

VOLUME 1

ISSN : XXXX-XXXX (Online)



JBHES

วารสารพุทธสุขภาพะติศึกษาและสังคมศาสตร์



Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ปี 2568 Vol.1 No.1 (January-April) 2025

Khawaosinarin Rescue Association Katanyu Surin

VOLUME 1

ISSN : XXXX-XXXX (Online)



JBHES

วารสารพุทธสุขภาพะติศึกษาและสังคมศาสตร์

Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences

Khawaosinarin Rescue Association Katanyu Surin



วารสารพุทธสุขภาพศึกษาและสังคมศาสตร์

Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences (JBHES)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2568

Vol. 1 No. 1 January - April 2025

ISSN: xxxx-xxxx (Online)

วารสารพุทธสุขภาพศึกษาและสังคมศาสตร์ รับผิดชอบและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนา ปรัชญา สุขภาพ ศึกษาศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารจัดการทางสังคม บทความที่รับผิดชอบจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ และได้ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review) ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทรรศน์หรือบทความวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ	ฉบับที่ 1	มกราคม – เมษายน
	ฉบับที่ 2	พฤษภาคม – สิงหาคม
	ฉบับที่ 3	กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

สมาคมกู้ภัยชาวสินรินทร์กตัญญูสุรินทร์

บรรณาธิการ

พระปลัดสุระ ญาณธโร, ผศ.ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระสมุห์ศักดิ์ชาย สอนญจิตโต

นางสาวสุตารัตน์ ต้นทอง

นางสาวกังสดาล ชาติไทย

กองบรรณาธิการ

พระครูปัญจจิตตวิโรภาส, ผศ.ดร.

รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

ดร.ทพ.นพรัตน์ เหลือกลิ่นนิธิศ

ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

ผศ.ดร.วรวิริ มุลสิน

ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม

ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

ผศ.ดร.ยงยุทธ ขำคง

ผศ.ดร.นฤมล ภูสิงห์

ดร.ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ

ภริพัฒน์ เจริญศิริ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สิริพร จุลสมุห์พงศ์ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สมาคมกุฎีวัดสว่างอารมณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

โรงพยาบาลเขวาสินรินทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

นายกสมาคมโลกสีเขียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

โรงพยาบาลบางละมุง จ.ชลบุรี

โรงพยาบาลจอมพระ จ.สุรินทร์

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สมาคมกุฎีเขวาสินรินทร์กตัญญูสุรินทร์

136 หมู่ที่ 7 ตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 32000

สารบัญ

สารบัญ	ค
บทความวิจัย	
การพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้ป่วยสูงอายุด้วย micro:bit	1
Development of Home Medication Reminder Device Utilising Micro:Bit for The Elderly	
อรอนุตร ธรรมจักร, ธนัฐชนนท์ ธรรมจักร, ภัทรพล ชัยวงษ์, กฤษณ์ เหล่าฤทธิ,	
พวงพรรณ สุพิพัฒน์โมลี, ปัทมา โขหานาม	
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร	16
The Motivation Factors of Performance of Officials in Bang Na District Bangkok Metropolitan Administration	
ณัฐวิวัฒน์ โกศลสมบูรณ์, รังสรรค์ ประเสริฐศรี, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ	
บทความวิชาการ	
การบริหารตามพุทธวิธี: การประยุกต์ใช้หลักธรรมในบริบทการบริหารสมัยใหม่	29
Buddhist Management Principles: Applying Dhamma in Contemporary Organizational Leadership	
อัจฉรา ทล่อตระกูล	
ผลกระทบของสื่อออนไลน์ในยุคดิจิทัลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในสังคมประชาธิปไตย	39
The Impact of Online Media in The Digital Age on Youth Engagement in Political Participation Within A Democratic Society	
สุदारัตน์ ต้นทอง, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ	
บทวิจารณ์หนังสือ	
บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) THE VEGETARIAN	50
ยงยุทธ ชำคัง	
ภาคผนวก	55
รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร	56
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ	57
มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ	59
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ	61

การพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยาประจำบ้าน
สำหรับผู้สูงอายุด้วย micro:bit
DEVELOPMENT OF HOME MEDICATION REMINDER DEVICE UTILISING
MICRO:BIT FOR THE ELDERLY

อรอนนุตร ธรรมจักร^{1*}, ธนัฐชนน ธรรมจักร², ภัทรพล ชัยวงษ์³, กุญช์ เหล่าฤทธิ์⁴,
พวงพรรณ สุพิพัฒน์โมลี⁵, ปัทมา โขหานาม⁶

Ornanoot Thammajak^{1*}, Thanatchanon Thammajak², Phattaraphon Chaiwong³, Kuhn Lourith⁴

Puangpan Supipattanamolee⁴, Pattama Khohanam⁵

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ^{1*}

นักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (SMTE) โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล²⁻⁴

ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้เทคโนโลยี โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล⁵⁻⁶

ornanoot@cpru.ac.th^{1*}

Received : May 22, 2025;

Revised : May 26, 2025;

Accepted : May 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุด้วย micro:bit 2) ทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบบันทึกผลการทดสอบการตกลงของยาขนาดต่าง ๆ 2) แบบบันทึกผลการทดสอบความผิดพลาดของเวลาจ่ายยา และ 3) แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการใช้อุปกรณ์ดังกล่าว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า

1) ได้อุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุด้วย micro:bit ที่สามารถบ่อนข้อมูลเวลาปัจจุบัน เวลารับประทานอาหารแต่ละมื้อ และเวลานอนได้ เมื่อถึงเวลาที่กำหนด อุปกรณ์จะปล่อยยาเม็ดลงในภาชนะรองรับพร้อมส่งเสียงแจ้งเตือน ช่วยลดปัญหาการลืมรับประทานยาในผู้สูงอายุ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ดูแล

2) การทดสอบประสิทธิภาพพบว่า อุปกรณ์สามารถปล่อยยาเม็ดที่มีขนาดและรูปร่างหลากหลายได้อย่างแม่นยำ และสามารถแจ้งเตือนการรับประทานยาได้ครบถ้วนตลอดระยะเวลา 5 วัน วันละ 7 เวลา โดยมีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของเวลาแจ้งเตือนเพียง 3.46 วินาที

3) ผลการศึกษาความพึงพอใจพบว่า ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อการใช้งานอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.63)

คำสำคัญ: อุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยาประจำบ้าน, การแจ้งเตือนกินยาสำหรับผู้สูงอายุ, micro:bit

Abstract

The objectives of this research were: (1) to develop the home medication reminder device utilising the micro:bit microcontroller tailored for elderly patients; (2) to evaluate the device's operational efficiency; and (3) to investigate the level of user satisfaction among elderly individuals utilising the device. The sample consisted of 14 elderly participants. Data collection instruments included: (1) a test log for assessing tablet dispensing accuracy across varying sizes; (2) a record form for measuring time deviation in medication dispensing; and (3) a satisfaction questionnaire evaluating the users' perceptions of the device. Descriptive statistics, namely mean and standard deviation, were employed for data analysis. The findings were as follows;

1. The developed device was capable of recording the current time, mealtimes, and bedtime. At the pre-set times, it autonomously dispensed tablets into a designated receptacle and emitted an auditory signal, thereby reducing the incidence of missed doses among elderly users and facilitating medication management for caregivers.

2. Performance testing indicated that the device reliably dispensed tablets of diverse shapes and sizes with a high degree of precision and delivered timely reminders across a five-day evaluation period, providing alerts seven times per day, with a mean timing deviation of only 3.46 seconds.

3. The satisfaction survey revealed that the elderly participants expressed a high level of satisfaction ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.63) with the device's usability and functionality.

Keywords: Home Medication Reminder, Medication Reminder for Elderly Patients, micro:bit

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) โดยจากข้อมูลเชิงสถิติของสำนักงานทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่า มีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 13,064,929 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 ของประชากรทั้งหมด และมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป จำนวน 8,901,145 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 ของประชากรทั้งประเทศ (กรมการปกครอง, 2566; กนกวรรณ เหลืองมงคลเลิศ, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนาระบบดูแลสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทั้งนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักเผชิญกับปัญหาสุขภาพเรื้อรัง ไม่ว่าจะเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง หรือโรคหัวใจ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2563) โดยเฉพาะในกลุ่มที่จำเป็นต้องรับประทานยาหลายชนิดเป็นประจำ หรือมีภาวะการใช้ยาหลายรายการ (polypharmacy) ซึ่งต้องอาศัยการจัดการยาอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากภาวะความเสี่ยงของความจำ การมองเห็นที่ลดลง ตลอดจนการอยู่บ้านตามลำพังในหลายครัวเรือน ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความเสี่ยงที่จะลืมรับประทานยา หรือรับประทานยาซ้ำ

โดยไม่รู้ตัว อันเป็นปัจจัยที่อาจนำไปสู่ภาวะแทรกซ้อน หรือผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการรักษา (World Health Organization, 2019)

จากปัญหาดังกล่าว นักวิจัยจำนวนไม่น้อยได้พัฒนาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการการใช้ยาในผู้สูงอายุ อาทิ เครื่องจ่ายยาอัตโนมัติ หรือระบบแจ้งเตือนอัจฉริยะ ตัวอย่างเช่น อัครวินท์ ครองไช และคณะ (2559) ที่พัฒนาเครื่องจ่ายยาโดยใช้บอร์ด Arduino ซึ่งพบข้อจำกัดจากการรบกวนของสัญญาณระหว่างเซนเซอร์และมอเตอร์ ในขณะที่ ภาณุพงษ์ จันทจร และคณะ (2560) ได้พัฒนาตู้จ่ายยาที่ควบคุมผ่านแอปพลิเคชัน Blynk บนระบบ Wi-Fi และ S. Pavithra et al. (2024) ได้นำเสนอเครื่องจ่ายยาอัตโนมัติโดยใช้บอร์ด Arduino UNO ที่สามารถตั้งเวลาแจ้งเตือนได้อย่างแม่นยำ

อย่างไรก็ตาม แม้อุปกรณ์เหล่านี้จะมีศักยภาพเชิงเทคนิคในระดับสูง แต่ยังพบข้อจำกัดบางประการที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้งานในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน กล่าวคือ อุปกรณ์ส่วนใหญ่มักใช้บอร์ดไมโครคอนโทรลเลอร์ที่มีราคาค่อนข้างสูง และต้องอาศัยการเขียนโค้ดที่มีความซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางในการติดตั้งหรือแก้ไข ส่งผลให้การนำไปผลิตใช้หรือดูแลรักษาในระดับครัวเรือนทำได้ไม่สะดวกนัก ซึ่งในทางกลับกัน หากเลือกใช้บอร์ด micro:bit ซึ่งมีต้นทุนต่ำกว่า (หรือใกล้เคียงกัน) และเป็นเครื่องมือที่ได้รับการบูรณาการอยู่แล้วในรายวิชาวิทยาการคำนวณในระดับมัธยมศึกษา จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปสู่การพัฒนาอุปกรณ์ต้นแบบที่ใช้งานได้จริงในบริบทชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในครัวเรือนของผู้สูงอายุ ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้นวัตกรรมเพื่อสุขภาพเกิดขึ้นจากฐานการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง ซึ่งสามารถขยายผลในระดับชุมชนได้โดยไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีต้นทุนสูงหรือยากต่อการเข้าถึง

ทั้งนี้ ระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณผ่านรายวิชาวิทยาการคำนวณ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการออกแบบเทคโนโลยี การเขียนโปรแกรม และการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ซึ่งในหลายโรงเรียนได้เลือกใช้ บอร์ด micro:bit เป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้แบบ STEM อย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560; สสวท., 2562) โดย micro:bit เป็นไมโครคอนโทรลเลอร์ขนาดเล็กที่ใช้งานง่าย รองรับทั้ง block-based และ text-based coding มีเซนเซอร์ในตัว และสามารถเชื่อมต่อแบบไร้สายได้ (BBC micro:bit, 2022; Gibson & Bradley, 2017) การส่งเสริมให้นักเรียนฝึกฝนการใช้ micro:bit ผ่านโครงงานต่าง ๆ ในห้องเรียนจึงไม่ใช่เพียงการสอนเขียนโปรแกรม แต่ยังเป็นการวางรากฐานสำคัญในการบ่มเพาะแนวคิด “นักสร้างนวัตกรรม” ตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ STEM เข้ากับการแก้ปัญหาในชีวิตจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยของ Sentance et al. (2017) ได้แสดงให้เห็นว่า การใช้ micro:bit ในกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน และเปิดโอกาสให้นักเรียนออกแบบโครงงานที่ตอบโจทย์สังคมได้อย่างสร้างสรรค์ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการคิด ออกแบบ ทดลอง และพัฒนาต้นแบบจากการใช้ micro:bit ยังเป็นการพัฒนาทักษะระดับสูงที่สามารถนำไปต่อยอดในระดับอาชีพ หรือในบทบาทของผู้ประกอบการทางเทคโนโลยีในอนาคตได้ ทั้งยังสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ที่กำหนดให้สาระวิทยาการคำนวณเป็นรากฐานในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ สร้างสรรค์ และมีจริยธรรม

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงเห็นโอกาสในการนำ micro:bit ที่มีอยู่แล้วในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มาต่อยอดเป็นอุปกรณ์ต้นแบบสำหรับเตือนการรับประทานยา ที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ ใช้งาน

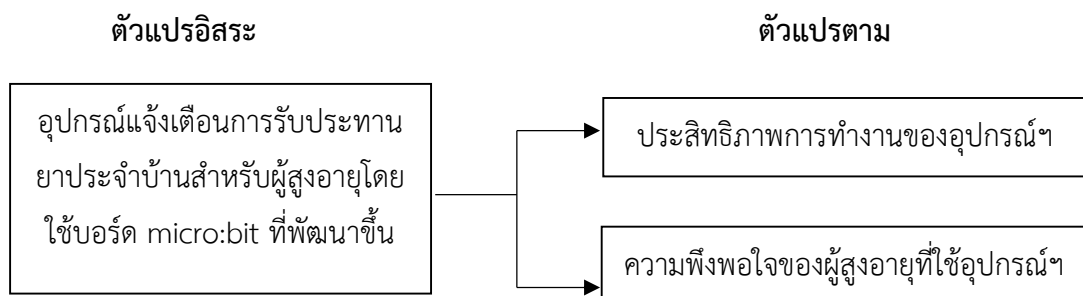
ง่าย และสามารถตอบโจทย์ผู้สูงอายุในครัวเรือน โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องอยู่บ้านเพียงลำพัง เพื่อตอบสนองต่อปัญหาด้านสุขภาพในสังคมผู้สูงอายุ และเพื่อเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสู่การพัฒนานวัตกรรมเพื่อสุขภาพ ซึ่งสามารถขยายผลใช้งานได้จริงในชุมชน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้บอร์ด micro:bit
2. เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ micro:bit
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ micro:bit

