถึงครอบครัว การทำงานเป็นสิ่งท้าทาย เป็นคำมั่นสัญญาและคือชีวิต

Edge, K (2014) Generation X (Gen X) เป็นกลุ่มคนที่มีทัศนคติที่ชัดเจนในเรื่องความเป็นอิสระและความสมดุลในชีวิต

Generation X หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เน้นความเป็นอิสระและการพึ่งพาตนเอง มีทัศนคติเปิดกว้าง พร้อมรับฟังและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work-Life Balance) เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลาย

Generation Y

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) Generation Y (Gen Y) เป็นกลุ่มคนชอบแสดงออกและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำนั้นส่งผลต่อตนเองและหน่วยงานอย่างไร มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และสามารถทำ งานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (Multitasking)

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) Generation Y (Gen Y) (Millennials) เป็นกลุ่มคนมองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตัวเองสูง และชอบเข้าสังคม มีความทะเยอทะยานและมีคุณธรรมสูง ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม

Edge, K (2014) Generation Y (Gen Y) เป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีความมั่นใจสูง มีค่านิยมที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างชัดเจน และมีความคาดหวังที่สูงในเรื่องการยอมรับและความก้าวหน้าในอาชีพ

Generation Y หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความเป็นตัวของตัวเองชัดเจน ต้องการเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสารและทำงานหลายอย่างพร้อมกัน (Multitasking) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และมีความคาดหวังสูงในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีพลังขับเคลื่อนสูงและมีบทบาทสำคัญในองค์กรยุคดิจิทัล

Generation Z

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) Generation Z (Gen Z) เป็นกลุ่มคนเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ มีความสามารถในการ เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว อัปเดตเรื่องราวในสังคมออนไลน์อยู่ตลอดเวลา ชอบทำงานแบบ Multitasking มีความมั่นใจในตัวเองสูง แต่ขณะเดียวกันก็เปิดกว้างทางความคิดและมีแนวโน้มเป็นมนุษย์หลายงาน

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) Generation Z (Gen Z) เป็นกลุ่มคนติดโลกออนไลน์ อยู่กับโลกโซเชียลและเทคโนโลยี เปิดกว้างทางความคิด และวัฒนธรรมที่แตกต่างมากขึ้น มีความมั่นใจสูง กล้าแสดงออก แต่มีความอดทนต่ำ ชื่นชอบการใช้จ่าย เพื่อสร้างความสุขความพอใจกับตนเอง

Edge, K (2014) Generation Z (Gen Z) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในโลกดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ พวกเขามีความเร็วในการเรียนรู้และความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ก็มีความคาดหวังในการตอบสนองที่รวดเร็วสูง

Generation Z หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มตัว เรียนรู้ได้รวดเร็ว ถนัดการทำงานแบบ Multitasking มีความมั่นใจในตนเองสูง กล้าแสดงออก และเปิดกว้างทางความคิด

ตารางที่ 1 ความแตกต่างลักษณะการทำงานและจุดเด่น/ค่านิยมของแต่ละเจนเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน	ลักษณะการทำงาน	จุดเด่น / ค่านิยม
Baby Boomer	ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน สู้งาน อดทน ชอบงานที่มีความมั่นคง มีความภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง	มองโลกในแง่ดี เคารพกฎเกณฑ์ กติกา และเคารพผู้มีอำนาจ ให้ความสำคัญกับ เงิน, ความมั่งคั่ง, และความมั่นคง
Generation X	ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ แต่งงานช้าลง อยากทำงานที่มีความ อิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ใหม่ๆ งานที่ใช้ทักษะ หลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วย	ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance มากกว่า Boomers มองว่างานเป็นเพียงสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด ต่อต้านอำนาจและลำดับชั้นแบบดั้งเดิม

เจเนอเรชัน	ลักษณะการทำงาน	จุดเด่น / ค่านิยม
	การเป็นอาสาสมัคร มากกว่าการทำหน้าที่พลเมือง	
Generation Y	มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน คุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่น แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าเจนเอกซ์	ชอบแสดงออก และมีความมั่นใจในตัวเองสูง ให้ความสำคัญกับ สถานะและเงินเดือนมากขึ้น กล้าที่จะท้าทายบรรทัดฐานดั้งเดิม ของผู้มีอำนาจ ชอบการสื่อสารแบบเรียลไทม์ผ่าน Social Media
Generation Z	เป็นรุ่นที่คาบเกี่ยวและต่อเนื่องจากเจนวาย รุ่นนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีมือถือหรือแท็บเล็ตใช้ตั้งแต่เด็ก ไม่รู้จักโลกที่ไม่มีอุปกรณ์เทคโนโลยี เกิดมาในช่วงเศรษฐกิจเริ่มถดถอย มีการก่อการร้าย การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง ของโครงสร้างครัวเรือน เรียนมากขึ้น อยู่ในร่มมากขึ้น พฤติกรรมนั่งๆ นอนๆ มากขึ้น	ติดโลกออนไลน์ และอยู่กับโลกโซเชียลตลอดเวลา เปิดกว้างทางความคิด มีความมั่นใจสูงแต่มีความอดทนต่ำ ไม่ชอบการบริหารแบบบนลงล่าง ที่มีกฎเกณฑ์มากเกินไป

จากตารางที่ 1 ตระหนักได้ว่าความแตกต่างลักษณะการทำงานและจุดเด่น/ค่านิยมของแต่ละเจนเจเนอเรชัน พบว่า ความแตกต่างของลักษณะกลุ่มคนตามยุคสมัย (Generation) ส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีค่านิยม แรงจูงใจ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันในแง่บุคลากรย่อมเป็นเรื่องที่ดี หากทุกฝ่ายเรียนรู้ที่จะเคารพในความแตกต่าง ชื่นชมในจุดเด่นของกันและกัน และสื่อสารกันให้มากขึ้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ "สร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน" ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น มีระบบการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย และสามารถรองรับความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันได้อย่างเหมาะสม

ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันกับความท้าทายของผู้นำ

ในองค์กรยุคปัจจุบันที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายช่วงวัย ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันถือเป็นความท้าทายสำคัญที่ผู้นำต้องเผชิญ โดยบุคลากรแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ได้แก่ Baby Boomer ที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความจงรักภักดีต่อองค์กร Generation X ที่เน้นความเป็นอิสระและความสมดุลในชีวิต Generation Y ที่คาดหวังความก้าวหน้าและการยอมรับ และ Generation Z ที่ต้องการความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัล (ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล, 2567; Edge, 2014)

ความท้าทายสำคัญของผู้นำ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรต่างวัย การสร้างแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่ม และการส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่น เพื่อป้องกันการสูญเสียทุนความรู้ขององค์กร (ปรีดี นุกุลสมปรารถนา, 2563) ผู้นำที่บริหารความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันได้อย่างมีประสิทธิผลจะสามารถเปลี่ยนความหลากหลายให้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร ก่อให้เกิดนวัตกรรมและประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

บทบาทและทักษะสำคัญของภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความหลากหลายของบุคลากรที่ประกอบด้วยหลายช่วงวัย ซึ่งแต่ละเจเนอเรชันมีค่านิยม แรงจูงใจ รูปแบบการสื่อสาร และวิธีทำงานที่แตกต่างกัน ความหลากหลายดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและความขัดแย้งได้ หากผู้นำขาดความตระหนักรู้และขาดทักษะในการจัดการความแตกต่างทางเจเนอเรชัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์และพฤติกรรมผู้นำที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงบุคลากรต่างวัย เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา จึงขอนิยาม **ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership)** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาที่สร้างสะพานเชื่อมความแตกต่างระหว่างบุคลากรหลายเจเนอเรชัน ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องเข้าใจลักษณะเฉพาะ ค่านิยม แรงจูงใจ รูปแบบการสื่อสาร และระดับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลของบุคลากรแต่ละรุ่น พร้อมทั้งบูรณาการจุดแข็งของแต่ละเจเนอเรชันให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพขององค์กรทางการศึกษา โดยภาวะผู้นำรูปแบบนี้เน้นกการสื่อสารข้ามวัย การรับฟังอย่างลึกซึ้งและการยอมรับและเคารพความหลากหลาย ดังนี้

การสื่อสารข้ามวัย

จันธมา ช้างสลัก (2567) หลักการสื่อสารข้ามรุ่นที่เรียกว่า 4E เป็นส่วนหนึ่งของเทคนิค 7 ข้อ (4E3V) ที่ถูกนำเสนอเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) หลักการ 4E ที่เป็นกลไกทางจิตวิทยาในการพัฒนาการสื่อสารระหว่างวัย มีรายละเอียดดังนี้

1. E : Empathy หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจกัน หลักการนี้คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยการมองในมุมมองของคู่สนทนา หากมีการเปิดใจ เห็นใจ และเข้าใจกันมากขึ้น จะส่งผลให้การสื่อสารเป็นไปอย่างฉันมิตรและมีไมตรีต่อกัน

2. E : Equality หมายถึง ความเท่าเทียม ทุกคนควรให้เกียรติและ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกันและกัน เมื่อทุกคนมองว่าผู้อื่นมีคุณค่า จะนำไปสู่การ รับฟังกันมากขึ้นทั้งด้วยหูและด้วยใจ