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Design) เพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้บอร์ด micro:bit และประเมินประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานภายหลังการทดลองใช้งานจริง โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Design) เพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้บอร์ด micro:bit และประเมินประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานภายหลังการทดลองใช้งานจริง โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่เป็นญาติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งหมด 15 ห้องเรียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง : การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกนักเรียนจากห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/14 เป็นตัวแทน จากนั้นทำการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่เป็นญาติของนักเรียนในห้องดังกล่าว และทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้สูงอายุที่แสดงความสมัครใจเข้าร่วมการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุจำนวน 14 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป
- 2) เป็นญาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/14 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
- 3) มีความสามารถในการใช้และเข้าใจวิธีการใช้อุปกรณ์แจ้งเตือนเพื่อการรับประทานยา
- 4) แสดงความสมัครใจเข้าร่วมในการทดลองและการเก็บข้อมูล

2. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เนื้อหาและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) เทคโนโลยีบอร์ด micro:bit ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและการทำงานของบอร์ด micro:bit เช่น การตั้งโปรแกรมเพื่อควบคุมการแจ้งเตือน การตั้งเวลา การประมวลผลสัญญาณ และการควบคุมกลไกการปล่อยยา

2) หลักการรับประทานยาประจำบ้าน ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของยาประจำบ้าน ขนาดและรูปร่างของยาเม็ดที่ผู้สูงอายุมักใช้ รวมถึงข้อกำหนดหรือความจำเป็นในการรับประทานยาอย่างต่อเนื่องตามเวลา

3) พฤติกรรมการรับประทานยาในผู้สูงอายุ ศึกษาพฤติกรรมและปัญหาที่พบเกี่ยวกับการรับประทานยาในผู้สูงอายุ เช่น การลืมรับประทานยา ความไม่สม่ำเสมอในการรับประทาน และผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากการรับประทานยาไม่ตรงเวลา

4) ความพึงพอใจของผู้ใช้อุปกรณ์ ศึกษาแนวทางการวัดความพึงพอใจ หลักเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ และการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้านความพึงพอใจ

3. ระยะเวลาในการศึกษา

ปีการศึกษา 2567 เริ่มต้น เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2567 รวมทั้งสิ้น 15 สัปดาห์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือน

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยา เพื่อใช้ในการออกแบบฟังก์ชันการทำงานของอุปกรณ์

2. คัดเลือกวัสดุ อุปกรณ์ และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสม ทั้งในด้านการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความทนทาน ความปลอดภัย และต้นทุนที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เป็นองค์รวม

ตัวอย่างวัสดุและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้

1) บอร์ด micro:bit รุ่น V2 ซึ่งทำหน้าที่เป็นสมองกลควบคุมการทำงานของอุปกรณ์ทั้งหมด เช่น การจับเวลา สั่งหมุนกลไกจ่ายยา และควบคุมการส่งสัญญาณเสียงแจ้งเตือน

2) โมดูลขับเคลื่อนมอเตอร์ (Motor Driver L298N) ใช้ควบคุมการหมุนของมอเตอร์เซอร์โวที่ใช้สำหรับหมุนกลไกกดบรรจุยา

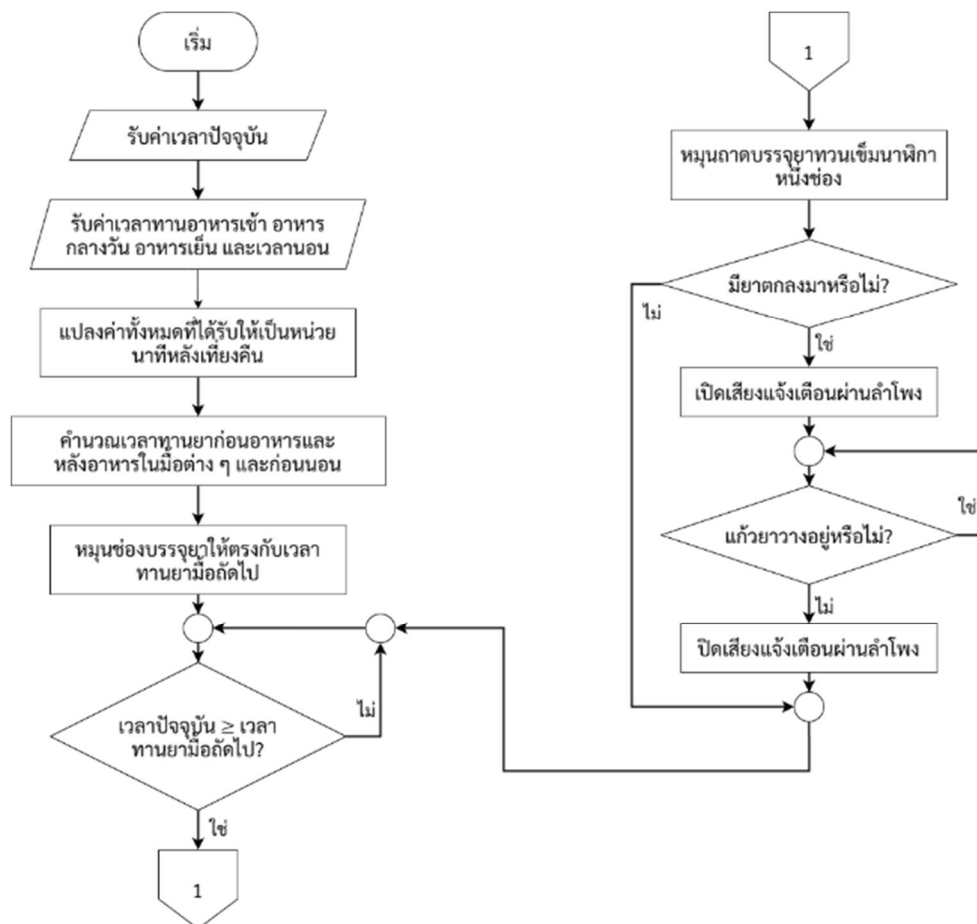
3) เซอร์โวมอเตอร์ (Servo Motor SG90) ทำหน้าที่หมุนกดบรรจุยาให้ตรงช่องยาในเวลาที่ตั้งไว้

4) จอแสดงผล LCD I2C ขนาด 16x2 แสดงผลเวลาปัจจุบันและสถานะของการทำงาน เช่น การกำหนดค่าเวลาของการแจ้งเตือน ข้อความเตือน “ถึงเวลารับประทานยา”

5) เซ็นเซอร์อินฟราเรด (Infrared Sensor Module): ติดตั้งไว้ที่ช่องกรวยรับยา เพื่อทำหน้าที่ตรวจจับการตกลงของยาและสั่งการให้เกิดเสียงแจ้งเตือน

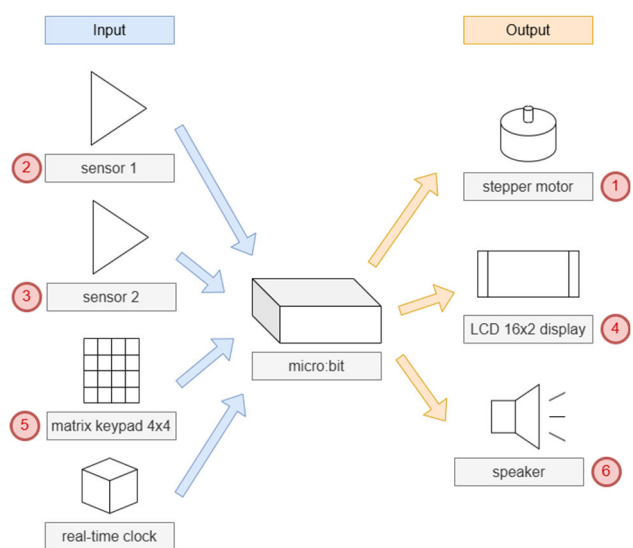
6) ลำโพง พร้อมโมดูลเล่นไฟล์ MP3 (DFPlayer mini): ใช้สร้างเสียงแจ้งเตือนเมื่อถึงเวลารับประทานยา เป็นต้น

3. ออกแบบวงจรไฟฟ้าและเขียนโปรแกรมควบคุมการทำงานของอุปกรณ์โดยใช้ซอฟต์แวร์ Microsoft MakeCode for micro:bit ได้ผังการทำงานของระบบ ดังนี้



ภาพที่ 1 ลำดับขั้นตอนการทำงานของอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุ

1.4 ประกอบวงจรและอุปกรณ์ตามแบบแปลน เพื่อทดสอบการทำงานเบื้องต้น และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบได้ อุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาพและแผนภาพวงจรอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุ

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของอุปกรณ์

2.1 ดำเนินการทดสอบการทำงานของอุปกรณ์ในสภาพการใช้งานจริง โดยตั้งค่าเวลาการแจ้งเตือนการรับประทานยาไว้ล่วงหน้า ครอบคลุมช่วงเวลาที่กำหนด ได้แก่ ก่อนและหลังอาหารมื้อเช้า กลางวัน เย็น และก่อนนอน รวมวันละ 7 เวลา เป็นระยะเวลา 5 วันต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมสถานการณ์การใช้งานจริงในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

2.2 ทดสอบการปล่อยยาเม็ดมาตรฐานลงในภาชนะรองรับ โดยใช้ยาเม็ดหลากหลายชนิดที่มีขนาดและรูปร่างแตกต่างกัน (ทั้งชนิดเม็ดกลมและเม็ดรี) เพื่อประเมินว่าอุปกรณ์สามารถปล่อยยาได้ครบถ้วนโดยไม่ติดค้าง พร้อมบันทึกผลการทำงานในแต่ละครั้ง

2.3 ประเมินความแม่นยำ ความสม่ำเสมอ และความเสถียรของระบบ โดยทำการทดสอบซ้ำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาทดลอง เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องในระยะเวลาใช้งานจริง

2.4 บันทึกผลการตกลงของยาเม็ดที่มีความหลากหลายด้านขนาดและรูปร่าง โดยตรวจสอบว่ายาทุกเม็ดสามารถตกลงในภาชนะรองรับได้ครบถ้วน ไม่มีการติดค้างหรือคลาดเคลื่อนจากกลไกการหมุนของช่องยา

2.5 บันทึกค่าเวลาแจ้งเตือนจริงจากอุปกรณ์ที่ทำงานโดยใช้บอร์ด micro:bit เทียบกับเวลาที่ตั้งไว้ล่วงหน้า โดยจับเวลาตั้งแต่เม็ดยาหมุนลงสู่กรวยผ่าน เซ็นเซอร์อินฟราเรด จนกระทั่งระบบทำงานส่งเสียงแจ้งเตือน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนของเวลาแจ้งเตือนอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลนี้ดำเนินการต่อเนื่องตลอด ระยะเวลา 5 วัน วันละ 7 เวลา รวม 35 ครั้ง ซึ่งช่วยให้สามารถประเมินความแม่นยำของการแจ้งเตือนของอุปกรณ์ได้ในภาพรวม

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุ

1. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 14 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากญาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/14 โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ทำการแนะนำและอธิบายขั้นตอนการใช้งานอุปกรณ์แก่กลุ่มตัวอย่างแต่ละราย พร้อมทั้งสาธิตวิธีการตั้งค่าระบบ เช่น การกำหนดเวลาปัจจุบัน เวลารับประทานยา (มื้อเช้า กลางวัน เย็น) และเวลาก่อนนอน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถใช้งานอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ

3. กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้อุปกรณ์จริงเป็นรายบุคคล โดยจัดสรรการใช้งานแบบหมุนเวียน (Rotational Assignment) เนื่องจากมีอุปกรณ์ต้นแบบเพียงชุดเดียว โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนทดลองใช้งานต่อเนื่องคนละ 5 วัน ระบบจะทำการแจ้งเตือนการรับประทานยา วันละ 7 เวลา ได้แก่ ก่อนและหลังอาหารในแต่ละมื้อ และก่อนนอน รวมทั้งสิ้น 35 ครั้งต่อราย เมื่อครบกำหนด 5 วันของแต่ละคน ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลความพึงพอใจผ่านแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

4. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างกรอก รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการทำงานของอุปกรณ์ ได้แก่ อัตราความสำเร็จในการตกลงของยา และค่าความคลาดเคลื่อนของเวลาแจ้งเตือน

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้สูงอายุ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้บอร์ด micro:bit ทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์ และศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์ดังกล่าว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านโดยใช้ micro:bit สามารถพัฒนาอุปกรณ์ที่มีระบบป้อนข้อมูลเวลาปัจจุบัน เวลารับประทานยา และเวลานอนได้สำเร็จ โดยอุปกรณ์สามารถปล่อยยาเม็ดลงในภาชนะรองรับและส่งสัญญาณเสียงแจ้งเตือนเมื่อถึงเวลาที่กำหนด อุปกรณ์ใช้งานง่าย มีขนาดเหมาะสมกับการใช้งานกับผู้สูงอายุ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์

2.1 ผลการทดสอบการตกลงของยา พบว่าอุปกรณ์สามารถปล่อยยาเม็ดขนาดและรูปร่างต่างๆ ลงในภาชนะรองรับ แสดงว่า อุปกรณ์สามารถปล่อยยาได้ครบถ้วน ไม่พบปัญหาการติดค้างของยาเม็ดในทุกช่วงเวลาของวัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางบันทึกผลการทดสอบการตกลงมาของยาขนาดต่าง ๆ

ชนิดยา	ยาดตกลงมาในภาชนะรองรับได้จริงต่อเวลาต่าง ๆ (✓ หมายถึง จริง และ ✗ หมายถึง ไม่จริง) หมายถึง เหตุ							หมายเหตุ
	เวลามื้อเช้า		เวลามื้อกลางวัน		เวลามื้อเย็น		ก่อนนอน	
	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนมือ	
ยาชนิด A 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาเม็ดชนิด A มีลักษณะเป็นเม็ดรีมีความกว้างและยาวคือ 2.200 และ 1.000 ซม.
ยาชนิด B 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาเม็ดชนิด B มีลักษณะเป็นแคปซูล มีขนาดกว้างและยาวคือ 2.200 และ 0.900 ซม.
ยาชนิด C 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาชนิด C มีลักษณะเป็นเม็ดรี มีขนาดกว้างและยาวคือ 2.000 และ 0.800 ซม.
ยาชนิด D 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาชนิด D มีลักษณะเป็นเม็ดกลมมีเส้นผ่านศูนย์กลางยาว 1.300 ซม.
ยาชนิด E 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาชนิด E มีลักษณะเป็นเม็ดกลม มีเส้นผ่านศูนย์กลาง 0.750 ซม.
ยาชนิด F 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาชนิด F มีลักษณะกลม มีเส้นผ่านศูนย์กลาง 0.800 ซม.
ยาชนิด G 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ยาชนิด G มีลักษณะเป็นเม็ดรี มีความกว้างและยาวคือ 1.000 และ 0.500 ซม.

จากตารางที่ 1 พบว่า ยาที่กำหนดไว้ตกลงมาบนภาชนะรองยาได้จริง แสดงให้เห็นว่า ยาเม็ดที่ใช้กับอุปกรณ์แจ้งเตือนสำหรับรับประทานยาดังกล่าวสามารถใช้ได้กับยาทุกขนาดและรูปร่าง

2.2 ผลการทดสอบความแม่นยำของการแจ้งเตือนเวลา ผลการทดสอบตลอด 5 วัน วันละ 7 เวลา รวม 35 ครั้ง พบว่าอุปกรณ์สามารถแจ้งเตือนตรงตามเวลาที่ตั้งค่าไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของเวลาเท่ากับ 3.46 วินาที และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 วินาที แจ้งเตือนตรงตามเวลาที่ตั้งค่าไว้ได้ครบถ้วนตลอดระยะเวลา 5 วัน วันละ 7 เวลา โดยมีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของเวลา 3.46 วินาที ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางบันทึกผลการทดสอบความผิดพลาดของเวลาจ่ายยาของอุปกรณ์แจ้งเตือนสำหรับรับประทานยาเม็ดรายวันโดย micro:bit

วัน ที่	ความคลาดเคลื่อนของเวลาที่แจ้ง เตือนผ่านเสียงต่อเวลาต่าง ๆ (วินาที)							ค่าเฉลี่ยและ	
	เวลามือเช้า		เวลามือกลางวัน		เวลามือเย็น		ก่อนนอน	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนมือ	หลังมือ	ก่อนเวลา		
1	3.42	3.91	3.74	3.75	3.15	2.90	4.19	3.58	0.42
2	3.77	3.93	3.4	3.31	2.88	2.81	3.24	3.33	0.39
3	2.65	2.90	3.71	3.59	2.75	2.60	4.26	3.21	0.60
4	3.97	3.00	3.59	3.26	4.48	4.22	2.79	3.62	0.59
5	2.64	4.24	3.64	4.50	3.43	3.71	2.66	3.55	0.66
รวม								3.46	0.53

จากตารางที่ 2 แสดงค่าความคลาดเคลื่อนของเวลาที่ตั้งไว้กับเวลาแจ้งเตือนจากอุปกรณ์เมื่อเม็ดยาผ่านจุดเซนเซอร์อินฟราเรด ในการจ่ายยาตามเวลามือต่าง ๆ เป็นระยะเวลา 5 วัน วันละ 7 เวลา รวม 35 ครั้ง พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในแต่ละวันอยู่ระหว่าง 3.21 ถึง 3.62 วินาที โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 วินาที และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.53 วินาที แสดงให้เห็นว่าอุปกรณ์สามารถแจ้งเตือนเวลาได้อย่างแม่นยำและมีความสม่ำเสมอในระดับที่ดี ความคลาดเคลื่อนของเวลาแจ้งเตือนอยู่ในระดับต่ำและมีความใกล้เคียงกันตลอดช่วงเวลาการทดลอง ซึ่งถือว่าเหมาะสมต่อการใช้งานจริง

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้สูงอายุจำนวน 14 คน พบว่า ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่ออุปกรณ์ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.63) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์แจ้งเตือนสำหรับรับประทานยาเม็ดรายวันโดย micro:bit

รายการความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความง่ายต่อการตั้งค่าและใช้งาน	3.86	0.52	มาก
2. สามารถใช้ได้ด้วยยาเม็ดทุกขนาด	4.00	0.65	มาก
3. ยาทกลงมาในภาชนะรองยาได้ปกติ	4.43	0.49	มาก
4. สามารถแจ้งเตือนตามเวลาที่ตั้งค่าไว้ได้อย่างแม่นยำ	3.50	0.63	มาก
5. การแจ้งเตือนเสียงชัดเจนและสามารถดึงดูดความสนใจได้	3.36	0.61	ปานกลาง
6. เอกสารคู่มือการใช้งานเข้าใจง่าย	3.79	0.41	มาก
7. สามารถใช้งานได้จริง	3.93	0.46	มาก
รวม	3.84	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์แจ้งเตือนสำหรับ รับประทานยาเม็ดรายวันโดย micro:bit โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63) และประเด็นที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ รายการที่ 3 ยาทกลงมาในภาชนะรองยาได้ปกติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) รายการที่ 2 สามารถใช้ได้ด้วยยาเม็ดทุกขนาด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) และรายการที่ 7 สามารถใช้งานได้จริง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า อุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านโดยใช้ micro:bit มีประสิทธิภาพการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถควบคุมการจ่ายยาได้อย่างครบถ้วนและตรงตามเวลาที่ตั้งค่า ตลอดระยะเวลาทดสอบ 5 วัน วันละ 7 เวลา รวมทั้งสิ้น 35 ครั้ง ทั้งนี้ ความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของสัญญาณแจ้งเตือนอยู่ที่ 3.46 วินาที ซึ่งอยู่ในระดับที่ถือว่ายอมรับได้ในทางปฏิบัติ และไม่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของช่วงเวลาการรับประทานยาในแต่ละมื้อ ซึ่งความแม่นยำที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการออกแบบระบบ ทั้งในด้านกลไกการหมุนของกล่องบรรจุยา 8 ช่อง ที่สามารถจัดตำแหน่งให้สอดคล้องกับถาดรับยาได้อย่างแม่นยำ และการติดตั้งเซนเซอร์อินฟราเรดในตำแหน่งที่สามารถตรวจจับการตกของเม็ดยาได้อย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเสถียรภาพของอุปกรณ์ และลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาดในการจ่ายยา เมื่อเปรียบเทียบกับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Pavithra et al. (2024) รวมถึงอัครวิทย์ ครองไชย และคณะ (2559, 2564) ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับการออกแบบกลไกและการวางตำแหน่งของเซนเซอร์ในระบบจ่ายยาอัตโนมัติเพื่อให้ระบบกลไกการควบคุมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า ข้อค้นพบจากงานวิจัยฉบับนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและผลลัพธ์จากการศึกษาดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า ทั้งบอร์ด micro:bit และไมโครคอนโทรลเลอร์รุ่นอื่น ๆ ล้วนมีศักยภาพในการพัฒนาอุปกรณ์ที่แม่นยำและมีประสิทธิภาพในเชิงเทคนิค อย่างไรก็ตาม จุดเด่นของ micro:bit คือ ความเรียบง่ายในการเรียนรู้ การเข้าถึง และการประยุกต์ใช้ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมในวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือบุคคลทั่วไปที่ไม่มีพื้นฐานด้านวิศวกรรมหรือโปรแกรมมิงเชิงลึก อุปกรณ์ต้นแบบที่พัฒนาจาก micro:bit จึงนับเป็นตัวอย่างของนวัตกรรมเพื่อสุขภาพที่สามารถผลิตซ้ำและต่อยอดใช้งานจริงได้อย่างยั่งยืนในบริบทของครัวเรือนและชุมชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ใช้อุปกรณ์แจ้งเตือน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่ออุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63) โดยพิจารณารายละเอียดได้ดังนี้ รายการที่ได้รับค่าคะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ "ยาตกลงมาในภาชนะรองยาได้ปกติ" ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ "สามารถใช้ได้กับยาเม็ดทุกขนาด" ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) และรายการ "สามารถใช้งานได้จริง" ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.46) ซึ่งสะท้อนว่าอุปกรณ์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุทั้งในด้านความปลอดภัย ความสะดวก และความมั่นใจในการใช้งานจริง นอกจากนี้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างระบุว่า อุปกรณ์ช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับการลืมรับประทานยา โดยเฉพาะในกรณีที่มีตารางการรับประทานยาเป็นเวลาหลายครั้งต่อวัน รวมถึงสามารถช่วยลดภาระของผู้ดูแลในการจัดเตรียมยาและคอยเตือนให้รับประทานยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยาลักษณ์ โพธิ์ตง และคณะ (2564) ที่พัฒนาระบบหุ่นยนต์จ่ายยาอัตโนมัติ โดยรายงานว่าผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อระบบในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย ความชัดเจนของการแจ้งเตือน และความรู้สึกมั่นใจในการใช้งาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่าอุปกรณ์จ่ายยาอัตโนมัติสามารถมีบทบาทเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้

แม้งานวิจัยนี้จะมีข้อจำกัดบางประการ อาทิ การใช้อุปกรณ์ต้นแบบเพียงชุดเดียว กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก และการไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลย้อนหลัง อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดเหล่านี้อยู่ในขอบเขตที่สามารถควบคุมได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อผลการวิจัยที่ปรากฏ เนื่องจากการทดลองดำเนินภายใต้เงื่อนไขที่ควบคุมได้อย่างเป็นระบบ และกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) ซึ่งมุ่งเน้นการออกแบบและประเมินต้นแบบในระดับนarrow ซึ่งผลการทดสอบแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของอุปกรณ์ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของผู้ใช้งานในบริบทจริง และเพื่อให้การประยุกต์ใช้อุปกรณ์ขยายผลได้ในวงกว้าง ควรมีการพัฒนาต่อยอดในด้านการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย การเสริมระบบจัดเก็บข้อมูล และการทดลองในบริบทที่ใกล้เคียงการใช้งานจริงมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับจากต้นแบบสู่การใช้งานจริงอย่างยั่งยืนในระบบสุขภาพระดับครัวเรือนหรือชุมชน

ในด้านของโอกาสเชิงนวัตกรรม อุปกรณ์ยังมีศักยภาพสูงในการพัฒนาไปสู่ระบบ Internet of Things (IoT) โดยสามารถเพิ่มเติมฟังก์ชันเชื่อมต่อกับแอปพลิเคชันผ่าน Bluetooth หรือ Wi-fi เพื่อส่งการแจ้งเตือนไปยังผู้ดูแลแบบเรียลไทม์ รวมถึงจัดเก็บข้อมูลบน Cloud เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ในครอบครัว ซึ่งจะขยายบทบาทจาก “เครื่องแจ้งเตือนรับประทานยา” ไปสู่ “อุปกรณ์เฝ้าระวังสุขภาพเชิงป้องกัน” ที่สามารถใช้งานได้จริงในครัวเรือน และรองรับการดูแลสุขภาพแบบบูรณาการในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาประจำบ้านสำหรับผู้สูงอายุโดยใช้ micro:bit” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่สำคัญออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1) องค์ความรู้ด้านการออกแบบและประกอบอุปกรณ์ต้นแบบ

การเลือกใช้บอร์ดไมโครคอนโทรลเลอร์ micro:bit ร่วมกับเซอร์โวมอเตอร์ จอแสดงผล LCD เซ็นเซอร์อินฟราเรด และลำโพง สามารถสร้างกลไกการจ่ายยาและระบบแจ้งเตือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบต่าง ๆ ถูกออกแบบให้ทำงานสอดคล้องกันภายในโครงสร้างที่เหมาะสมกับการใช้งานของผู้สูงอายุ

2) องค์ความรู้ด้านการประเมินประสิทธิภาพของระบบอัตโนมัติ

ระบบแจ้งเตือนที่พัฒนาขึ้นสามารถทำงานได้ตามเวลาที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 วัน รวม 35 ครั้ง โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยเพียง 3.46 วินาที แสดงให้เห็นถึงความเสถียรและความแม่นยำของระบบในระดับที่ดี รวมทั้งสามารถรองรับการจ่ายยาหลากหลายขนาดและรูปร่างได้ครบถ้วนโดยไม่เกิดปัญหาการติดค้างของยา

3) องค์ความรู้ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน

ผลการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มผู้สูงอายุที่เข้าร่วมทดลองใช้อุปกรณ์ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสามารถในการใช้งานจริง ความสะดวกในการหยิบยา และความมั่นใจว่ายาจะถูกปล่อยตรงเวลา ซึ่งบ่งชี้ว่าอุปกรณ์นี้สามารถตอบโจทย์การดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม

สรุป

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีไมโครคอนโทรลเลอร์ (microcontroller) อย่าง micro:bit ในการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์การดำรงชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นการออกแบบอุปกรณ์ที่ใช้งานง่าย มีต้นทุนต่ำ และสามารถประกอบใช้งานได้จริงในระดับครัวเรือน เพื่อช่วยลดปัญหาสำคัญอย่างการลืมรับประทานยา ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในผู้สูงอายุ

จุดเด่นของแนวทางการพัฒนานี้คือการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านเทคโนโลยีกับการดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่เพียงตอบสนองด้านการใช้งานเท่านั้น แต่ยังช่วยลดภาระของผู้ดูแล และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้มากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีเพื่อสุขภาพ (Health Tech) สามารถเข้าถึงและพัฒนาได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง และงานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ได้จริงกับผู้สูงอายุจริง แต่ยังแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ micro:bit ใน