3. E : Express หมายถึง การเปิดใจ หลักการสำคัญคือ ไม่ด่วนตัดสินใคร จากรูปลักษณ์ภายนอกหรือเรื่องราวที่ได้ยินมา เมื่อเราเปิดใจ จะช่วย ลดอคติ และทำให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความจริงใจ และได้รับผลลัพธ์ที่ดีต่อใจ

4. E : Eco System หมายถึง การเข้าใจในระบบสิ่งแวดล้อม หลักการนี้คือการ ใฝ่เรียนรู้ ช่างสังเกตและวิเคราะห์สถานการณ์ รวมถึงบริบทในปัจจุบันขององค์กรและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน

บทบาทภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับการสื่อสารข้ามวัย

ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นคือความสามารถของผู้บริหารในการเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างวัย ส่งเสริมความร่วมมือ และลดความขัดแย้งที่เกิดจากช่องว่างทางเจเนอเรชัน การพัฒนาทักษะดังกล่าวสามารถใช้ “หลักการ 4E” เป็นแนวทางปฏิบัติได้ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจและเข้าถึงมุมมองของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน หมายถึง ผู้นำเชื่อมรุ่นต้องมีความสามารถในการเข้าใจแรงจูงใจ (Motivational Drivers) และความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละวัย การเข้าใจแรงจูงใจเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำออกแบบวิธีการสื่อสาร การมอบหมายงาน และระบบสนับสนุนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกวัยรู้สึกได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

2. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและให้เกียรติทุกเจเนอเรชัน หมายถึง ผู้นำเชื่อมรุ่นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความเสมอภาค (Equality) โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ และหลีกเลี่ยงการเหมารวมหรือใช้สเตอริโอไทป์ เช่น การมองคนรุ่นใหม่ว่าไม่อดทน หรือคนรุ่นเก่าว่าไม่เข้าใจเทคโนโลยี การให้คุณค่าร่วมกันระหว่างเจเนอเรชันช่วยลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

3. เปิดใจ ยอมรับ และสื่อสารอย่างจริงใจ หมายถึง ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมอง และเสนอแนวคิดใหม่ของบุคลากรทุกวัย โดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิหรือตัดสิน ซึ่งเป็นหัวใจของหลักการ “Express”

4. เข้าใจบริบท ระบบ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละเจเนอเรชัน หมายถึง ผู้นำต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมที่บุคลากรแต่ละเจเนอเรชันทำงานร่วมกัน และสามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละวัย

การสื่อสารข้ามรุ่น ต้องอาศัยทั้งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และเทคนิคทางจิตวิทยาเพื่อเชื่อมความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน โดยใช้หลัก “4E” เป็นกลไกสำคัญ ช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจผู้อื่น เคารพความแตกต่าง เปิดใจสื่อสารอย่างจริงใจ และบริหารจัดการตามบริบทอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างวัยเป็นไปอย่างราบรื่น และนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

การรับฟังอย่างลึกซึ้ง

สมจันทร์ ศรีปรัชยานนท์ (2567) สังคมไทยในปัจจุบันประสบปัญหาความแตกต่างทางความคิด ความชอบ พฤติกรรม และแบบแผนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมระหว่างช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือองค์กร ความเข้าใจความแตกต่างและแนวทางการอยู่ร่วมกันของความแตกต่างของเจเนอเรชันแบ่งได้ ดังนี้

1. เข้าใจลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชัน หมายถึง การตระหนักถึงค่านิยม ประสบการณ์ชีวิต และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย ซึ่งล้วนหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ผู้นำที่เข้าใจความต่างเหล่านี้จะสามารถสื่อสาร มอบหมายงาน และสร้างแรงจูงใจได้เหมาะสมยิ่งขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

2. เข้าใจโลกทัศน์และมุมมองของสังคมต่างวัย หมายถึงการใช้ชีวิตของสังคมต่างวัยในปัจจุบันสามารถจำแนกออกเป็น 5 มิติ ซึ่งสะท้อนความแตกต่างที่นำไปสู่ปัญหาการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

2.1. มิติทางด้านวิถีชีวิต

2.2. มิติทางด้านสังคม

2.3. มิติทางด้านเศรษฐกิจ

2.4. มิติทางด้านการเมืองการปกครอง

2.5. มิติทางด้านภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

3. แนวทางการลดช่องว่างและการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

3.1. จุดเริ่มต้น หมายถึง การเปิดใจทำความเข้าใจคนต่างวัยเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการหันหน้าเข้าหากันพูดคุยและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3.2. การผสานความแตกต่าง หมายถึง การทำความเข้าใจพื้นฐานทัศนคติของแต่ละช่วงวัย พยายามที่จะผสานความแตกต่าง มองหาจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละช่วงวัย และดึงจุดเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์

3.3. การสร้างนวัตกรรม หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมต่างวัยต้องอาศัยนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการผสมผสาน ศาสตร์สมัยใหม่ (ที่ให้ความสะดวกสบาย รวดเร็ว และทันสมัย) กับภูมิวัฒนธรรมในท้องถิ่น (ที่ประกอบด้วยอัตลักษณ์ วิถีชีวิต คุณค่า และมรดกทางภูมิปัญญา)

3.4. กิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ หมายถึงกิจกรรมที่ช่วยในการเรียนรู้ร่วมกันและลดช่องว่างระหว่างวัย ได้แก่ กิจกรรม ปู่สอนหลาน หลานสอนปู่ (Gen B-Gen Z) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นมรดกทางภูมิวัฒนธรรมของผู้สูงอายุ กับความรู้ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ของเยาวชน หรือการสร้างกิจกรรมสร้างรายได้ร่วมกัน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตสินค้าท้องถิ่น และกลุ่มเยาวชนเป็นผู้ขายผ่านระบบออนไลน์

บทบาทภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ผู้นำเชื่อมรุ่นจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจระหว่างคนต่างเจเนอเรชัน และบริหารความแตกต่างให้กลายเป็นพลังที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ท่ามกลางความหลากหลายของค่านิยม ประสบการณ์ และวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย แนวทางสำคัญประกอบด้วยดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วม หมายถึง ผู้นำต้องทำความเข้าใจค่านิยม ประสบการณ์ชีวิต มุมมองต่อการทำงาน และแรงจูงใจที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงวัย เช่น Baby Boomer, Gen X, Gen Y, Gen Z และ Gen Alpha เพื่อให้สามารถสื่อสาร มอบหมายงาน สร้างแรงจูงใจ และวางกลยุทธ์การประสานความร่วมมือได้เหมาะสม การเข้าใจพื้นฐานเหล่านี้จะช่วยลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและทำให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เคารพความแตกต่าง หมายถึง ผู้นำมองปัญหาและความแตกต่างของคนต่างวัยอย่างรอบด้าน ควรทำความเข้าใจสังคมต่างวัยในมิติสำคัญ ได้แก่ วิถีชีวิต สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมท้องถิ่น

3. ผสานจุดแข็งของแต่ละวัย หมายถึง ผู้นำต้องสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ไม่ใช่เพียงยอมรับ แต่ต้อง “ใช้ประโยชน์จากความต่าง” เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

4. ใช้นวัตกรรมเป็นตัวกลางเชื่อมคนต่างเจเนอเรชัน หมายถึง ผู้นำควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบ “สองทาง” ที่ทุกช่วงวัยมีคุณค่าเท่าเทียม ตัวอย่างเช่น ครูผู้มีประสบการณ์สูงอาจมีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการจัดการชั้นเรียน ขณะที่ครูเจเนอเรชันใหม่อาจนำทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลมาช่วยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ ผู้นำเชื่อมรุ่นต้องออกแบบบทบาทและโอกาสให้เกิดการผสมผสานเชิงยุทธศาสตร์

การยอมรับและเคารพความหลากหลาย

เขตธนา มุ่งสันติ (2568) วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร การทำงานร่วมกันมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะการส่งเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความสำเร็จของการบริหารองค์กรจึงไม่ได้ขึ้นอยู่แค่กระบวนการจัดการเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบและลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) ถือเป็นลักษณะสำคัญ ความร่วมมือเกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (Belonging) และ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรช่วยเพิ่มความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กร

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเปิดกว้าง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือเป็นลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมที่สนับสนุน การสื่อสารที่เปิดกว้าง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากร ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ผ่าน การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และ การรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ

3. การยอมรับในความแตกต่าง (Acceptance of Diversity) การยอมรับในความแตกต่างเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกัน การให้ความเคารพและยอมรับในความแตกต่างช่วยส่งเสริมความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรมในทีม

4. การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมงาน วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันต้องมีการ สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมงาน อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมบทบาทผู้นำโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Leadership) ก็มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อประสิทธิผลในระยะยาว

5. การแบ่งปันความรู้และความร่วมมือ วัฒนธรรมที่สนับสนุน ความร่วมมือ และ การแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บทบาทภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นกับการยอมรับและเคารพความหลากหลาย