ระบบการศึกษาสามารถต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ ประหยัด มีประสิทธิภาพ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของผู้คนอย่างเป็นรูปธรรมได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการวิจัยพบว่าสามารถนำไปใช้แจ้งเตือนการรับประทานยากับผู้สูงอายุได้จริงและผู้ใช้มีความพึงพอใจในอุปกรณ์ในระดับมาก จึงควรมีการประยุกต์ใช้ในครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในครอบครัวที่มีผู้สูงอายุที่ต้องรับประทานยาเป็นประจำ เพื่อช่วยลดปัญหาการลืมรับประทานยา และเพิ่มความมั่นใจในการดูแลสุขภาพตนเอง

2) อุปกรณ์ต้นแบบสามารถใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน STEM/วิทยาการคำนวณ เนื่องจากอุปกรณ์นี้ใช้ micro:bit และมีการเขียนโปรแกรมควบคุมการทำงาน จึงสามารถนำไปเป็นกรณีศึกษาในห้องเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมทักษะการเขียนโปรแกรม การออกแบบเชิงวิศวกรรม และการแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรม และเป็นการต่อยอดการเขียนโปรแกรมในการพัฒนาอุปกรณ์ต่างๆในงานลักษณะอื่นๆที่ช่วยพัฒนาสังคมได้

3) แนวทางในการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อใช้ในชุมชนหรือหน่วยงานด้านสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถนำต้นแบบอุปกรณ์ไปทดลองใช้หรือพัฒนาต่อยอดเป็นชุดเครื่องมือช่วยเตือนการรับประทานยาสำหรับผู้ป่วยที่ต้องการความช่วยเหลือได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนการรับประทานยาที่ใช้เทคโนโลยี microcontroller (micro:bit) ร่วมกับระบบกลไกอัตโนมัติ และการประเมินผลด้านประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุปกรณ์ต้นแบบสามารถทำงานได้อย่างแม่นยำ สม่าเสมอ และได้รับการตอบรับในระดับที่ดีจากกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง รวมถึงหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อเป็นนวัตกรรมสนับสนุนการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรเพิ่มประสิทธิภาพของระบบแจ้งเตือน เช่น การเชื่อมต่อกับสมาร์ทโฟน ระบบสำรองไฟในกรณีไฟฟ้าดับ และการเก็บข้อมูลประวัติการรับประทานยาเพื่อการติดตามผลระยะยาว
- 2) ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การพัฒนาอุปกรณ์แจ้งเตือนที่สามารถบันทึกข้อมูลการรับประทานยาแบบเรียลไทม์ และส่งข้อมูลแจ้งเตือนไปยังผู้ดูแลหรือแพทย์ ผ่านระบบ IoT (Internet of Things) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของอุปกรณ์ในการสนับสนุนระบบสุขภาพในยุคดิจิทัล และตอบโจทย์การดูแลผู้ป่วยในยุคผู้สูงวัยอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เหลืองมงคลเลิศ. (2567). รายงานวิเคราะห์แนวโน้มประชากรสูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานโยบายและแผนทรัพยากรมนุษย์.
- กรมการปกครอง. (2566). สถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ปี 2566. กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กันยาลักษณ์ โพธิ์แดง, ต่อลาภ ไทยเขียว, วิโรจน์ ยอดสวัสดิ์, วชิรา ปุขตรีรัตน์, & ยุพิน พวกยะ. (2564). หุ่นยนต์จ่ายยาอัตโนมัติด้วยเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 31(1), 130–143.
- ภาณุพงษ์ จันทจร, วัฒนากุล แก้วสีนาถ, & อภิรักษ์ ปิ่นแก้ว. (2560). ตู้จ่ายยาอัตโนมัติ (Automatic tablet machine) [ปริญญาณิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2563). รายงานสุขภาพคนไทย 2563. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). ยุทธศาสตร์ 1 ปี สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: สสวท.
- อัศวินท์ ครองไชย, & คณะ. (2559). การพัฒนาเครื่องจ่ายยาอัจฉริยะประจำบ้าน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล.
- อัศวินท์ ครองไชย, สะการะ ตันโสภณ, & สุเมธ เหมะวัฒนชัย. (2564). การพัฒนาระบบตรวจจับเม็ดยาสำหรับเครื่องจ่ายยาอัตโนมัติ. *วารสารวิศวกรรมมหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(1), 14–27.
- AHRQ Patient Safety Network. (2024). *Time-critical scheduled medications*. Retrieved May 24, 2025, from <https://psnet.ahrq.gov/primer/time-critical-scheduled-medications>.
- BBC micro:bit. (2022). *Discovery research 2022*. <https://microbit.org/impact/research/>
- Gibson, J., & Bradley, C. (2017). Using micro:bit to teach coding and creativity in STEM. *Journal of Computing in Education*, 4(2), 115–130. <https://doi.org/10.1007/s40692-017-0084-1>.
- Halfacree, G. (2017). *BBC micro:bit: The official guide*. Cambridge, UK: Raspberry Pi Press.
- Pavithra, S., Boomika, V., Bala, S. J., & Prisha, G. (2024). Automatic pill dispenser. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 7(1), 43–47. <https://journal.ijresm.com/index.php/ijresm/article/view/2918>.
- Sentance, S., Waite, J., Hodges, S., MacLeod, E., & Yeomans, L. (2017). "Creating cool stuff": Pupils' experience of the BBC micro:bit. In *Proceedings of the 2017 ACM SIGCSE technical symposium on computer science education* (pp. 531–536). <https://doi.org/10.1145/3017680.3017749>.
- World Health Organization. (2019). *Medication safety in polypharmacy*. Geneva, Switzerland: WHO Press.

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

THE MOTIVATION FACTORS OF PERFORMANCE OF OFFICIALS IN BANG NA DISTRICT

BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ณัฐวิวัฒน์ โกศลสมบุญ¹, รังสรรค์ ประเสริฐศรี², อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³Natthiwat Kosolsomboon,¹ Rangsan Prasertsri,² Orapin Piyasakulkiat³หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University¹⁻³

meennatthiwat@gmail.com

Received : April 15, 2025;

Revised : May 27, 2025;

Accepted : June 1, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้เชิงพรรณนาจากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยก้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนน้อยลง โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องลงตรวจพื้นที่โดยบังคับการตามกฎหมาย การมีเรื่องร้องเรียนในระบบ Traffy Foudue จำนวนมากทำให้มีเรื่องค้างในระบบอัตโนมัติเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า บุคลากรขาดความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะ ควรมีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของคน บริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดความล่าช้าของขั้นตอนการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทั่วถึง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานเขต

Abstract

The objectives of this research were to study the level of motivational factors, as well as the problems and obstacles affecting the performance of officials in Bang Na District, Bangkok Metropolitan Administration. This study employed a quantitative research method. The sample consisted of 118 officials from Bang Na District. Data were collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings indicated that the overall level of motivational factors among the officials was high. When examined by category: (1) **Motivator factors** — the highest average was found in "success in work," followed by "being respected," "career advancement," and "the nature of the work"; (2) **Hygiene factors** — the highest average was in "policies and administration," followed by "interpersonal relationships," "salary and benefits," and "work environment." Regarding problems and obstacles, the study found that officials often receive less respect from the public, especially those in patrol or law enforcement roles. Additionally, a high volume of complaints through the "Traffy Fondue" system caused system backlogs. There was insufficient manpower to handle the increasing workload, limited career advancement opportunities, and a lack of creative thinking among some personnel. Training and development were also found to be inadequate. Recommendations include ensuring fair task assignments, selecting the right people for the right roles, managing equitable compensation and benefits, delegating authority to reduce delays, supporting diverse job responsibilities, and enhancing comprehensive training and development. Furthermore, creating a supportive and conducive work environment was emphasized.

Keywords: Motivation, Performance, Municipal Officials

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร หากปราศจากบุคลากรผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายในองค์กร ก็จะไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กรได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จะเป็นมูลเหตุให้คุณภาพของงานลดลง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ฉะนั้น หากองค์กรใดให้ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 89 ในการบริหารและการพัฒนาส่งเสริมงานในแต่ด้านกรุงเทพมหานคร มีการแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็นสำนักต่าง ๆ หรือเทียบเท่า 19 สำนักและแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต ในส่วนสำนักงานเขตบางนา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต จัดการระบบสาธารณสุขปโภค การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ, [ออนไลน์], 2559) โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (สำนักงานเขตบางนา, [ออนไลน์], 2567)

การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนาในแต่ละภารกิจให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการกำลังคนที่ดี เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ และเพียงพอต่อปริมาณงานของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงานบริการประชาชน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ จึงทำให้ข้าราชการเกิดความต้องการปฏิบัติงานและเต็มใจอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังความคิดเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับกรุงเทพมหานครจนเกษียณอายุราชการ ถึงแม้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับจะค่อนข้างมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่ข้าราชการส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานมักจะเกิดความเหนื่อยล้า เกิดความเครียดสะสม ขาดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้นในปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการประชาชนเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ

จากแนวทางในการศึกษาพบทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในนามของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่เป็นพลังสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจูงซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง นโยบาย และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยทั้งสองมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

จากความสำคัญของความเป็นมาและปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนากรุงเทพมหานคร” เพื่อนำ

ผลจากการวิจัยไปเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ให้สามารถตอบสนองด้านการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของเทศกิจตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามที่กฎหมายอื่นๆ กำหนด และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 3) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. **ขอบเขตด้านประชากร** ที่ใช้ศึกษาในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยในพื้นที่สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ McClelland (1985) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม Weiten (1997) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้นๆ ว่าการจูงใจก่อเกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ที่เป็นพลังสำคัญในการสร้างความสำเร็จ (Herzberg, 1959) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความ สามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย

เหล่านี้แก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่ยากหรือง่าย จำเจ น่าเบื่อหรือท้าทายความสามารถและก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1) ค่าจ้าง เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มิตรภาพในการทำงาน การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล การปรึกษาหารือ เต็มใจรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

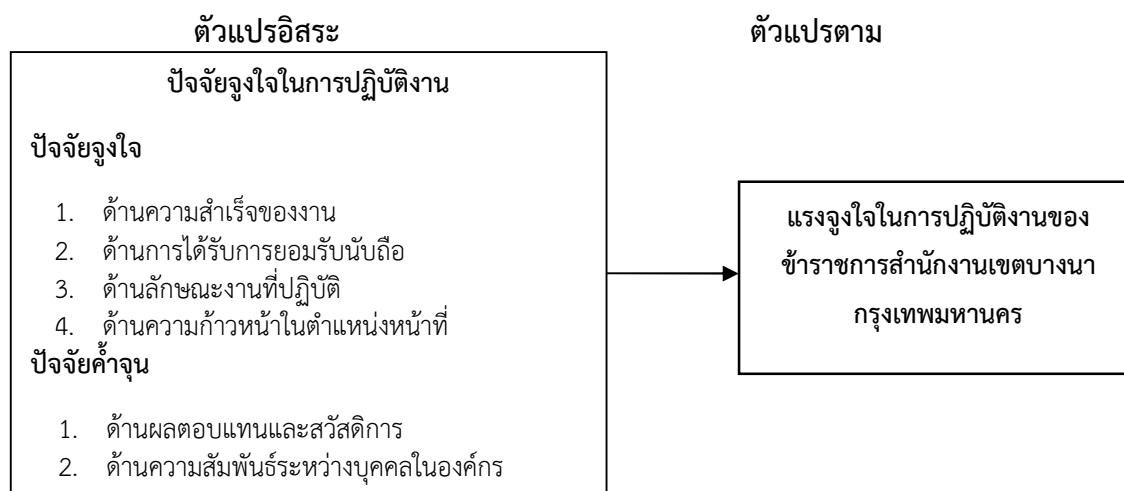
2.3) นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เป็นปัจจัยที่องค์กรจำเป็นต้องมี แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น นโยบายเกี่ยวกับการเติบโต ความยั่งยืน ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลในองค์กร 3) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นมาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยอาศัยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติและ ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1970) ได้เท่ากับ .854 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีคำถามจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร n = 118

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.22	.629	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.14	.677	มาก	2
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.37	.603	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	.612	มาก	3
รวม	3.96	.443	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .443) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .629)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .677)
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .612) และ
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .603) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 3) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

n = 118

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	.695	มาก	3
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.15	.633	มาก	2
3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.64	.287	มากที่สุด	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.36	.707	ปานกลาง	4
รวม	4.04	.341	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .341) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .287)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .633)
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .612) และ
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .707) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการได้รับความเครียดจากประชาชนน้อยลง โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องลงพื้นที่ตรวจตราบังคับการตามกฎหมาย มีเรื่องร้องเรียนในระบบ Traffy Foudue จำนวนมากทำให้มีงานค้างในระบบมาก ในขณะที่อัตราค่าจ้างบางส่วนไม่เพียงพอภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากทำให้เกิดความล่าช้า อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีลักษณะต้นเป็นคอขวด บุคลากรบางส่วนยังขาดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ มีจำนวนจำกัด

อภิปรายผล

จากการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนากรุงเทพมหานคร” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ เพิ่มประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์และทักษะความชำนาญ ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและยอมรับในความสามารถ รวมถึงระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม ข้าราชการมีความพอใจในการได้รับสวัสดิการที่ต้นสังกัดจัดให้ ตลอดจนมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ดูแลสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานในสำนักงานเขต ให้มีบรรยากาศที่ดีและมีสถานที่อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์ รุ่งเรือง และเกวลิณ ศิลพิพัฒน์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด” ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยยอนามัย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากเช่นกัน

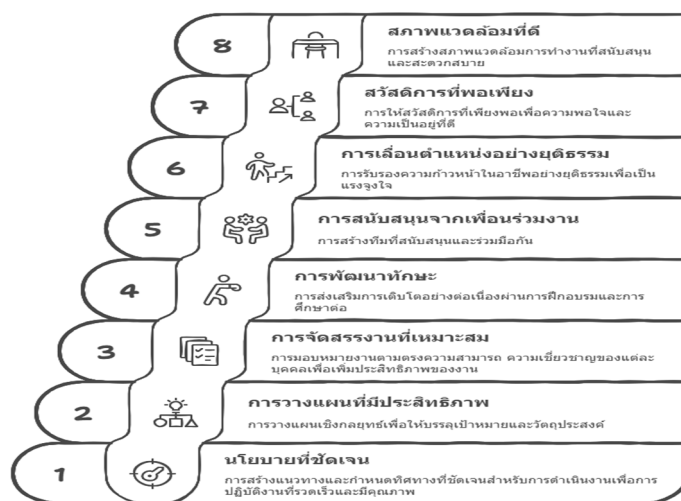
1) ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานเขตบางนา สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและยอมรับในความสามารถ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจรี วรณาเจริญกุล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการมีระเบียบแบบแผนชัดเจน มีการชี้แจงให้ข้าราชการทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และให้เกียรติกันซึ่งและกันค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้นสังกัดจัดให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ดูแลสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต ตลอดจนมีการจัดสรรพื้นที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น โรงอาหาร ที่จอดรถ อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย 1) การมีสภาพสังคมในที่ทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี พร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน 2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน 3) การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) การที่อาชีพรับข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ และนำความภาคภูมิใจมาสู่ครอบครัว 5) การได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับสายงานที่ได้ศึกษามา และการมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับที่สูงขึ้น