ผู้นำเชื่อมรุ่นมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความร่วมมือ การยอมรับความหลากหลาย และความไว้วางใจระหว่างเจเนอเรชัน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายช่วงวัย การบริหารความแตกต่างให้กลายเป็นความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) แนวทางปฏิบัติสำคัญมีดังนี้

1. เปิดกว้าง หมายถึง ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกวัยรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีม สร้างความไว้วางใจระหว่างวัย

2. ไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำใช้ภาษาการสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละเจเนอเรชัน เช่น Gen Z อาจต้องใช้การสื่อสารสั้น กระชับ มีตัวอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้ทุกวัยแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย ไม่มีการตำหนิ

3. ยอมรับความต่าง หมายถึง ผู้นำต้องยอมรับว่าคนต่างวัยมีพื้นฐานการคิด ประสบการณ์ และสไตล์การทำงานต่างกัน ใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของคนรุ่นใหม่ ผสานกับประสบการณ์ของคนรุ่นเก่า

4. ทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำต้องสร้างความรู้สึก “เราเป็นทีมเดียวกัน” ไม่แบ่งแยกวัย ส่งเสริมบทบาทผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน เช่น รุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง และรุ่นน้องช่วยด้านเทคโนโลยี เน้นการให้กำลังใจและชื่นชมอย่างเหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

5. เรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง จัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ เช่น “เทคโนโลยีกับภูมิปัญญา” ที่ให้แต่ละวัยแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนถนัด ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเปลี่ยนความแตกต่างระหว่างวัยให้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้นำต้องเป็น “ตัวกลาง” (Bridge) ที่เชื่อมทัศนคติ ค่านิยม และรูปแบบการทำงานให้เป็นหนึ่งเดียว สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกวัยรู้สึกมี

คุณค่าและพร้อมทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความยั่งยืนในองค์กรระยะยาว

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นและผลต่อองค์การในบริบททางสังคม

ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างความเข้าใจและเชื่อมความแตกต่างระหว่างบุคลากรจากหลายเจเนอเรชันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร เทคนิคทางจิตวิทยา และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ เพื่อบูรณาการค่านิยม มุมมอง และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันให้สอดประสานกันอย่างเหมาะสม

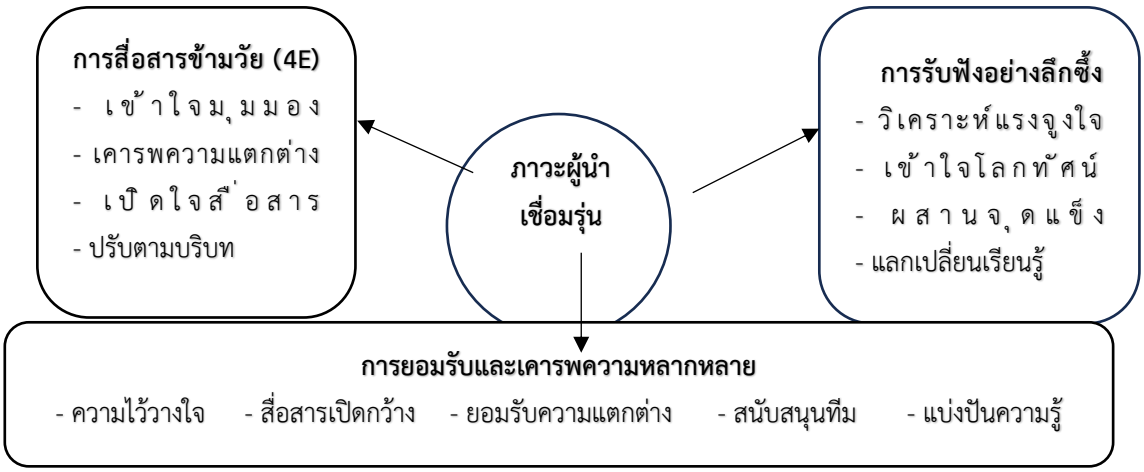
นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นยังคำนึงถึงพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบัน ซึ่งทำให้ช่องว่างระหว่างวัยมากับความแตกต่างด้านทักษะดิจิทัลและความคุ้นชินกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้นำจึงต้องมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกเจเนอเรชันเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม และสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ โดยสามารถกำหนดโครงสร้างเชื่อมโยงกรอบแนวคิดได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 โครงสร้างเชื่อมโยงของกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership)

องค์ประกอบ	กลไล/กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
การสื่อสารข้ามวัย 4E (Empathy, Equality, Express, Eco-system)	- เข้าใจมุมมอง	- ฟังและเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรแต่ละวัย	การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างวัยราบรื่น
	- เคารพความแตกต่าง	- ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	
	- เปิดใจสื่อสาร	- สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ลดอคติ	
	- ปรับตามบริบท	- สังเกตและปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของทีมและองค์กร	
การรับฟังอย่างลึกซึ้ง	- วิเคราะห์แรงจูงใจ	- ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชัน	ลดช่องว่างระหว่างวัย การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ
	- เข้าใจโลกทัศน์		
	- ผสานจุดแข็ง	- ใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยให้เกิดประโยชน์	
	- แลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้	
การยอมรับและเคารพความหลากหลาย	- ความไว้วางใจ	- สร้างบรรยากาศที่สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	ความร่วมมือสูง ทีมแข็งแรง ลดความขัดแย้ง
	- สื่อสารเปิดกว้าง	- ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดกว้างและรับฟังอย่างตั้งใจ	
	- ยอมรับความแตกต่าง		
	- สนับสนุนทีม	- ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและวัฒนธรรม	
	- แบ่งปันความรู้	- กระตุ้นการแบ่งปันความรู้และสนับสนุนกันในทีม	

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

จากตารางที่ 2 โครงสร้างเชื่อมโยงของกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) เป็นแนวทางการบริหารบุคลากรข้ามเจเนอเรชันแบบครบองค์ประกอบ โดยรวม ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร เทคนิคจิตวิทยา วัฒนธรรมองค์กร และการเสริมพลังบุคลากร เข้าด้วยกัน ผู้นำที่สามารถประยุกต์กรอบแนวคิดนี้จะสามารถ เชื่อมความแตกต่างระหว่างวัยให้เป็นพลังร่วม สร้างความร่วมมือและนวัตกรรมในทีม และเสริมศักยภาพบุคลากรและองค์กรให้ยั่งยืน โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership)

จากภาพที่ 1 อธิบายถึงกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการบุคลากรต่างรุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นสี่องค์ประกอบหลักเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมเกลียว องค์ประกอบแรกคือ การสื่อสารข้ามวัย (4E) ซึ่งรวมถึงการเอาใจใส่และความเสมอภาคเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบที่สองคือ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แรงจูงใจและการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้การยอมรับและเคารพความหลากหลายก็เป็นสิ่งที่สำคัญ และสุดท้ายคือการ เสริมพลังบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อกูลกัน

องค์ความรู้

ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นไม่ใช่เพียงทักษะด้านการสื่อสารหรือมนุษยสัมพันธ์ หากแต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่บูรณาการหลายมิติเข้าด้วยกัน ทั้งการเข้าใจจิตวิทยาของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน การออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการเสริมพลังให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่มุ่งบริหารบุคลากรในลักษณะที่เป็นเนื้อเดียวกัน

สาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการมองความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันจากที่เคยถูกมองว่าเป็นอุปสรรค ให้กลายเป็น "ทุนขององค์การ" ที่สามารถบริหารจัดการเพื่อสร้างพลังร่วม (Synergy) โดยดึงจุดแข็งของแต่ละรุ่นมาเสริมซึ่งกันและกัน เช่น การผสานประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากรรุ่นเก่าเข้ากับความคล่องตัวด้านเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรรุ่นใหม่

ในบริบทของสถานศึกษาไทย ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลาง (Bridge) ที่เชื่อมค่านิยม ทัศนคติ และรูปแบบการทำงานของบุคลากรต่างรุ่นเข้าด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ ด้วยทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความเข้าใจในแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละรุ่น และความยืดหยุ่นในการบริหาร อันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งภายในองค์การและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

สรุป

ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่น (Bridging Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญสำหรับการบริหารโรงเรียนในยุคที่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชันสูง ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมักประกอบด้วยคนหลายช่วงวัย ตั้งแต่ครูรุ่นใหม่ที่มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี ไปจนถึงครูรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์เชิงลึกและภูมิปัญญาในงานวิชาชีพ ความแตกต่างเหล่านี้เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นจึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถบูรณาการความสามารถของบุคลากรแต่ละวัยให้เสริมพลังกันได้

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นภายในโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบสี่ด้าน ได้แก่

1. การสื่อสารข้ามวัย (4E) เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน ช่วยลดช่องว่างและเพิ่มความไว้วางใจ

2. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานและสนับสนุนบุคลากรได้ตรงกับแรงจูงใจ ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละกลุ่ม

3. การยอมรับและเคารพความหลากหลาย ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกวัยได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งภายในทีมข้ามวัย

4. การเสริมพลังบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจ ความเป็นเจ้าของงาน และเพิ่มความพร้อมของบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ

เมื่อทั้งสี่องค์ประกอบถูกนำมาใช้ร่วมกัน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรทุกเจเนอเรชันรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียน และได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น มีแรงจูงใจสูง และสามารถร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชื่อมรุ่นจึงเป็นกลยุทธ์การบริหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียนในยุคปัจจุบัน ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผล

บรรณานุกรม

เขตธนา มุ่งสันติ, พระสณัณชาติ โชติปญโญ, & กชภัทร์ สงวนเครือ. (2568). ผู้นำเพื่อผลสัมฤทธิ์ และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน. **วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์**, 5(1), 11-21.