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนน้อยลง โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องลงพื้นที่ตรวจตราบังคับการตามกฎหมาย มีเรื่องร้องเรียนในระบบ Traffy Foudue จำนวนมากทำให้มีงานค้างในระบบมาก ในขณะที่อัตรากำลังบางส่วนไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากทำให้เกิดความล่าช้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ มีจำนวนจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2563) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย การขาดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมีทัศนคติ แนวความคิดที่ไม่ตรงกัน มีความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายงาน และการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้าในส่วนของข้อเสนอแนะจากข้าราชการสำนักงานเขตบางนา เสนอว่าควรมีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม เลือกรสคนให้เหมาะกับงาน และบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการให้เป็นธรรม อีกทั้งควรมีการมอบอำนาจในบางงานเพื่อลดความล่าช้าของขั้นตอนการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการสร้างสังคมการทำงานที่ดี สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทั่วถึง ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ให้เพียงพอและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศริน เอกธวัชกุล (2566) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ควรเพิ่มเงินเดือน ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดสอบให้เลื่อนระดับ จัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค จัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน และสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ

องค์ความรู้ในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรต้องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญแต่ละบุคคล การส่งเสริมพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพ การร่วมมือกันทำงานเป็นทีม การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งด้วยความยุติธรรม การจัดสวัสดิการที่เพียงพอเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่เพิ่มความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

สรุป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เกิดจากการกำหนดนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพิ่มประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะความชำนาญ ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและยอมรับในความสามารถ รวมถึงระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม ข้าราชการมีความพอใจในการได้รับสวัสดิการที่ต้นสังกัดจัดให้ ตลอดจนมีการตั้งงบประมาณเพื่อใช้ดูแลสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตให้มีบรรยากาศที่ดี และมีสถานที่อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่เหมาะสม สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนน้อยลง โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานลงพื้นที่ตรวจตราบังคับการตามกฎหมาย จากเรื่องร้องเรียนในระบบ Traffy Foudue จำนวนมากทำให้มีงานค้างในระบบมาก ในขณะที่อัตรากำลังบางส่วนไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากทำให้เกิดความล่าช้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ มีจำนวนจำกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร แม้ว่าโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีประเด็นที่ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรเปิดใจยอมรับฟังความคิด ทศนคติซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมร่วมกันในหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรรับภาระงานมากเกินไปจนเกิดความจำป็น และอาจทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรกำหนดแผนการสร้างก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพและการกำหนดสมรรถนะเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในงานหรือทางวิชาชีพและสมรรถนะของตนเอง

4. ผลตอบแทนและสวัสดิการ แม้การพิจารณาปรับปรุงค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและเป็นที่พอใจของข้าราชการอาจทำได้ยาก เนื่องจากหน่วยงานมีการเกณฑ์พิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ แต่หน่วยงานสามารถบริหารจัดการด้านปริมาณงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเป็นธรรม

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บังคับบัญชารวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติและแนวความคิดที่ไม่ตรงกันระหว่างบุคลากรในช่วงอายุแตกต่างกัน และควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัยและลดความขัดแย้งในการทำงาน

6. กำหนดนโยบายและแผนการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมในส่วนของนโยบายการควบคุม ดูแล ระบบ ขั้นตอนขององค์กร ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน ควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอ ไม่ให้เกิดตำแหน่งว่างมากจนทำให้งานล้นมือ

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัยสะอาด ถูกสุขลักษณะ จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยรองรับการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานเขตบางนาเท่านั้น ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตอื่นในกรุงเทพมหานคร เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรจากต่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในแต่ละสำนักงานเขตอาจมีความแตกต่างกัน

2. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษารายการต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนและนโยบาย แผนการบริหาร บุคลากร ตลอดจนแผนพัฒนาองค์กรในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกสริน เอกธวัชกุล. (2566). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ”. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(1): 41 – 51.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2563). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน”. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2): 125 – 138.
- ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศรัณย์ รุ่งเรือง และเกรลิน ศิลพิพัฒน์. (2566). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(1): 254 – 269.
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. [ออนไลน์]. (2559). *อำนาจหน้าที่สำนักงานเขต*. จาก <https://www.oic.go.th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2567.
- สำนักงานเขตบางนา. [ออนไลน์]. (2567). *โครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานเขตบางนา*. จาก <https://webportal.bangkok.go.th/bangna/page/sub/1946/โครงสร้างหน่วยงาน>. สืบค้น เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2567.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Heyel, Carl. (1963). *Encyclopedia of Management*. New York: Reinhold Publishing.
- McClelland, D.C. (1985). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press Management.
- Weiten, Wayne. (1997). *Cengage Advantage Books: Psychology: Themes and Variations*. California: Wadsworth.

การบริหารตามพุทธวิธี: การประยุกต์ใช้หลักธรรมในบริบทการบริหารสมัยใหม่ BUDDHIST MANAGEMENT PRINCIPLES: APPLYING DHAMMA IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONAL LEADERSHIP

อัจฉรา หล่อตระกูล

Ajchara Lortrakul

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Rattana Bundit University

nmpungnaka@hotmail.com

Received : May 16, 2025;

Revised : May 25, 2025;

Accepted : May 27, 2025

บทคัดย่อ

การบริหารตามพุทธวิธีเป็นแนวทางที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร โดยยึดหลัก ปัญญา และ คุณธรรม เป็นแกนกลาง ซึ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านการจัดการและการพัฒนาจิตใจของบุคลากรในองค์กร ผ่านหลักธรรมสำคัญต่าง ๆ อาทิ อิทธิบาท 4, พรหมวิหาร 4, สัมปยุตธรรม 7, และ ทศพิธราชธรรม ที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือเพื่อศึกษาและนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และการพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทองค์กรไทย ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน แต่ยังช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร บทความนี้จะแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1. หลักธรรมสำคัญในพุทธวิธีการบริหาร 2. การประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการบริหารยุคใหม่ และ 3. ข้อเสนอเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ผลที่คาดหวังคือการนำพุทธวิธีมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานองค์กรในด้านความสำเร็จทางธุรกิจควบคู่กับความเจริญทางจิตวิญญาณ ซึ่งจะช่วยสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรและผู้นำในองค์กร

คำสำคัญ : การบริหารตามพุทธวิธี, การประยุกต์ใช้หลักธรรม, การบริหารสมัยใหม่

Abstract

Buddhist management is an approach that integrates the principles of Buddhist teachings into organizational management, with wisdom and ethical values at its core. It emphasizes the development of both management practices and the spiritual growth of personnel within the organization, using key Buddhist teachings such as Ittibāṭ 4, Brahmavihāra 4, Sappurisdhamma 7, and Dasa-patirājadharmā. These principles can be effectively and sustainably applied in the context of modern management. The objective of this article is to explore and present how Buddhist teachings can be applied in organizational management, focusing on fostering motivation, improving the quality of work

life, and developing ethical leadership. The article also proposes actionable guidelines that can be implemented in the Thai organizational context, aiming to enhance not only work performance but also the mental well-being of organizational personnel. This article is divided into three main sections: 1. Key Buddhist principles in management, 2. Applying Buddhist principles in modern management, and 3. Policy and practical recommendations. The expected result of applying these principles is the development of organizations that achieve business success while simultaneously fostering spiritual growth, creating balance in the work life of both employees and leaders.

Keywords: Buddhist Management, Applying Buddhist Principles, Modern Management

บทนำ

ในบริบทของการบริหารยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความท้าทายต่างๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การบริหารบุคลากรที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และการสร้างองค์กรที่ยั่งยืน กลายเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทั่วโลกต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว รวมถึงความจำเป็นในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (ศศมน ศุพุททมงคล, 2562) การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรหรือที่เรียกว่า “การบริหารตามพุทธวิธี” จึงกลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แนวคิดนี้ไม่เพียงแต่เป็นทางเลือกในการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร แต่ยังเป็นกระบวนทัศน์ทางจริยศาสตร์และจิตวิทยาที่สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืนในทุกมิติขององค์กร (พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม, 2564) ในขณะเดียวกัน ความสำเร็จทางธุรกิจเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะรับประกันความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนา “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในเชิงคุณภาพและผลลัพธ์ทางธุรกิจได้ (ฐิติพร สะสม, 2563)

การบริหารตามพุทธวิธีนั้นไม่เพียงแต่นำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพจิตใจของผู้นำและบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จในด้านธุรกิจและความเจริญในด้านจิตวิญญาณ โดยการส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา เช่น อธิปไตย 4 (การพัฒนาแรงจูงใจภายใน), พรหมวิหาร 4 (คุณสมบัติของผู้นำที่มีเมตตาธรรม), ทศพิธราชธรรม (หลักธรรมของผู้นำที่มีคุณธรรม), และสัปปริยธรรม 7 (คุณสมบัติของบุคคลที่ดีในสังคม) ซึ่งล้วนมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรในทุกมิติ (ศศมน ศุพุททมงคล, 2562; พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม, 2564) ไม่ว่าจะเป็นการวางกลยุทธ์การบริหารที่มีคุณธรรม การสร้างภาวะผู้นำที่มีความเป็นมนุษย์ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การนำพุทธวิธีมาใช้ในการบริหารองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดผลทางธุรกิจที่ดีขึ้น แต่ยังช่วยพัฒนาองค์กรในเชิงจิตวิญญาณและจริยธรรม โดยการนำหลักธรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในทุกระดับขององค์กร ทั้งการวางกลยุทธ์ การพัฒนาผู้นำ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณธรรม (ฐิติพร สะสม, 2563; ศศมน ศุพุททมงคล,

2562) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ และการพัฒนาจิตใจของบุคลากร องค์กรที่ประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการบริหารจะมีการพัฒนาทั้งในด้านทักษะ การบริหารและการพัฒนาทางจิตใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุข ความเป็นธรรม และความยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว (พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม, 2564; การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4, 2565)

พุทธศาสนาในฐานะที่เป็นศาสนาแห่งปัญญา ได้นำเสนอแนวทางแห่งปัญญาหรือ “พุทธวิธี” ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการดำเนินงานในองค์กร โดยพุทธวิธีนี้สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณธรรมและความสมดุลในการบริหารองค์กรยุคใหม่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กรโดยรวม (ฐิติพร สะสม, 2563) ในบริบทนี้ “การบริหารตามพุทธวิธี” หรือการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กรจึงกลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานและการจัดการบุคลากร พุทธวิธีในการบริหารองค์กรสามารถให้ทั้งแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีกระบวนการพัฒนาจิตใจ (Mindfulness) ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานได้อย่างสมดุล โดยเน้นการใช้ “ปัญญา” และ “คุณธรรม” เป็นแกนกลางในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างองค์กรที่มุ่งเน้น “ความยั่งยืนทางจิตวิญญาณ” และ “การพัฒนาองค์กรรวม” (การบริหารเชิงพุทธ, 2564)

1. หลักธรรมสำคัญในพุทธวิธีการบริหาร

1.1 อิทธิบาท 4: พลังแห่งความสำเร็จ

อิทธิบาท 4 หรือ "เส้นทางสู่ความสำเร็จ" ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย **ฉันทะ** (ความพอใจในสิ่งที่ทำ), **วิริยะ** (ความเพียรพยายาม), **จิตตะ** (ความใส่ใจจดจ่อ), และ **วิมังสา** (การพิจารณาไตร่ตรอง) ซึ่งเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพจากภายใน โดยเน้นการสร้าง “แรงจูงใจภายใน” (Intrinsic Motivation) มากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัลหรือผลตอบแทน แนวคิดนี้ตรงข้ามกับรูปแบบการบริหารในโลกตะวันตกที่มักเน้นปัจจัยภายนอกเป็นตัวกระตุ้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2543; สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2544) อิทธิบาท 4 สามารถถูกประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือบริหารที่มีพลัง เช่น

ฉันทะ: ผู้บริหารควรสร้างเป้าหมายองค์กรที่พนักงานรู้สึกมีความหมายและอยากมีส่วนร่วม ไม่ใช่แค่ “ต้องทำ” แต่ “อยากทำ”

วิริยะ: การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความพากเพียร เช่น การจัดฝึกอบรม การมีระบบพี่เลี้ยง หรือการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

จิตตะ: การฝึกสติเพื่อให้พนักงานสามารถมีสมาธิและความใส่ใจในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมแบบ Mindfulness ในองค์กร

วิมังสา: การจัดระบบประเมินผลที่เอื้อต่อการสะท้อนตนเองและการพัฒนาต่อเนื่อง เช่น การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือระบบ feedback 360 องศา

พระราชวรมนี (2551) ได้ชี้ให้เห็นว่า อิทธิบาท 4 ไม่เพียงแต่ใช้ในบริบทส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถขยายผลในระดับองค์กร โดยช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยคุณค่า ความหมาย และการพัฒนาภายใน ทั้งยังช่วยลดการพึ่งพิงแรงกระตุ้นภายนอกที่อาจหมดอายุอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นความเจริญงอกงามภายในของบุคคล โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมี “ฉันทะ” ต่อเป้าหมายงาน จะทำให้เกิดความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ทั้งนี้มีการอธิบายว่า “ฉันทะ” คือพลังภายในที่มีลักษณะเป็นความปรารถนาดี ไม่ใช่เพียงแค่แรงผลักดัน แต่เป็นแรงดึงดูดที่มีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมของมนุษย์ทั้งทางกาย จิต และปัญญา (พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี, 2551; วิศิษฐ์ วังวิญญู, 2555)

1.2 พรหมวิหาร 4: ภาวะผู้นำด้วยเมตตาธรรม

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา (ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข), กรุณา (ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์), มุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ), และอุเบกขา (วางใจเป็นกลางอย่างมีสติและปัญญา) ถือเป็นหลักธรรมเชิงสัมพันธ์ (Relational Ethics) ที่ทรงพลังในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (Sustainable Leadership) และมีจริยธรรมเป็นฐาน

ผู้นำที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 จะมองเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์ในทีมมากกว่าการควบคุมจากบนลงล่าง (top-down control) โดย

เมตตา: ช่วยให้ผู้นำมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ไม่เน้นผลประโยชน์ฝ่ายเดียว

กรุณา: เปิดทางให้เกิดการสนับสนุนเมื่อลูกทีมประสบปัญหา ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ภายในทีม

มุทิตา: ทำให้ผู้นำยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างแท้จริง ลดการแข่งขันที่เป็นพิษ

อุเบกขา: ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ไม่ลำเอียงหรือตัดสินอย่างเร่งรีบ

หลักพรหมวิหาร 4 ยังสอดคล้องกับแนวคิด “Leadership with Compassion” ที่ได้รับความนิยมในทศวรรษหลัง ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่มีเมตตาจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพได้ดีกว่าผู้นำแบบอำนาจนิยม (Boyatzis et al., 2006) การบริหารด้วยพรหมวิหาร 4 จึงเป็นการผสมผสานระหว่าง Soft Power กับ Inner Development ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ในทีมเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว ผ่านการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจ ความเคารพ และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546)

1.3 สัปปริสธรรม 7: คุณสมบัติของคนดีผู้ควรคบ

สัปปริสธรรม 7 หรือ “ธรรมของสัตบุรุษ” เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนเพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพของบุคคลผู้ควรคบหา หรือผู้ควรยกย่องว่าเป็น “คนดี” อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่:

ธัมมัญญตา: รู้จักธรรม เข้าใจหลักความถูกต้องและคุณธรรม

- อัตตญาณุตตา: รู้จักตน มีความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน และขอบเขต
- มัตตญาณุตตา: รู้จักประมาณ มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิตและใช้ทรัพยากร
- กาลญาณุตตา: รู้จักเวลา รู้ว่าอะไรควรทำเมื่อใด มีความเหมาะสมด้านจังหวะและโอกาส
- ปริสญาณุตตา: รู้จักชุมชน เข้าใจบริบท สังคม และวัฒนธรรมองค์กร
- บุคคลญาณุตตา: รู้จักบุคคล เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน และเลือกใช้คนให้เหมาะสม
- ปุจฉาจักขุ: มีใจใฝ่รู้ มีความอยากรเรียนรู้และกล้าถามเพื่อพัฒนา

หลักธรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความสมดุลระหว่าง “คุณธรรม” กับ “ปัญญา” ซึ่งเป็นรากฐานของบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในแง่ของความประพฤติ ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546)

ในแง่ของการบริหาร สัมปติธรรม 7 สามารถใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาและประเมินบุคลากร ได้อย่างรอบด้าน โดยไม่ได้เน้นเพียงผลลัพธ์เชิงตัวเลขหรือความสามารถเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณค่าภายในที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Srisopa, 2015) ธรรมทั้งเจ็ดข้อนี้สะท้อนลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งด้านจริยธรรม ความรู้ และปัญญา เหมาะสำหรับการบริหารที่เน้น “คุณค่าของคน” มากกว่าการใช้คนเป็นเครื่องมือ ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่มี อัมมญาณุตตา จะสามารถใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรม ผู้นำที่มี บุคคลญาณุตตา จะเข้าใจจุดแข็งและแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ขณะที่ ปริสญาณุตตา ทำให้ผู้นำมีความละเอียดอ่อนต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในยุคของความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและองค์กรแบบหลายรุ่น (multi-generational workplace) ในบริบทการบริหารองค์กร สัมปติธรรมสามารถเป็นเครื่องมือประเมินและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยไม่จำกัดเพียงคุณวุฒิทางวิชาการหรือผลลัพธ์เชิงตัวเลข แต่ยังคำนึงถึง “ความเป็นคนดี” ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว (พระราชมุนี, 2551)

1.4 ทศพิธราชธรรม: หลักธรรมแห่งผู้นำที่แท้จริง

ทศพิธราชธรรม คือหลักธรรมสิบประการสำหรับผู้ปกครองหรือผู้นำที่ต้องการปกครองอย่าง ยุติธรรมและชอบธรรม โดยมุ่งสร้างสังคมที่สงบสุขและยั่งยืน หลักธรรมนี้แม้จะมีต้นกำเนิดในแนวคิดเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์ในพุทธศาสนา แต่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับ ผู้นำในทุกระดับ โดยเฉพาะในบริบทการบริหารองค์กรยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

หลักธรรมทั้ง 10 ประการ ได้แก่:

- ทาน: การให้และเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น
- ศีล: การยึดมั่นในความประพฤติชอบทั้งในที่ลับและที่แจ้ง
- บริจาค: การสละสิ่งที่ตนรักเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- อาชวาระ: ความซื่อตรง ไม่คดโกง ไม่เสแสร้ง
- มัททวะ: ความอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน
- ตปะ: ความเพียรพยายาม ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่
- อักโกธะ: ไม่โกรธง่าย มีเมตตาแม้ในสถานการณ์กดดัน

อวิหิงสา: ไม่เบียดเบียนทั้งทางกาย วาจา และใจ

ขันติ: ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้ายหรืออุปสรรค

อวิโรธนะ: การไม่ลำเอียง รู้จักวางตนเป็นกลางอย่างมีปัญญา

หลักธรรมนี้สามารถเทียบได้กับแนวคิดสมัยใหม่อย่าง Ethical Leadership หรือ “ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม” ซึ่งให้ความสำคัญกับการนำด้วยจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Brown & Treviño, 2006)

ผู้นำที่ยึดทศพิธราชธรรมจึงไม่ได้ได้เพียงแค่มีความสามารถด้านการบริหาร แต่ยังเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาให้กับผู้ตาม และยังสามารถนำหลักการเหล่านี้ไปเชื่อมโยงกับระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) ซึ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2563) ในยุคที่องค์กรจำนวนมากเผชิญวิกฤติศรัทธา ความขัดแย้งภายใน และความท้าทายด้านจริยธรรม ทศพิธราชธรรมจึงถือเป็นแนวทางที่ไม่เพียงแต่ยกระดับคุณภาพผู้นำ แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและน่าเชื่อถือในระยะยาว

2. การประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการบริหารยุคใหม่

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ไม่ใช่การทำให้องค์กรมีลักษณะเคร่งศาสนา หากแต่คือการบูรณาการ “ธรรมะ” เข้ากับ “ธรรมาภิบาล” เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546)

2.1 การบริหารทีมและความสัมพันธ์ในองค์กร

หลัก พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา) และ สปัจริยธรรม 7 เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยผู้นำที่ฝึกฝนเมตตาและอุเบกขาสจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสงบ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ในทีมงาน (พุทธทาสภิกขุ, 2553) แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับการส่งเสริม การสื่อสารอย่างมีสติ (Mindful Communication) และ การฟังเชิงรุก (Active Listening) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร และเพิ่มความเข้าใจระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง (Gunaratana, 2011)

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ทศพิธราชธรรม ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม 10 ประการ เช่น ทาน ศีล และอาชชวะ เป็นรากฐานของ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งตรงข้ามกับผู้นำแบบใช้อำนาจเป็นเครื่องมือควบคุม การฝึกภาวะผู้นำตามหลักพุทธสามารถช่วยให้องค์กรลดอัตราการลาออก สร้างความผูกพันกับองค์กร และเพิ่มความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Brown & Treviño, 2006) และมีงานวิจัยที่พบว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและเกิดวิกฤติศรัทธาอย่างต่อเนื่อง (Yukl, 2013)

2.3 การจัดการเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจ

หลัก วิมangsa ใน อิทธิบาท 4 และ ปุจฉาจักขุ ใน สปัปฺริสธรรม 7 สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีสติบนพื้นฐานของการไตร่ตรอง วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างรอบด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วและซับซ้อน การตัดสินใจโดยไม่ใช้ข้อมูลหรืออาศัยแต่อารมณ์ อาจนำไปสู่ความผิดพลาดเชิงยุทธศาสตร์ ดังนั้นผู้บริหารที่มีหลักธรรมประจำใจจะสามารถถอยออกมาพิจารณาได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันจากอารมณ์หรือผลประโยชน์เฉพาะหน้า (พระราชวรมนี, 2551)

2.4 การส่งเสริมจิตสำนึกเพื่อสังคม (CSR และ ESG)

หลัก ทาน ศีล และ อวิหิงสา ในทศพิธราชธรรมสามารถสนับสนุนแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเกณฑ์ ESG (Environmental, Social, Governance) ซึ่งกำลังเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำคัญขององค์กรทั่วโลก องค์กรที่ผสมผสานจริยธรรมเข้ากับการดำเนินธุรกิจ ไม่เพียงแต่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภคและนักลงทุน แต่ยังช่วยลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว (Eccles & Klimenko, 2019)

ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับแนวทางการบริหารยุคใหม่

หัวข้อการบริหาร	หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการบริหารที่สอดคล้อง	ผลลัพธ์ต่อองค์กร
2.1 การบริหารทีมและความสัมพันธ์ในองค์กร	- พรหมวิหาร 4 - สปัปฺริสธรรม 7	- การสื่อสารอย่างมีสติ (Mindful Communication) - การฟังเชิงรุก (Active Listening) - การบริหารความขัดแย้ง	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไว้วางใจและมีส่วนร่วม - ลดความขัดแย้งและเสริมพลังทีมงาน
2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	- ทศพิธราชธรรม (เช่น ทาน, ศีล, อาชวชะ)	- ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) - ความไว้วางใจในผู้นำ - การรักษาความผูกพันของพนักงาน	- ลดอัตราการลาออก - เพิ่มความจงรักภักดีและความยั่งยืนขององค์กร
2.3 การจัดการเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจ	- อิทธิบาท 4 (โดยเฉพาะ วิมangsa) - สปัปฺริสธรรม 7 (ปุจฉาจักขุ)	- การตัดสินใจเชิงไตร่ตรอง - ภาวะผู้นำในยุคซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเร็ว	- ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจผิดพลาด - เพิ่มประสิทธิภาพเชิงกลยุทธ์
2.4 การส่งเสริมจิตสำนึกเพื่อสังคม (CSR & ESG)	- ทาน, ศีล, อวิหิงสา (ในทศพิธราชธรรม)	- ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) - การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลัก ESG	- สร้างภาพลักษณ์ที่ดี - ได้รับความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสีย - ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและจริยธรรม

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

การนำพุทธวิธีมาใช้ในการบริหารมิใช่เพียงแนวคิดเชิงจริยธรรมหรืออุดมคติทางศาสนา แต่สามารถพัฒนาไปสู่ นโยบายองค์กร และ แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ได้ ทั้งในระดับผู้นำ ผู้บริหาร และ บุคลากรทั่วไป แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงช่วยยกระดับจริยธรรมขององค์กร แต่ยังส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ ความผูกพัน และความยั่งยืนของระบบการบริหาร (พระราชวรณีย์, 2551; Brown & Treviño, 2006)

3.1 การพัฒนา “องค์กรธรรมะ” (Dhammic Organization)

องค์กรธรรมะ หมายถึงองค์กรที่มี “ธรรม” เป็นฐานในการดำเนินงาน มีใจองค์กรทางศาสนา แต่เป็นองค์กรที่บูรณาการหลักธรรม เช่น พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4, ทศพิธราชธรรม เข้าสู่โครงสร้าง องค์กร วัฒนธรรม และระบบบริหาร เช่น การกำหนด Core Values ที่อิงจากหลักธรรม เช่น เมตตา-กรุณา-ซื่อตรง การจัดตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมองค์กร (Ethics Committee) การออกแบบระบบ ประเมินผลที่รวม เกณฑ์ด้านคุณธรรม ควบคู่กับผลลัพธ์เชิงธุรกิจ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางของ องค์กรชั้นนำในต่างประเทศที่พัฒนา Ethical Framework เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลกำไรกับความ รับผิดชอบต่อสังคม (Eccles & Klimenko, 2019)

3.2 การฝึกอบรมผู้นำและบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรม

องค์กรควรจัดการอบรมที่ส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงเมตตาและจริยธรรม เช่น หลักสูตร “ผู้นำกับ พรหมวิหาร 4” “การบริหารด้วยอิทธิบาท 4” เวิร์กช็อป การเจริญสติในองค์กร (Mindfulness in Organization) การฝึก การสะท้อนคิด (Reflective Practice) และ การเสวนาเชิงจริยธรรม (Ethical Dialogue) มีงานวิจัยที่พบว่า การฝึกสติมีผลต่อการลดความเครียด เพิ่มความยืดหยุ่นในการคิด และ เสริมสร้างความเห็นอกเห็นใจในที่ทำงาน (Gunaratana, 2011)

3.3 การออกแบบระบบสนับสนุนพฤติกรรมจริยธรรม

เพื่อให้พุทธธรรมกลายเป็นพฤติกรรมจริงในองค์กร ควรมีระบบสนับสนุนพฤติกรรมจริยธรรม เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่มี พฤติกรรมเอื้อเพื่อ กรุณา การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดง มุติตา และ อุเบกขา อย่างสร้างสรรค์ การออกแบบกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้าง ความไว้วางใจ ความอดทน และ การไม่ลำเอียง ซึ่งเป็นหัวใจของทศพิธราชธรรม