จันธมา ช้างสลัก. (13 สิงหาคม 2567). **7 วิธีการสื่อสารอย่างไร ให้คนต่าง Generation ต่างวัยเข้าใจกัน**. iSTRONG Mental Health. https:// www.istrong.co/single-post/7-ways-communicate-different-generation

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล. (21 มิถุนายน 2567). **สังคม 4 เจนเนอเรชั่น แตกต่าง..แต่อยู่ร่วมกันได้ในองค์กร. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**. https:// www.senate.go.th/view/386/News/จันทรา Variety/168/TH-TH

สมจันทร์ ศรีปรัชยานนท์, ปาณิสรา เทพรักษ์, ธวัช คิดอ่าน, กาญจนา มาลัยทอง, & เพ็คภัค รัตนคำฟู. (2567). *Generation Gap:* การเรียนรู้ โลกทัศน์ และการใช้ชีวิตร่วมกันของสังคมต่างวัยในจังหวัดลำปาง. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 7(4), 183–198.

Edge, K. (2014). A review of the empirical generations-at-work research: Implications for school leaders and future research. **School Leadership & Management**, *34*(2), 136–155. https://doi.org/10.1080/13632434.2013.869206

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. **Online Readings in Psychology and Culture**, *2*(1), 1–26.

Northouse, P. G. (2022). **Leadership: Theory and practice** (9th ed.). Sage Publications.

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. **Journal of Business and Psychology**, *25*(2), 201–210

ISSN: 2985-0991 (Online)

JMDR
Journal of MCU Dvravati Review
วารสาร มจร ทวารวดีปริทรรศน์

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2569) : Vol.5 No.1 January–June 2026
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr
pp.81–91

รัฐบาลแรกแห่งสยามกับรัฐธรรมนูญฉบับ 2475

THE FIRST GOVERNMENT OF SIAM AND THE 1932 CONSTITUTION

สิริยากร คนบุญ[1], สตฤน ทัศทอง[2], อานนท์ รอดผุย[3], พินธกร นามดี[4]

Siriyakorn Khonbun[1], Satrin Tadthong[2], Anon Rodpuy[3] Pinthakorn Namdee[4]

นักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม[1-3]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม[4]

Student in Social Study Program Faculty of Humanity and Social Science Nakhon Pathom Rajabhat University[1-3]

Faculty of Humanity and Social Science Nakhon Pathom Rajabhat University[4]

E-mail: cebiscuit@hotmail.com

Received 15September 2025; **Revised** 12 February 2026; **Accepted** 22 February 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและนโยบายของคณะรัฐบาลชุดแรกที่ถูกตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2475 ที่สัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญฉบับ 2475 โดยการรวบรวมข้อมูลทั้งเอกสารชั้นต้นและเอกสารชั้นรอง ที่เกี่ยวข้อง ผลของการศึกษาพบว่า รัฐบาลชุดแรกที่ถูกจัดตั้งขึ้นหลังการปฏิวัติใน พ.ศ. 2475 เป็นรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวางรากฐานระบอบประชาธิปไตยแทนระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยมีการจำกัดอำนาจของพระมหากษัตริย์ และมอบอำนาจอธิปไตยให้กับปวงชนชาวสยามตามหลักการ "อำนาจสูงสุดเป็นของราษฎร" การจัดตั้งรัฐบาลในครั้งนั้นมีลักษณะของการประนีประนอมกับกลุ่มอำนาจเก่า แม้คณะราษฎรจะมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการปกครอง แต่ไม่สามารถควบคุมอำนาจรัฐได้อย่างเต็มที่ รัฐบาลภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับ 2475 ได้กำหนดแนวนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศตามหลัก 6 ประการของคณะราษฎร ได้แก่ หลักเอกราช ความปลอดภัย เศรษฐกิจ เสมอภาค เสรีภาพ และการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมประชาธิปไตยที่มีความเสมอภาค และความมั่นคงในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การบริหารงานภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างอำนาจและอิทธิพลของกลุ่มอนุรักษนิยม ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยเป็นไปอย่างล่าช้า และมีความขัดแย้งทางการเมืองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: รัฐบาล, สยาม, รัฐธรรมนูญ

Abstract

This academic article aims to study the concepts and policies of the first government of Siam established in 1932 in relation to the 1932 Constitution. The study is based on both primary and secondary sources. Findings reveal that the first government formed after the Siamese revolution 1932 was established under Thailand's first constitution, which sought to lay the foundation for a democratic regime to replace the absolute monarchy. The

Constitution limited the powers of the monarchy and transferred sovereignty to the people under the principle that “sovereign power belongs to the people.” The formation of this government involved compromise with the old power elite. Although the People’s Party (Khana Ratsadon) played a key role in initiating political change, it was unable to fully control state power. The government under the 1932 Constitution introduced six core national development principles: independence, security, economy, equality, liberty, and education—intended to foster a democratic and equitable society with long-term stability. However, administrative challenges under this constitution persisted due to structural limitations and the continued influence of conservative forces, thereby hindering the progress of democratization and resulting in ongoing political conflict.

Keywords: Government, Siam, Constitution

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 นับเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในประวัติศาสตร์ไทย จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ ซึ่งนำโดยกลุ่ม "คณะราษฎร" ที่ประกอบด้วยทหารและพลเรือนรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ คณะราษฎรมีเป้าหมายชัดเจนในการสร้างความเท่าเทียมทางการเมือง ลดอำนาจของชนชั้นนำดั้งเดิม และวางรากฐานระบอบประชาธิปไตยในประเทศไทย แม้การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จโดยไม่เสียเลือดเนื้อ แต่กระบวนการสร้างประชาธิปไตยหลังจากนั้นกลับเต็มไปด้วยความขัดแย้งและอุปสรรคหลากหลาย ทั้งจากกลุ่มอนุรักษนิยมและระบบราชการเดิม การศึกษาการปฏิวัติของคณะราษฎรจึงมิใช่เพียงการมองเหตุการณ์ในอดีต หากแต่ยังช่วยให้เข้าใจพัฒนาการทางการเมืองของไทยในระยะยาว (ธงชัย วินิจกุล, 2548)

หลังเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้เสนอให้มีการสถาปนารัฐธรรมรัฐธรรมนูญเพื่อเปลี่ยนแปลงระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมรัฐธรรมนูญ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชวินิจฉัยยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยสันติวิธี เพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายที่อาจเกิดขึ้นในบ้านเมือง ส่งผลให้มีการประกาศใช้ “รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว” หรือ “ธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475” ในวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 (ธำรงศักดิ์ เพชรเลิศอนันต์, 2547) ถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกในประวัติศาสตร์ไทยที่รับรองหลักการปกครองประเทศโดยอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวสยาม แม้จะเป็นเพียงฉบับชั่วคราว แต่ก็ปูพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเมืองไทยและการออกพระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญฉบับถาวรในเวลาต่อมา (สุธาชัย ยิ้มประเสริฐ, 2548)

การเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

การเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยการปฏิวัติ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในช่วง ใหม่ของประวัติศาสตร์การปกครองของประเทศไทย เพราะเหตุที่ผลของ การเปลี่ยนแปลงนับแต่ครั้งนั้นเป็นต้นมา ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คณะราษฎรที่ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศไทยจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2475 นั้นประกอบด้วยคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเรียนไทยในต่างประเทศ และกลุ่มนายทหารในประเทศไทย บุคคลทั้งสองกลุ่มมีพื้นฐานการศึกษาคล้ายกันคือ ศึกษาวิชาพื้นฐานหรือวิชาชีพจากประเทศทางตะวันตกใกล้ชิดกับการปกครองของประเทศที่ตนไปศึกษา คือ ได้สัมผัสกับบรรยากาศการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เห็นความเจริญก้าวหน้าจากการที่ประชาชนในยุโรปตะวันตกมีส่วนร่วมในการปกครอง ประกอบกับบุคคลทั้งสองกลุ่มเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาสูง ส่วนใหญ่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง จึงกำหนดในความคิดว่าตนควรจะมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ คณะผู้ก่อการยึดอำนาจการปกครอง ได้รวมกลุ่มกันที่กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ตั้งแต่ พ.ศ. 2469 ได้มีข้อขัดแย้งกับผู้ดูแลนักเรียนไทยในฝรั่งเศสซึ่งเป็นพระราชวงศ์องค์หนึ่ง ซึ่งกล่าวหาว่านักเรียนไทยเป็นพวกหัวรุนแรง ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ควรเรียกบางคนกลับประเทศไทยท้า ให้นักเรียนในต่างประเทศมีพื้นฐานการไม่พอใจสถานการณ์บ้านเมืองเป็นส่วนตัว คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองที่เป็นนักเรียนไทยในต่างประเทศเมื่อกลับมาถึงประเทศไทย ก็ได้เตรียมคณะผู้ก่อการการวางแผนยึดอำนาจโดยชักชวนให้กลุ่มนายทหารเข้าร่วมด้วย การยึดอำนาจการปกครองของประเทศไทยมีผู้กระทำมาครั้งหนึ่งแล้วใน ร.ศ.130 กระทำไม่สำเร็จ ดังนั้น คณะราษฎรจึงได้วางแผนอย่างดีป้องกันข้อบกพร่องที่อาจมีขึ้น และการที่ชักชวนทหารเข้าร่วมด้วย จึงทำให้เกิดความสำเร็จเพราะทหารมีอาวุธ ผู้บริหารประเทศยินยอมให้คณะราษฎรยึดอำนาจไม่โต้แย้ง ด้วยเกรงว่าพระบรมวงศานุวงศ์จนถึงประชาชนจะเป็นอันตรายเพราะอาวุธ (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ, 2538)