3.4 การวิจัยและประเมินผลในบริบทไทย

เพื่อให้การประยุกต์ใช้พุทธธรรมมีความเหมาะสมและยั่งยืน ควรมีการวิจัยเชิงประจักษ์ เช่น ศึกษาผลของการนำพุทธธรรมเข้าสู่ระบบบริหารในองค์กรไทย เปรียบเทียบองค์กรที่ใช้หลักธรรมกับองค์กรทั่วไปในด้านความผูกพัน ความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจ ใช้เครื่องมือผสมผสานระหว่าง พุทธ จิตวิทยา และ วิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้สามารถตีความผลลัพธ์ได้อย่างลึกซึ้งและเหมาะสมกับ บริบทวัฒนธรรมไทย การวิจัยลักษณะนี้จะช่วยพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจริง และสามารถขยายผลเป็นนโยบายระดับชาติในอนาคต

4. บทสรุป

การบริหารตามพุทธวิธีมิได้เป็นเพียงศาสตร์โบราณหรือแนวคิดเชิงศาสนา แต่เป็นการบริหารที่ยึด “ปัญญา” และ “คุณธรรม” เป็นแกนกลาง ซึ่งสามารถบูรณาการเข้ากับการบริหารยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในทางธุรกิจ แต่ยังส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน และการพัฒนาจิตใจของผู้นำและบุคลากรในองค์กร การนำหลักธรรมอย่าง **อิทธิบาท 4** (ความพอใจรักใคร่ในงาน, ความพากเพียร, ความใส่ใจ, การไตร่ตรองตรวจสอบ), **พรหมวิหาร 4** (เมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา), **สัปปริยธรรม 7** (คุณสมบัติของคนดีผู้ควรคบ), และ **ทศพิธราชธรรม** (หลักธรรมของผู้นำที่แท้จริง) มาประยุกต์ใช้นั้นไม่เพียงช่วยให้เกิดประสิทธิผลในงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้าง **คุณภาพชีวิต** ในที่ทำงานและส่งเสริม **คุณภาพจิต** ของผู้นำและผู้ร่วมงานในองค์กร ในโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อน และความเหลื่อมล้ำ พุทธวิธีการบริหารจึงไม่ใช่เพียงทางเลือก แต่เป็น **ทางออก** สำหรับองค์กรที่แสวงหาความสมดุลระหว่าง **ความสำเร็จทางธุรกิจ** และ **ความเจริญทางจิตวิญญาณ** ที่ยั่งยืน การใช้หลักธรรมในการบริหารจึงเป็นการก้าวข้ามขีดจำกัดของการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นแต่ผลลัพธ์ทางปริมาณไปสู่การสร้างที่ยั่งยืนและคุณค่าของชีวิตในองค์กร การพัฒนาและประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการบริหารงานไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรเติบโตในด้านธุรกิจ แต่ยังเสริมสร้างพลังในการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานและการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- การบริหารเชิงพุทธในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. (2564). *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 12(2), 112–124.
- การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กร. (2565). *วารสารวิชาการการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 11(3), 45–54.
- จิตติพร สะสม. (2563). *การบริหารจัดการเชิงพุทธเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน*. วิทยาลัยพุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *ธรรมะกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระใบฎีกาวัชชัย จรณธมโม. (2564). *พุทธวิธีในการบริหาร: แนวทางการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาฯ.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2546). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุง)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาจุฬชัย วชิรเมธี. (2551). *ความสุข ณ จุดที่ยืนอยู่*. กรุงเทพฯ: DMG Books.
- พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2551). *ธรรมะกับการบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2551). *พุทธวิธีบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2553). *หลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกัน*. ธรรมสภา.
- วิศิษฐ์ วัชรวิญญู. (2555). *จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนาคน*. เชียงใหม่: สถาบันอาศรมศิลป์.

- ศศมน ศุพุทธมงคล. (2562). พุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 8(1), 80–91.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2563). แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2544). หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาตนเองและองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์มกุฎราชวิทยาลัย.
- Boyatzis, R. E., Smith, M. L., & Blaize, N. (2006). Developing sustainable leaders through coaching and compassion. *Academy of Management Learning & Education*, 5(1), 8–24. <https://doi.org/10.5465/amle.2006.20388381>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Eccles, R. G., & Klimentko, S. (2019). The investor revolution. *Harvard Business Review*, 97(3), 106–116.
- Gunaratana, H. (2011). *Mindfulness in plain English*. Wisdom Publications.
- Srisopa, P. (2015). Buddhist ethics for human resource development in the contemporary organization. *Meditation and Modern Buddhism Journal*, 5(1), 22–35.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

ผลกระทบของสื่อออนไลน์ในยุคดิจิทัลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในสังคมประชาธิปไตย

THE IMPACT OF ONLINE MEDIA IN THE DIGITAL AGE ON YOUTH ENGAGEMENT IN POLITICAL PARTICIPATION WITHIN A DEMOCRATIC SOCIETY

สุธารัตน์ ต้นทอง¹, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ²

Sudarat Tonthong¹, Phrakrupariyatpanyasophon²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย¹²

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand¹²

E-mail : pimdeaw0230@gmail.com¹

Received : April 19, 2025;

Revised : May 24, 2025;

Accepted : May 25, 2025

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัล สื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีการใช้งานเทคโนโลยีสูงที่สุด หนึ่งในด้านที่ได้รับผลกระทบอย่างชัดเจนคือ “การเมือง” สื่อสังคมออนไลน์ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการรับรู้ การแสดงออก และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทย ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และด้านที่ก่อให้เกิดความท้าทาย ซึ่งในผลกระทบเชิงบวก สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้เยาวชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางการเมืองได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐ การดำเนินงานของนักการเมือง หรือสถานการณ์ทางการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ การเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้อย่างสะดวกทำให้เยาวชนมีความรู้เท่าทันมากขึ้น และสนใจติดตามสถานการณ์บ้านเมืองอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม สื่อสังคมออนไลน์ก็มีผลกระทบในด้านลบเช่นกัน หนึ่งในนั้นคือความเสี่ยงในการได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด บิดเบือน หรือมีเจตนาชี้นำทางการเมือง ซึ่งอาจทำให้เยาวชนเกิดความเข้าใจผิดและตัดสินใจโดยขาดข้อมูลที่ถูกต้อง อีกทั้งยังอาจถูกชักจูงให้มโนคติหรือความเกลียดชังทางการเมือง ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมทางการเมือง, เยาวชน, สื่อออนไลน์, ยุคดิจิทัล

Abstract

In the digital era, social media has played a significant role in people's lives, especially among youth, who are among the most active users of technology. One area that has been notably affected is politics. Social media has transformed the way Thai youth perceive, express, and participate in political matters, bringing both benefits and challenges. On the positive side, social media enables young people to access political information quickly and widely—whether it be updates on government policies, the actions of

politicians, or political developments both domestically and internationally. This convenient access to information helps youth become more politically aware and encourages them to stay informed about current events. However, social media also has negative impacts. One major concern is the risk of misinformation, disinformation, or politically biased content, which may lead to misunderstandings and misinformed decisions. Furthermore, youth may be influenced to develop political bias or hatred, contributing to social conflict and polarization.

Keywords: Political Participation, Yopth, Social Media Online, Digital Age

บทนำ

ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 หรือที่เรียกกันว่า “การปฏิวัติสยาม” นับจากวันนั้นจนถึงปัจจุบัน แม้เวลาจะผ่านมาหลายทศวรรษ แต่ประชาชนไทยส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในระดับที่จำกัด (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2549) แม้จะมีพัฒนาการในด้านความสนใจและการตื่นตัวทางการเมืองเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในหมู่เยาวชน หากเปรียบเทียบกับอดีต แต่เมื่อเทียบกับมาตรฐานของประชาธิปไตยในระดับโลกแล้ว การพัฒนาทางการเมืองของพลเมืองไทยยังถือว่าล่าช้า ซึ่งอาจนำไปสู่ผลกระทบด้านลบ โดยเฉพาะจากอิทธิพลของทุนนิยมที่มีแนวโน้มจะบดบังจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองและอัตลักษณ์ไทยที่ควรสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทาย ขณะเดียวกันกระแสโลกาภิวัตน์ก็เร่งให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็วของสื่อสารสนเทศและสังคมโซเชียลมีเดีย ซึ่งกลายเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยให้เยาวชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเรียนรู้หน้าที่พลเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยได้ดียิ่งขึ้น (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์, 2556) ซึ่งบทบาทของสถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน และสื่อ ยังมีความสำคัญในการส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมทางการเมืองแก่เยาวชนไทยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับระบอบประชาธิปไตยในอนาคต (เปรมศักดิ์ แก้วมรกฎ, 2561)

ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อการสื่อสารทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในระดับนานาชาติ (Boulianne, 2015) และในบริบทของประเทศไทย (Kanchanotanee, 2021) สื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปิดพื้นที่ใหม่สำหรับประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกขึ้น การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นทางการเมือง และการรวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม (Bennett & Segerberg, 2012; Pongsawat, 2020) อย่างไรก็ตาม สื่อสังคมออนไลน์ก็นำมาซึ่งความท้าทายต่อประชาธิปไตย เช่น การแพร่กระจายของข่าวปลอมและข้อมูลที่บิดเบือน ความขัดแย้งทางความคิดที่รุนแรงขึ้น และการถูกแทรกแซงในกระบวนการเลือกตั้ง (Tucker et al., 2017; Thananithichot, 2022)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อกระบวนการทางการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นพิจารณาทั้งด้านโอกาสและความท้าทาย โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ทางการเมืองในยุคดิจิทัล และเสนอ

แนวทางเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านั้น อันจะนำไปสู่การรักษาและส่งเสริมคุณค่าของประชาธิปไตยในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทย

การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงให้กับระบอบการปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารประเทศ ที่สำคัญ การมีส่วนร่วมทางการเมืองยังเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน ซึ่งสามารถมีบทบาททางการเมืองได้ในหลายรูปแบบ หนึ่งในนั้นคือการใช้สิทธิเลือกตั้งเมื่อมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ทั้งในการเลือกตั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายและชัดเจนที่สุดในการแสดงออกถึงบทบาททางการเมืองของประชาชน หากเยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สิทธิเลือกตั้ง เลือกผู้แทนที่มีคุณสมบัติและอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเข้ามาทำหน้าที่บริหารประเทศ เยาวชนเหล่านี้จะกลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนประชาธิปไตยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สุจิต บุญบงการ (2558, 36-38) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่ประชาชนแสดงออกถึงทางการเมือง สามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมของประชาชน มิใช่การทำหน้าที่ของนักการเมืองภายใต้บทบาทเชิงสถาบัน ซึ่งองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง มี 4 ประการ คือ

1. กิจกรรมไม่ใช่ทัศนคติ ความคิด ความรู้สึก และความเชื่อทางการเมือง แต่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทัศนคติทางการเมืองมีอิทธิพลต่อรูปแบบหรือการแสดงออกของการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าตัวกิจกรรมเอง

2. การมีส่วนร่วมทางการเมืองจะใช้กับคนทั่วไป ส่วนนักการเมืองหรือ ผู้นำทางการเมืองถือเป็นผู้มีบทบาททางการเมือง หรือพฤติกรรมของสถาบันเป็นหลัก

3. เป็นการแสดงออกถึงอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลหรือผู้นำระดับชาติ

4. การมีส่วนร่วมทางการเมืองอาจไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการตัดสินใจของผู้นำหรือรัฐบาลแต่อย่างใด แม้ว่าผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองจะมีวัตถุประสงค์เพื่อกดดันรัฐบาลก็ตามและบางครั้งการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีไม่มากและ ไม่สามารถผลักดันการตัดสินใจของรัฐบาลได้ตลอดเวลาและในทุก ๆ เรื่อง

สมสุดา ผู้พัฒน์ และ จุฬารัตน์ วัฒนะ (2556, 20) ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ว่า เป็นการกระทำกิจกรรมการเมืองของประชาชนผู้มีสิทธิทางการเมืองโดยมุ่งหวังให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจเพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของสาธารณชน การมีส่วนร่วมทางการเมืองนี้แบ่งได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางการ เป็นการทำกิจกรรมการเมืองตามสิทธิที่ระบุไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญหรือตามที่สถาบันทางการเมืองของรัฐกำหนด การมีส่วนร่วมแบบนี้ เช่นการเลือกตั้ง การเสนอตัวลงเลือกตั้ง การลงประชามติ การเดินขบวน การออกกฎหมาย การปฏิวัติ

2. การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบธรรมชาติหรือวิถีชีวิตชุมชน เป็นการกระทำกิจกรรม เศรษฐกิจ สังคม ชุมชน เพื่อมุ่งหวังให้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจ จากความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมืองสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางการเมือง คือ การที่ประชาชนเข้าไปมีบทบาทหรือพฤติกรรมแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาล ซึ่งการกระทำนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมาย

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านสื่อออนไลน์ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อทุกภาคส่วนของสังคม เมื่อสื่อออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของผู้คน พฤติกรรมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (กาญจนา แก้วเทพ, 2541) พัฒนาการของเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ต ดาวเทียม โทรศัพท์มือถือ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลทางการเมือง แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมทางการเมืองได้จากทุกที่ทุกเวลา จนสามารถกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีได้ “ย่อโลกให้เล็กลง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย ไม่ว่าจะเป็น YouTube, Facebook, Line, Messenger, Instagram หรือ Twitter ซึ่งกลายเป็นช่องทางสำคัญในการแลกเปลี่ยนมุมมองทางการเมือง (เสถียร เขยประทับ, 2551: 112) ในกลุ่มเยาวชน สื่อออนไลน์นั้นมีอิทธิพลสูงในการปลูกจิตสำนึกทางการเมือง เยาวชนในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว และสามารถแสดงออกทางการเมืองได้อย่างอิสระผ่านช่องทางต่าง ๆ ส่งผลให้เยาวชนมีบทบาทเชิงรุกมากยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้รับสาร แต่ยังเป็นผู้ผลิตเนื้อหา ผู้วิพากษ์วิจารณ์ และผู้ขับเคลื่อนประเด็นสาธารณะในสังคม ผ่านการแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมรณรงค์ทางออนไลน์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อผลักดันประเด็นทางการเมืองที่ตนเองให้ความสนใจ การที่เยาวชนสามารถโต้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นได้อย่างเปิดกว้าง แม้จะไม่ใช่รู้จักกันมาก่อน ยิ่งช่วยขยายวงจรของการเรียนรู้ และการตระหนักรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของตนเองในระบอบประชาธิปไตย ความตื่นตัวและการมีส่วนร่วมของเยาวชนจึงกลายเป็นพลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในโลกยุคใหม่