ชนวนที่ทำให้คณะราษฎรลงมือวางแผนยึดอำนาจมีหลาย สาเหตุแรก ได้แก่ สภาพบ้านเมืองในช่วงเวลานั้น พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนาอภิรัฐมนตรีสภา ซึ่งสมาชิกทั้งหมดเป็นพระบรมวงศานุวงศ์ ด้วยเหตุผลที่จะให้แก้สถานการณ์ที่กล่าวว่า พระมหากษัตริย์กับพระบรมวงศ์ผู้ใหญ่แตกแยกกัน อภิรัฐมนตรีสภาช่วยแบ่งเบาพระราชกรณียกิจ ได้หลายประการแต่ความคิดของผู้ใหญ่และของผู้เยาว์กว่าย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นการยับยังข้อเสนอบางเรื่อง โดยเฉพาะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะพระราชทานรัฐธรรมนูญ ให้ประชาชนชาวไทยในวาระที่ราชวงศ์จักรีทรงปกครองแผ่นดินมาครบ 150 ปี จึงทำให้คณะราษฎรและกลุ่มหนังสือพิมพ์มองว่า พวกเจ้าหลงกับอำนาจ สาเหตุที่สองได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศรายได้ไม่พอกับรายจ่าย สืบเนื่องจากเศรษฐกิจของโลกหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 และ การใช้จ่ายในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมุงกฎเกล้าเจ้าอยู่หัว การแก้ไข คือ การดุลข้าราชการ ยุบเลิกหน่วยงานต่าง ๆ ตัดทอนค่าใช้จ่ายของกระทรวง กรม กอง และเก็บภาษีบางประการเพิ่ม

การแก้ไขดังนี้ ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้เสียประโยชน์ ในวงการทหารก็เช่นกัน การขัดแย้งเรื่องงบประมาณกระทรวงกลาโหม จนถึงเสนาบดีกระทรวงกลาโหมขอลาออกจากราชการ จึงเป็นสาเหตุให้นายทหารคิดเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในขณะที่มีการดุลข้าราชการออก ก็มีกลุ่มบุคคลมองว่าดุลออกเฉพาะสามัญชน ส่วนข้าราชการที่เป็นเจ้าไม่ต้องถูกดุล แล้วยังบรรจุเจ้าเข้าทำงานแทน สามัญชนอีก ความแตกต่างทางฐานะด้านสังคมก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่สำคัญที่สุดก็คือ ความล่าช้าในการบริหารราชการแผ่นดิน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชประสงค์จะฝึกข้าราชการในสภากรรมการองคมนตรีให้

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

เรียนรู้วิธีการประชุมปรึกษาแบบรัฐสภาเพื่อเตรียมการพระราชทานรัฐธรรมนูญ ก็ทำได้อย่างไม่มีผลเท่าไร นักพระราชบัญญัติเทศบาลซึ่งจะเป็นรากฐานของการปกครองตนเองก็ยังไม่ได้ประกาศออกใช้ และข้อสุดท้ายคือร่างรัฐธรรมนูญที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงให้ผู้ชำนาญการร่างไว้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ยังไม่ได้พระราชทานแก่ประชาชนการเปลี่ยนแปลงการปกครองกระทำได้สำเร็จ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานรัฐธรรมนูญให้แก่ประชาชน การปกครองของประเทศจึงเปลี่ยนไป คือ มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ พระมหากษัตริย์ทรงอยู่ใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ (กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์, 2517)

รัฐบาลคณะราษฎร

สภาผู้แทนราษฎรเปิดประชุมครั้งแรกในวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2475 ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม หลวงประดิษฐ์มนูธรรม ได้ขอให้สมาชิกทุกคนยืนขึ้นกล่าวคำปฏิญาณตน ข้อความที่กล่าวคือ หลัก 6 ประการของคณะราษฎร เจ้าพระยามหิธร เสนาบดีกระทรวงมุรธาธรเป็นผู้อัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งมาเปิดประชุมสภาแล้วพันเอกพระยาพหลพยุหเสนา หัวหน้าคณะราษฎรและผู้รักษาพระนครฝ่ายทหาร ได้กล่าวมอบงานการปกครองแผ่นที่คณะราษฎร ยึดไว้แก่สภา ผู้แทนราษฎร ต่อจากนั้นที่ประชุมสภาได้พิจารณาแต่งตังบุคคลดำรงตำแหน่งสำคัญ ต่อไปนี้

1. เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เป็น ประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. พลตรีพระยาอินทรวิชิต เป็น รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
3. หลวงประดิษฐ์มนูธรรม เป็น เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ต่อจากนั้นที่ประชุมมีมติเลือกคณะผู้บริหารประเทศขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการราษฎร" เพื่อบริหารแผ่นดินต่อจากเสนาบดีที่พ้นสภาพไป แล้วเลือกพระยามโนปกรณ์นิติธาดา (ก้อน หุตะสิงห์) เป็นประธานกรรมการราษฎร หรือเทียบเท่านายกรัฐมนตรี ส่วนกรรมการราษฎรเทียบเท่ารัฐมนตรี ที่ประชุมสภาได้ตั้งคณะกรรมการราษฎรอีกชุดหนึ่ง จำนวน 7 คน เป็นกรรมการร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวร โดยคณะกรรมการราษฎรประกอบไปด้วยคณะกรรมการราษฎร จำนวน 14 คน รวมประธานกรรม 1 คน รวมเป็น 15 คน คือ (แจ่มจันทร์ ทองเสริม, 2542)

1. มหาอำมาตย์โท พระยามโนปกรณ์นิติธาดา ประธานกรรมการราษฎร
2. นายพลเรือตรี พระยาปรีชาชลยุทธ กรรมการราษฎร
3. มหาอำมาตย์ตรี พระยาศรีวิสารวาจา กรรมการราษฎร
4. นายพันเอก พระยาพหลพลพยุหเสนา กรรมการราษฎร
5. นายพันเอก พระยาทรงสุรเดช กรรมการราษฎร
6. นายพันเอก พระยาฤทธิอัคเนย์ กรรมการราษฎร
7. อำมาตย์เอก พระยาประมวญวิชาพูล กรรมการราษฎร
8. นายพันโท พระประศาสน์พิทยายุทธ กรรมการราษฎร
9. นายพันตรี หลวงพิบูลสงคราม กรรมการราษฎร
10. นายนาวาตรี หลวงสินธุสงครามชัย กรรมการราษฎร
11. อำมาตย์ตรี หลวงประดิษฐ์มนูธรรม กรรมการราษฎร
12. รองอำมาตย์เอก หลวงเดชสหกรณ์ กรรมการราษฎร
13. รองอำมาตย์เอก ตั้ว ลพานุกรม กรรมการราษฎร

14. รองอำมาตย์เอก ประยูร ภมรมนตรี กรรมการราษฎร
15. นายแนบ พหลโยธิน กรรมการราษฎร

รัฐธรรมนูญฉบับแรกกับการเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารประเทศของรัฐบาล

ใน พ.ศ. 2475 เป็นปีที่มีความพยายามที่จะสถาปนาระบอบรัฐธรรมนูญขึ้นในเมืองไทยอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก หลังจากได้มีการพูดถึงเรื่องระบอบนี้มาเป็นระยะเวลานานแต่รัชกาลที่ 5-7 ใน พ.ศ. 2475 นี้มีรัฐธรรมนูญถึง 2 ฉบับ ภายในเวลา 6 เดือน คือ "พระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475” ซึ่งมีอายุอยู่เพียง 6 เดือน และ "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยามพุทธศักราช 2475” ซึ่งมีอายุยืนยาวกว่ารัฐธรรมนูญฉบับใด ๆ ของประเทศไทยอยู่ประมาณ 14 ปี และถูกนำมาใช้อีกครั้งโดยการแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2495 อีกเป็นระยะเวลากว่า 5 ปี สำหรับรัฐธรรมนูญฉบับแรกซึ่งต้องกลายเป็นฉบับชั่วคราวนั้น กล่าวได้ว่าเป็นฉบับของคณะราษฎร โดยมีหลวงประดิษฐ์มนูธรรมเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการร่างขึ้นโดยมีเพียง 39 มาตรา การได้มาซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้มาจากเหตุผลและข้ออ้างที่ว่า พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการ ดำรัสเหนือเกล้าฯ รับสั่งว่า โดยที่คณะราษฎรได้ขอให้อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยาม และได้ทรงยอมรับตามคำขอร้องของคณะราษฎร ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทในการนำมาซึ่งรัฐธรรมนูญ คือ คณะราษฎร นอกจากนั้นในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ซึ่งถือได้ว่าเป็นเอกสาร ทางการเมืองฉบับแรก ๆ ที่กล่าวถึง "อำนาจสูงสุดของประเทศนั้นเป็นของราษฎรทั้งหลาย" และผู้ที่จะใช้อำนาจดังกล่าวแทนราษฎร คือ พระมหากษัตริย์ สภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการราษฎร (คณะรัฐมนตรี) และศาล (พงษ์เพ็ญ ศกุนตาภัย, 2512) โดยเนื้อหาของรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับพระมหากษัตริย์ ซึ่งในรัฐธรรมนูญนี้ใช้เพียงคำว่า “กษัตริย์” ได้ระบุไว้ว่ากษัตริย์เป็นประมุขสูงสุดและเป็นเพียง "สัญลักษณ์ ของประเทศเท่านั้น พระราชอำนาจในเรื่องเกี่ยวกับนิติบัญญัติ เป็นหน้าที่ของสภา คือ สภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วยสมาชิก 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 มาจากการเลือกตั้ง และประเภทที่ 2 มาจากการแต่งตั้งโดยคณะราษฎร อย่างไรก็ตามปรากฏว่าในช่วงเริ่มต้น ปรากฏว่ามีแค่สมาชิกประเภทที่ 2 เท่านั้น ดังนั้น ตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์จึงทรงมีอยู่อย่างจำกัด เช่น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2515)

1. ในกรณีแต่งตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประเภทที่ 2 ให้คณะราษฎรซึ่งมีคณะผู้รักษาพระนครฝ่ายทหารเป็นผู้ใช้อำนาจ แทนจัดตั้งขึ้นเป็นจำนวน 70 นาย

2. ในกรณีของการยับยั้งเกี่ยวกับกฎหมายมีการระบุไว้ว่าในกรณีที่ไม่ทรงเห็นด้วยกับพระราชบัญญัติที่ผู้แทนราษฎรได้ประกาศออกมาทรงสามารถเก็บไว้ได้เพียง 7 วัน และจะต้องทรงส่งคืนสภาหากสภายืนยันตามมติเดิมก็สามารถออกใช้เป็นกฎหมายได้

3. ในด้านของฝ่ายบริหารซึ่งใช้คำว่า "คณะกรรมการราษฎร" มีการระบุว่าเป็นอำนาจหลักของสภาที่จะเลือก "ประธานคณะกรรมการราษฎร" หรือนายกรัฐมนตรี ขึ้นมา 1 นาย และประธานสภาเป็นผู้เลือกกรรมการราษฎรอีก 14 นาย

4. สภามีอำนาจที่จะเชิญกรรมการให้ออกจากหน้าที่แล้วเลือกตั้งใหม่ได้ซึ่งในความหมายปัจจุบันเท่ากับการลงมติไม่ไว้วางใจ และให้ออกจากตำแหน่งได้ กล่าวโดยรวม รัฐธรรมนูญฉบับนี้จำกัดอำนาจของพระมหากษัตริย์ จำกัดอำนาจของฝ่ายบริหาร และให้อำนาจส่วนใหญ่ตกอยู่กับสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งในสมัยแรกนั้นสมาชิกทั้งหมดมาจากการแต่งตั้งโดยคณะราษฎร

ดังนั้น จึงไม่น่าประหลาดใจที่รัฐธรรมนูญฉบับนี้ไม่เป็นที่ยอมรับขอฝ่ายอนุรักษ์นิยม และการเจรจาต่อรองให้กลายเป็น “ฉบับชั่วคราว” โดยจะต้องมี “ฉบับถาวร” ประเด็นนี้ต่อมาภายหลังจึงความบาดหมาง

ระหว่างคณะราษฎรกับรัชกาลที่ 7 โดยที่รัชกาลที่ 7 ทรงได้รับความสนับสนุนจากขุนนางในระดับ “พระยา” ของระบอบเก่า

ในวันที่ 28 มิถุนายน เมื่อได้มีการเปิดประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก ที่ประชุมเลือกประธานสภาผู้แทนคนแรก คือ เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (อดีตเสนาบดีกระทรวงธรรมการสมัยรัชกาลที่ 6) เลือกประธานคณะกรรมการราษฎร (นายกรัฐมนตรีคนแรก) คือ พระยามโนปกรณ์นิติธาดา (ก้อน พุทธสิงห์) และได้มีการตั้งคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญจำนวน 7 นาย โดยมีพระยามโนปกรณ์นิติธาดา เป็นประธาน และมีหลวงประดิษฐ์มนูธรรมซึ่งเป็นสมาชิกคณะราษฎรเพียงคนเดียวเป็นกรรมการ (ต่อมาภายหลัง ได้เพิ่มกรรมการอีก 2 นาย โดยมีพระยาศรีวิสารวาจา อดีตปลัดทูลฉลองกระทรวงการต่างประเทศ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการร่างรัฐธรรมนูญฉบับตามแนวพระราชดำริของรัชกาลที่ 7 สมัยก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครองปี 2475 อีกคนหนึ่ง คือ นายพลเรือโท พระยาราชวังสัน) ในคณะอนุกรรมการร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวรนั้น สมาชิกส่วนใหญ่เป็นขุนนางในระบอบเก่าในระดับ "พระยา" สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะรัฐธรรมนูญนี้จะออกมาในแนวใด ด้านหนึ่งดูเป็นเรื่องของการประนีประนอมระหว่างคณะราษฎรกับเจ้านายและขุนนางระดับอาวุโส แต่อีกด้านหนึ่งก็ถือได้ว่าเป็นความเสียเปรียบและพ่ายแพ้ของคณะราษฎร ซึ่งเมื่อยึดอำนาจได้แล้วไม่มีกำลังและฐานอำนาจพอที่จะผลักดันไปในแนวทางของตนได้อย่างเต็มที่

รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ใช้เวลาร่างเพียง 5 เดือน และเข้าประชุมพิจารณาในสภาผู้แทนราษฎรเพียง 4 วัน (ระหว่าง 25-28 พฤศจิกายน) และก็ออกประกาศใช้ในวันที่ 10 ธันวาคม ซึ่งเป็นวันหนึ่งในจำนวนวันที่รัชกาลที่ 7 ทรงให้โหรหลวงหาฤกษ์วันถือว่าเป็นสิริมงคลที่จะออกประกาศใช้ และใน "วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ" ก็ทำเป็นพิธีอย่างใหญ่โตเพื่อสร้างความหมายให้กับรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ในขณะเดียวกันก็สถาปนาความสำคัญให้กับพระมหากษัตริย์ในฐานะ "ผู้พระราชทานรัฐธรรมนูญ" มากกว่าการที่คณะราษฎรนำมาซึ่งรัฐธรรมนูญอย่างในกรณีของฉบับแรก 27 มิถุนายน เมื่อประกาศใช้รัฐธรรมนูฉบับ 10 ธันวาคมแล้วโดยวิถีทางการเมืองแบบใหม่ในรูปของประชาธิปไตย ฝ่ายบริหารก็ลาออกเพื่อให้มีการแต่งตั้งใหม่ พระยามโนปกรณ์นิติธาดาในฐานะประธานคณะกรรมการราษฎรและบรรดากรรมการราษฎรอีก 14 นาย (ซึ่งเปรียบเสมือนรัฐบาลเฉพาะกาลหรือชั่วคราว) จึงสิ้นสุดวาระ รัชกาลที่ 7 ได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้บริหารชุดใหม่ในนามใหม่ คือ เป็นนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีจำนวนทั้งหมด 20 นาย ทั้งนี้ ไม่ได้ใช้นามตำแหน่งว่า ประธานคณะกรรมการราษฎร และกรรมการราษฎรอีกต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารชุดนี้ได้รับการแต่งตั้งให้บังคับบัญชากระทรวงโดยตรง ไม่ได้เป็นตำแหน่งบริหารแบบ "คณะกรรมการราษฎร" ซึ่งมีลักษณะชั่วคราวและทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางระหว่างสภาผู้แทนราษฎรกับกระทบวง กรม ซึ่งไม่ได้มีลักษณะที่เป็น "ฝ่ายบริหาร" อย่างแท้จริง คณะบริหารใหม่นี้มีพระยามโนปกรณ์ฯ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีประจำกระทรวง 7 กระทรวง รัฐมนตรีลอยอีก 13 นาย และรัฐมนตรีประจำกระทรวงทั้งหมดเป็นขุนนางจากระบอบเก่า มีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าพระยา 2 นาย พระยา 5 นาย ส่วนรัฐมนตรีลอยกับก็ยังมีพระยาอีก 5 นาย พระ 1 นาย หลวง 4 นาย และผู้ไม่มีบรรดาศักดิ์ 3 นาย ในบรรดารัฐมนตรีลอย 13 นายนี้ก็มีสมาชิกของคณะราษฎรอยู่ 10 นาย จะเห็นได้ว่าอำนาจของฝ่ายบริหารนั้นอยู่ในกลุ่มของขุนนางระดับเจ้าพระยาและพระยา โดยที่บรรดาพระยาในวัยระหว่าง 40-50 ปี เป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญ จากระบอบเก่าในขณะที่อัตราส่วนของคณะราษฎรนั้น มีครึ่งหนึ่งของคณะรัฐมนตรีทั้งหมดก็ตาม แต่ก็อยู่ในตำแหน่งลอยทั้งหมด เช่นกัน ชี้ให้เห็นการประนีประนอมอย่างสูงระหว่างระบอบเก่าและระบอบใหม่ แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นว่าอำนาจการปกครองนั้นระบอบเก่ายังทรงพลังอยู่อย่างมาก ระบอบ

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

ใหม่และคณะราษฎรไม่สามารถผลักดันให้ตัวแทนของตนเข้าคุมตำแหน่งสำคัญๆ ได้น่าสังเกตอีกว่าแม้จะมีการแต่งตั้งฝ่ายบริหารชุดใหม่ขึ้นตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ก็ตาม แต่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 70 นาย ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งโดยคณะผู้รักษาพระนครฝ่ายทหาร (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2557)

หลักคิดของรัฐบาลชุดแรก

จากคำแถลงนโยบายของรัฐบาล สามารถสรุปหลักคิดและนโนบายของรัฐบาลชุดแรกได้ ดังนี้ (รุ่งฤทธิ์ ศยามานนท์, 2519)

1. หลักเอกราช จะรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลาย เช่น เอกราชในทางการเมืองในทางการศาลในทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ของประเทศไว้ให้มั่นคง” เนื่องจากปัญหาสำคัญในสมัยนั้น นั่นคือ การสูญเสียสิทธิสภาพนอกอาณาเขต ส่งผลให้คนในบังคับของต่างชาติหากทำความผิดในดินแดนของรัฐสยามสมัยนั้น จะต้องพิจารณาความผิดตามหลักกฎหมายของชาตินั้น ๆ ไม่ให้ยึดหลักกฎหมายของสยาม จากหลักการดังกล่าวนี้เองได้กลายมาเป็นแนวทางที่รัฐบาลภายหลังการปฏิวัติในวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 มีความพยายามที่จะเจรจากับประเทศต่าง ๆ เพื่อยกเลิกสิทธิสภาพนอกอาณาเขต จนกระทั่งสำเร็จเสร็จสิ้นทำให้สยามมีเอกราชทางการศาลอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2481

การผลักดันให้สยามมีเอกราชทางศาลสมบูรณ์ใน พ.ศ. 2481 ไม่เพียงสะท้อนถึงการทวงสิทธิในกฎหมายระหว่างประเทศ แต่ยังเป็นการสร้างความเป็นรัฐชาติ (Nation-State Building) อย่างเป็นรูปธรรม การเจรจาแก้ไขสนธิสัญญาที่ไม่เป็นธรรม คือ การต่อสู้กับโครงสร้างอำนาจของจักรวรรดินิยมยุคใหม่ และเป็นเครื่องมือทางการเมืองที่ทำให้คณะราษฎรแสดงบทบาทผู้นำอธิปไตยแทนสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นการเปลี่ยนจุดศูนย์กลางความชอบธรรมของรัฐในลักษณะหนึ่ง

2. หลักความปลอดภัย จะต้องรักษาความปลอดภัยภายในประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลงให้มาก เพื่อเป็นการยืนยันว่ารัฐบาลภายใต้ระบอบใหม่นั้น จะสร้างความปลอดภัยในชีวิตให้กับประชาชน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองในแต่ละประเทศที่ผ่านมา มักประสบกับสถานการณ์สงครามกลางเมือง ดังนั้น คณะราษฎรจึงต้องสร้างหลักประกันว่ารัฐบาลหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้วจะต้องรักษาความปลอดภัยภายในประเทศให้ได้

การเน้นความปลอดภัยไม่ได้หมายถึงการป้องกันอาชญากรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นความพยายามของรัฐบาลใหม่ในการ ผูกขาดการใช้กำลังโดยชอบธรรม (legitimate violence monopoly) ตามแนวคิดของ Max Weber เพื่อให้ประชาชนยอมรับว่ารัฐภายใต้ระบอบใหม่คือผู้ดูแลความสงบเรียบร้อย การเน้นเรื่องนี้ยังสะท้อนความหวาดระแวงว่าการเปลี่ยนแปลงอาจถูกโต้กลับโดยฝ่ายอนุรักษนิยม จึงต้องสร้างเสถียรภาพทางการเมืองควบคู่กับการป้องกันสงครามกลางเมือง

3. หลักเศรษฐกิจ ต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลใหม่จะจัดหางานให้ราษฎรทุกคนทำ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎร อดอยาก” ซึ่งเป็นข้อความที่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาก่อนหน้านั้น ที่รัฐบาล ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ได้เสนอ “โครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ” ซึ่งต่อมาในวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2475 หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และมีการตั้งสภาผู้แทนราษฎรไม่นาน ก็ได้มีการเสนอ “โครงการ เศรษฐกิจ พาณิชยการ กสิกรรม และอุตสาหกรรม” เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร และเป็นจุดตั้งต้นที่นำไปสู่การเสนอ “เค้าโครงการเศรษฐกิจ” ของนายปรีดี พนมยงค์ ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2475

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

อย่างไรก็ตาม การเสนอเค้าโครงการเศรษฐกิจของ ปรีดี พนมยงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นวิสัยทัศน์แบบรัฐสวัสดิการเชิงพัฒนา (Developmental Welfare State) ที่ล้ำหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้าน ได้ถูกต่อต้านจากชนชั้นเจ้านายที่ครอบครองทุน และที่ดิน ทำให้โครงการนี้สร้างวาทกรรมว่าเป็น ยูโทเปีย มากกว่าความจริง ปัญหาที่แท้จริง คือ ช่องว่างเชิงโครงสร้าง (structural gap) ระหว่างความต้องการปฏิรูปกับความสามารถทางการคลังของรัฐ จึงกลายเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ฝ่ายอนุรักษนิยมโจมตีคณะราษฎรได้อย่างมีน้ำหนัก จนกระทั่งนายปรีดี พนมยงค์ ต้องลี้ภัยออกนอกประเทศจากข้อกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์

4. หลักเสมอภาค จะต้องให้ราษฎรมีสิทธิเสมอภาคกัน สืบเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจที่นำมาสู่การดุลข้าราชการชั้นผู้น้อย และระดับกลางออกจากงาน ขณะที่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มเชื้อพระวงศ์ไม่ได้ได้รับผลกระทบ ส่งผลให้หลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองสำเร็จแล้วนั้น แนวคิดเรื่องความเสมอภาคกลายเป็นหลักการพื้นฐานที่มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับแรก นั่นคือ พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พ.ศ. 2475 ในมาตรา 1 บัญญัติว่า “อำนาจสูงสุดของประเทศนั้นเป็นของราษฎรทั้งหลาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าราษฎรทุกคนต่างเป็นเจ้าของอำนาจเหมือน ๆ กัน ไม่มีใครจะมีอำนาจไปมากกว่าใคร และหลักความเสมอภาคนี้กลายเป็นหลักการที่ใช้ทั่วไปในอีกหลายมิติ

การบัญญัติว่า “อำนาจสูงสุดเป็นของราษฎรทั้งหลาย” คือ การยกระดับราษฎรจาก “ผู้ใต้ปกครอง” สู่ “พลเมือง” (subject ⟶ citizen) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจเชิงสัญลักษณ์ที่สำคัญมาก แต่ในทางปฏิบัติ ความเสมอภาคยังคงถูกจำกัด เช่น สมาชิกสภาผู้แทนในช่วงแรกมาจากการแต่งตั้ง มิใช่การเลือกตั้งโดยตรงทั้งหมด สิ่งนี้สะท้อนถึงประชาธิปไตยครึ่งใบในระยะแรกเริ่ม ซึ่งเปิดพื้นที่ใหม่แต่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะราษฎร

5. หลักเสรีภาพ จะต้องให้ราษฎรได้มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระ เมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดต่อหลัก 4 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นผลมาจากการเติบโตของนักหนังสือพิมพ์ ที่ขยายตัวมากขึ้นในช่วงปลายสมัย เผยแพร่องค์ความรู้ในเรื่องสิทธิพื้นฐานของราษฎร และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองสำเร็จแล้ว แนวคิดเรื่องเสรีภาพก็กลายมาเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง และในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 ได้รับรองเสรีภาพไว้ในมาตรา 13 ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือนับศาสนาหรือลัทธิใด ๆ ย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน เมื่อไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของพลเมือง และไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน ซึ่งเป็นเสรีภาพในทางความคิดความเชื่อ

รัฐธรรมนูญ 2475 รับรองเสรีภาพทางศาสนา และความเชื่อ เป็นการวางรากฐานในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (basic human rights) อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน แต่เสรีภาพทางการเมืองในทางปฏิบัติยังถูกจำกัด เช่น การควบคุมสื่อหรือการจำกัดฝ่ายค้านในบางช่วงเวลา แสดงถึง ความย้อนแย้ง (paradox) ระหว่างการประกาศหลักเสรีภาพกับการธำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพของระบอบใหม่

6) หลักการศึกษา จะต้องให้การศึกษาอย่างเต็มที่แก่ราษฎร” ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความปลอดภัยภายในประเทศ การสร้างความกินดีอยู่ดี การให้เสรีภาพและความเสมอภาคแก่ราษฎร โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางรากฐานทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้สำคัญสำหรับราษฎรโดยทั่วไป ซึ่งความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในชีวิต ความกินดีอยู่ดี ความเสมอภาค และเสรีภาพนั้น ยังไม่มีการให้การศึกษาเหล่านี้แก่ราษฎรโดยทั่วไป ดังนั้น คณะราษฎรจึงมีการก่อตั้ง “มหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง”ขึ้นมา เพื่อถ่ายทอดความรู้ในเรื่องดังกล่าวแก่ราษฎรทั่วไป

ซึ่งการก่อตั้งมหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง สะท้อนแนวคิดว่า ประชาธิปไตยต้องมีพลเมืองที่มีความรู้ (civic competence) ซึ่งการศึกษาในที่นี้ไม่ได้มุ่งสร้างความรู้เชิงวิชาชีพเท่านั้น แต่คือการสร้างวัฒนธรรมพลเมือง (civic culture) เพื่อให้ประชาชนเข้าใจ สิทธิ หน้าที่ และบทบาทของตน ในระบอบประชาธิปไตย โดยถือเป็นการลงทุนในลักษณะ “ทุนทางสังคม” (social capital) ที่จะหล่อเลี้ยงหรือพัฒนาประชาธิปไตยในระยะยาว

การปฏิวัติ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ทำให้สยามเปลี่ยนแปลงจากระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยมีการกำหนดหลักการสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมถึงการรักษาเอกราชทั้งทางการเมืองและการศาล เพื่อลดอิทธิพลจากต่างชาติ และสร้างความมั่นคงภายในประเทศ ทั้งในด้านความปลอดภัยและเศรษฐกิจ รัฐบาลคณะราษฎรมีเป้าหมายที่จะสร้างงานให้ประชาชน และปรับปรุงเศรษฐกิจเพื่อให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการสร้างความเสมอภาคในสังคม โดยไม่มีการแบ่งแยกอำนาจหรือสิทธิระหว่างประชาชน ทุกคนมีโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียมกันในชีวิต มีเสรีภาพในการแสดงออก ให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับประชาชนและส่งเสริมความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง โดยรวมแล้วหลักการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม กล่าวโดยสรุป หลักคิดของรัฐบาลชุดแรก คือ กรอบอุดมการณ์ในการเปลี่ยนผ่าน ที่มุ่งสถาปนาความชอบธรรมของระบอบใหม่ผ่านการรับรองสิทธิ ความเสมอภาค และการศึกษา ขณะเดียวกันหลักคิดดังกล่าวยังคงต้องเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง อิทธิพลของกลุ่มอนุรักษนิยม และความอ่อนแอของสถาบันการเมืองใหม่ การมองหลักคิดเหล่านี้จึงควรตีความว่าเป็นทั้งวิสัยทัศน์เชิงก้าวหน้า และข้อต่อรองทางการเมือง ในการนำพาประเทศเข้าสู่ประชาธิปไตยแบบไทย ๆ ภายใต้เหตุ ปัจจัย หรือเงื่อนไขเฉพาะตัวของสังคมในสมัยนั้น

บทสรุป

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 มิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองในเชิงโครงสร้างเท่านั้น หากแต่ถือเป็น “จุดตั้งต้นเชิงสถาบัน” (institutional starting point) ของการเมืองแบบรัฐธรรมนูญในประเทศไทยอย่างแท้จริง รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับยาวนานประมาณ 14 ปี (พ.ศ. 2475–2489) และถูกนำกลับมาใช้โดยการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2495 อีกประมาณ 5 ปี รวมระยะเวลาโดยรวมราว 19 ปี ซึ่งนับว่าเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดช่วงหนึ่งของการวางรากฐานประชาธิปไตยแบบรัฐสภาในประวัติศาสตร์ไทย ในเชิงหลักการรัฐธรรมนูญ 2475 ได้วางรากฐานแนวคิด “อำนาจอธิปไตยเป็นของราษฎร” อย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก ทำให้ประชาชนได้รับสถานะจาก “ไพร่หรือผู้ใต้ปกครอง” สู่ “พลเมือง” ตามแนวคิดรัฐสมัยใหม่ แม้ในทางปฏิบัติจะยังมีข้อจำกัดเรื่องการแต่งตั้งสมาชิกสภาและการประนีประนอมกับกลุ่มอำนาจเก่า แต่โครงสร้างรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามหลักการแบ่งแยกอำนาจ (separation of powers) อันเป็นหัวใจของระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐธรรมนูญ ในมิติของการแก้ไขวิกฤติภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสยามอย่างรุนแรง ทั้งปัญหางบประมาณขาดดุล การดุลข้าราชการ และความไม่พอใจทางสังคม รัฐบาลภายใต้รัฐธรรมนูญ 2475 ได้กำหนดทิศทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมากขึ้น กล่าวคือ

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

1. การฟื้นฟูเอกราชทางการศาลและเศรษฐกิจ การเจรจาแก้ไขสนธิสัญญาที่ไม่เป็นธรรมจนสำเร็จในพ.ศ. 2481 ทำให้สยามมีอธิปไตยสมบูรณ์ทางศาล เป็นการสร้างความมั่นคงเชิงโครงสร้างของรัฐชาติ (nation-state consolidation)

2. การวางแผนเศรษฐกิจแห่งชาติ แม้ “เค้าโครงการเศรษฐกิจ” ของปรีดี พนมยงค์จะถูกต่อต้าน แต่แนวคิดการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจโดยรัฐได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดรัฐพัฒนา (developmental state) ในเวลาต่อมา

3. การสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ การผูกขาดอำนาจการใช้กำลังโดยรัฐ และการจัดตั้งสถาบันทางการเมืองใหม่ ช่วยลดความเสี่ยงของสงครามกลางเมืองแบบที่เกิดขึ้นในหลายประเทศภายหลังการปฏิวัติ

4. การลงทุนด้านการศึกษาและการสร้างพลเมือง – การก่อตั้งมหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง เป็นการสร้างฐานความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยในระยะยาว

ดังนั้น แม้ระบอบประชาธิปไตยหลัง พ.ศ. 2475 จะเผชิญความขัดแย้งทางการเมือง การรัฐประหาร และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างหลายประการ แต่การมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด และการจัดวางสถาบันทางการเมืองตามแบบประชาธิปไตย ได้กลายเป็น “บรรทัดฐานใหม่” (new political norm) ของสังคมไทย กล่าวอีกนัยหนึ่ง รัฐธรรมนูญ 10 ธันวาคม 2475 มิใช่เพียงเอกสารทางกฎหมาย หากแต่เป็นจุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมรัฐธรรมนูญนิยม (constitutionalism) ที่กำหนดทิศทางการเมืองไทยตลอดศตวรรษที่ 20การประเมินเหตุการณ์ 2475 จึงควรพิจารณาทั้งในฐานะ “การปฏิวัติทางการเมือง” และ “กระบวนการสร้างรัฐสมัยใหม่” ที่วางรากฐานให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวต่อแรงกดดันทางเศรษฐกิจและการเมืองโลกภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้อย่างมีทิศทาง แม้จะไม่สมบูรณ์ แต่ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเดินหน้าสู่ระบอบประชาธิปไตยในประวัติศาสตร์ไทย

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย วินิจจะกูล. (2548). **"ความเป็นไทยกับประวัติศาสตร์การเมืองไทย" ในประชาธิปไตยบนเส้นขนาน**. กรุงเทพฯ: ฟ้าเดียวกัน.

ธำรงศักดิ์ เพชรเลิศอนันต์. (2547). **2475: ระบอบประชาธิปไตยแบบไทยไทย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเด็ก.

สุธาชัย ยิ้มประเสริฐ. (2548). **รัฐธรรมนูญ 10 ธันวาคม 2475 กับการสถาปนารัฐธรรมนูญนิยม**. กรุงเทพฯ: ฟ้าเดียวกัน.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2538). **ประวัติการเมืองไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัทสามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน).

กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์, พระเจ้าวรวงศ์เธอ. (2517). **ประวัติรัฐธรรมนูญไทย ฉบับแรก พ.ศ.2475**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประจักษ์วิทยา.

แจ่มจันทร์ ทองเสริม. (2542). **60 ปีการเมืองไทย (พ.ศ.2475–2535)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พงษ์เพ็ญ ศกุนตาภัย. (2512). **ประชาธิปไตยกับกระบวนการเมืองในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2515). **การปกครองของไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

Journal of MCU Dvravati Review (JMDR) Vol.5 No.1 (January–June 2026)

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2557). **ประมวลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ: กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

รุ่งฤทธิ์ ศยามานนท์. (2519). **นโยบายรัฐบาลไทย พ.ศ.2475–2519**. กรุงเทพมหานคร: แผนกตำรา และคำบรรยาย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.