ประเด็นหลักที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทยภายใต้ระบอบประชาธิปไตย สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม พบว่าสถาบันที่มีอิทธิพลต่อเยาวชนไทยมากที่สุดคือ สถาบันครอบครัว เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดกัน และครอบครัวถือเป็นสถาบันแรกที่มีบทบาทในการหล่อหลอมแนวคิด ค่านิยม และความเชื่อต่าง ๆ ของเยาวชน จึงเป็นแหล่งบ่มเพาะพื้นฐานด้านทัศนคติ และพฤติกรรมทางการเมืองที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ สถาบันการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น การเรียนรู้เรื่องสิทธิ หน้าที่ และการเลือกตั้ง รวมถึงสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตยในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ แม้ว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เฉพาะตอนลงคะแนนเสียงเท่านั้น แต่ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เยาวชนตระหนักถึงบทบาทของตนในกระบวนการทางประชาธิปไตย และเข้าใจถึงหลักการของความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียมกันของทุกคนในสังคม

2. ด้านความรู้ความเข้าใจทางการเมือง เยาวชนไทยในปัจจุบันเริ่มแสดงความสนใจต่อข่าวสารทางการเมืองมากขึ้น และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนใกล้ชิดผ่านการพูดคุย ซึ่งเป็นวิธีที่เข้าถึงง่ายและ

สะดวก นอกจากการแลกเปลี่ยนประเด็นทางการเมืองแล้ว ยังสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจหรือคล้อยตามแนวคิดของตนได้อีกด้วย

3. ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของเยาวชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเยาวชนในยุคดิจิทัลนิยมใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นแหล่งข้อมูลหลัก เนื่องจากเข้าถึงง่าย รวดเร็ว และสอดคล้องกับความสนใจส่วนตัว อย่างไรก็ตาม แม้การเข้าถึงข้อมูลจะเพิ่มมากขึ้น แต่ก็มีความเสี่ยงต่อการรับข้อมูลที่ผิดหรือบิดเบือน ซึ่งอาจส่งผลต่อความเข้าใจและทัศนคติทางการเมืองของเยาวชนได้ ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการรับรู้ข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณในสังคมประชาธิปไตย

4. ด้านอุดมการณ์ทางการเมือง อุดมการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาจากอิทธิพลสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ความจำเป็นในความอยู่รอด และเพื่อจะดำรงชีวิตอย่างมีหลักประกันในสังคมแบบใหม่ ทำให้มนุษย์พัฒนาอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบันขึ้น ดังนั้นควรมีการปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตยให้แก่ เยาวชนไทยโดยการเริ่มจากสถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง รัก ห่วงแหน และศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย ประพฤติปฏิบัติตนเคารพสิทธิและหน้าที่ให้ถูกต้องเหมาะสม

5. ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งแบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมเชิงรุก โดยเยาวชนมีบทบาทในการเชิญชวนผู้อื่นให้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง รวมถึงการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ 2) การปฏิบัติหน้าที่พลเมืองผ่านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งมักได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว โดยเฉพาะจากผู้ใหญ่หรือญาติพี่น้องที่ถ่ายทอดประสบการณ์และปลูกฝังแนวคิดประชาธิปไตย 3) การทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทางการเมืองที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่เข้มแข็งและมีคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย

สังคมประชาธิปไตย

มีผู้ใช้ศัพท์ประชาธิปไตยกันอย่างกว้างขวางทั้งในฝ่ายที่เรียกตนเองว่าเป็น "กลุ่มโลกเสรี" และในฝ่ายที่เรียกกันว่าเป็นกลุ่ม "สังคมนิยม" หรือ "กลุ่มสังคมนิยมคอมมิวนิสต์" อนึ่ง ยังมีการใช้ผสมกับศัพท์อื่น ๆ อีกด้วย เช่น ประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ (economic democracy) และประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (industrial democracy) (ปาริชาติ เทพอารักษ์, 2540) "ประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ" หมายถึง การกระจายรายได้ให้ทัดเทียมกันในหมู่ประชาชนเป็นจำนวนมาก (Levine, op.cit, p.42.) ส่วน "ประชาธิปไตยอุตสาหกรรม" หมายถึง ประชาธิปไตยในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การมีสหภาพ แรงงาน เป็นต้น

ความหมายของบุคคลสำคัญ มีดังนี้

อับราฮัม ลินคอล์น ประธานาธิบดีคนที่ ๑๖ ของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กล่าวสุนทรพจน์ไว้ ณ เมืองเกตติสเบิร์ก ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ค.ศ. ๑๘๖๓ (พ.ศ. ๒๔๐๖) ตอนหนึ่ง ความว่า "รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน จะไม่มีวันสูญสลายไปจากผืนพิภพนี้" (Government of the people, by the people, for the people, shall not perish from the Earth.)

วลีนี้ได้ถูกอ้างถึงหลายครั้งโดยนักวิชาการว่า "เป็นความหมายของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย" ที่กระชับและคมคาย

ฮาร์โลด ลาสกี (Harold Lask, 1931) เนื้อแท้ของประชาธิปไตยก็คือ ความปรารถนาของมนุษย์ที่จะยอมรับนับถือและรักษาไว้ซึ่งความสำคัญของตนเอง รวมตลอดถึงความเสมอภาคระหว่างบุคคลในทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง

เมอร์เรียม ซาลส์ อี (Charles E. Merriam, 1941) ประชาธิปไตยเป็นแนวความคิด และเป็นการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่ความผาสุกร่วมกันของประชาชน โดยมีเจตนารมณ์ร่วมกันของประชาชนนั่นเองเป็นเครื่องนำทาง

ธานินทร์ กรัยวิเชียร, (2545) ได้ให้ความหมายของ "ประชาธิปไตย" หมายถึง ระบอบการปกครองประเทศระบอบหนึ่ง ซึ่งเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน คำว่า "ประชาชน" ในที่นี้หมายถึง ปวงชนเหล่านี้ย่อมมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการปกครองแผ่นดินอย่างเสมอภาคกัน ระบอบประชาธิปไตย มีรากฐานเคารพในด้านการเคารพในความเป็นธรรม (Justice) เหตุผล (Reason) เมตตาธรรม (Compassion) ความศรัทธาในมนุษยชาติ (faith in man) และเคารพในเกียรติภูมิแห่งมนุษยชน (Human dignity)

สุขุม นวลสกุล และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ, (2539) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ การปกครองที่เป็นประชาธิปไตย คือ รูปการปกครองที่ยึดอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนไม่ว่าจะเป็นระบอบประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดี (Presidential Democracy) หรือแบบรัฐสภา (Parliamentary Democracy) ถ้าอำนาจสูงสุดในการกำหนดการปกครองอยู่ที่ประชาชนแล้วก็เป็น การปกครองแบบประชาธิปไตยทั้งสิ้น ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยนั้นจำเป็นต้องมีรัฐธรรมนูญซึ่งอาจเป็นรัฐธรรมนูญแบบลายลักษณ์อักษรหรือไม่ลายลักษณ์อักษรก็ได้ เพราะประชาธิปไตยถือ การปกครองโดยกฎหมาย (Rule by law) อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญนั้นเป็นเพียงกติกาการปกครองไม่ใช่เครื่องหมายแสดงความเป็นประชาธิปไตยเพราะฉะนั้นการที่ประเทศใดมีรัฐธรรมนูญจึงมิได้หมายความว่ารูปการปกครองของประเทศนั้นเป็นประชาธิปไตย เพราะบางประเทศเช่น สหภาพโซเวียต สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่ามีระบบการปกครองแบบเบ็ดเสร็จต่างก็มีรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับประเทศเสรีนิยมอื่น ๆ เหมือนกัน การที่จะพิจารณาว่าประเทศใดเป็นประชาธิปไตยหรือไม่จึงต้องดูว่ารัฐธรรมนูญของประเทศนั้นกำหนดให้ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยหรือไม่

สังคมประชาธิปไตยคือสังคมที่ยึดถือหลักความเสมอภาค เสรีภาพ และสิทธิของประชาชนเป็นสำคัญ โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองผ่านการเลือกตั้งหรือกระบวนการอื่น ๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใส รัฐบาลมีหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เคารพกฎหมาย และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังส่งเสริมความหลากหลาย การมีส่วนร่วมทางสังคม และการตรวจสอบอำนาจเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความรับผิดชอบในทุกระดับของสังคม นอกจากนี้ สังคมประชาธิปไตยยังส่งเสริมการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น ให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของตนเองอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงออก การรวมกลุ่ม และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงระบอบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองที่มีวิจรรย์ญาณและมีความ

รับผิดชอบต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ความเข้มแข็งของสังคมประชาธิปไตยขึ้นอยู่กับการมีสื่อมวลชนที่เสรี องค์กรอิสระที่ตรวจสอบอำนาจได้จริง และพลเมืองที่ตื่นรู้และมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์ในยุคดิจิทัล ได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่เกิดเติบโตขึ้นในยุคดิจิทัล โดยมีแพลตฟอร์มเช่น Facebook, Instagram, Twitter และ TikTok ที่เป็นช่องทางหลักสำหรับการสื่อสาร การแสดงออก และการบริโภคข้อมูล (Kaplan & Haenlein, 2010) สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของเยาวชน เช่น การแสดงความเห็นทางสังคม การตัดสินใจบริโภค และการสร้างตัวตนในโลกออนไลน์ (Twenge, 2017) ในบริบทของประเทศไทย สื่อสังคมออนไลน์ไม่เพียงแต่เป็นช่องทางสื่อสาร แต่ยังเป็นพื้นที่สำหรับการแสดงออกถึงความคิดเห็นในประเด็นทางสังคม เช่น การเมืองและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของแพลตฟอร์มดังกล่าวในวัฒนธรรมของกลุ่มเยาวชนใหม่ (พงศกร สุทธิอาภา, 2564)

แนวคิด networked publics ของ Danah boyddanah boyd, (2010) เสนอแนวคิด "networked publics" เพื่ออธิบายลักษณะของพื้นที่สาธารณะที่เกิดขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์ (boyd, 2010) แนวคิดนี้มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ persistence (ความคงทน), replicability (การทำซ้ำได้), scalability (การขยายขอบเขตได้) และ searchability (การค้นหาค้นหาได้) ลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนพื้นที่ออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญ ดร.วิโรจน์ สุขพิศาล, (2565) ได้นำแนวคิด networked publics มาวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย โดยชี้ให้เห็นถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างพื้นที่สาธารณะเสมือนสำหรับการแสดงออกทางการเมืองและการระดมพลมวลชน

ทฤษฎี connective action ของ Bennett และ SegerbergBennett และ Segerberg, (2012) เสนอทฤษฎี "connective action" เพื่ออธิบายรูปแบบใหม่ของการเคลื่อนไหวทางการเมืองในยุคดิจิทัล ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงการเชื่อมโยงแบบหลวม ๆ ระหว่างผู้เข้าร่วม การปรับแต่งเนื้อหาให้เข้ากับบริบทส่วนตัว และการใช้แฮชแท็กเป็นเครื่องมือในการรวมกลุ่มและสร้างการเคลื่อนไหว ศ.ดร.ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, (2564) ได้นำทฤษฎี connective actionมาวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทางการเมืองในประเทศไทย โดยเฉพาะการชุมนุมของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในช่วงปี 2563-2564 ชี้ให้เห็นถึงลักษณะการเคลื่อนไหวที่ไม่มีแกนนำชัดเจน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการระดมพลและสื่อสารอุดมการณ์ทางการเมือง ยกตัวอย่างในกรณีกรณีของ Joshua Wong (โจชัว หว่อง) ในประเทศฮ่องกง โจชัว หว่อง เป็นเยาวชนชาวฮ่องกงที่มีบทบาทสำคัญใน Umbrella Movement, (2014) และการประท้วงเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตยในปี 2019 เขาใช้แพลตฟอร์มอย่าง Facebook และ YouTube เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ชุมนุมและโลกภายนอก โดยเน้นการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารกับประชาคมโลก เป็นตัวอย่างของการใช้ "networked publics" เพื่อสร้างแรงกดดันทางการเมืองทั้งภายในและระหว่างประเทศ ซึ่งเขาไม่ได้ใช้อำนาจหรือความรุนแรงในการเคลื่อนไหว แต่ใช้ข้อมูลและสื่อ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนแนวคิดของ danah boyd ได้ชัดเจนว่า "networked publics" คือพื้นที่ใหม่ของการเคลื่อนไหวที่เชื่อมโยงระหว่างสังคมผ่านทางเทคโนโลยีได้ดี

ผลกระทบของสื่อออนไลน์ในยุคดิจิทัลที่มีต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง

สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางการเมืองในหลากหลายด้าน ทั้งเชิงสร้างสรรค์และเชิงทำลาย การศึกษาผลกระทบเหล่านี้จะช่วยเปิดมุมมองใหม่ให้เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนของบริบททางการเมืองในยุคดิจิทัลได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ผลกระทบเชิงบวก

สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการขยายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลทางการเมืองของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ระบุว่าผู้ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ช่วยเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจทางการเมือง และส่งผลให้การตัดสินใจทางการเมืองมีความรอบคอบและมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น ขณะทำงานวิจัยของ ดร.สมชาย ปรีชาศิลปกุล, (2564) ก็ชี้ให้เห็นว่าสื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นช่องทางหลักในการรับข้อมูลข่าวสารทางการเมืองของคนไทย ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวและความสนใจในประเด็นทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น

สื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะรูปแบบใหม่ที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอย่างกว้างขวาง Loader และ Mercea, (2011) ชี้ให้เห็นว่าสื่อดิจิทัลเหล่านี้เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ด้าน รศ.ดร.ประจักษ์ ก้องกีรติ, (2563) ก็ได้วิเคราะห์ว่าสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเปิดพื้นที่ให้กับเสียงจากกลุ่มคนที่เคยถูกมองข้ามหรือถูกกีดกันในสื่อกระแสหลัก โดยเฉพาะกลุ่มชายขอบในสังคมไทย ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางการเมืองที่หลากหลาย และสะท้อนมุมมองที่หลากหลายมากขึ้นในสังคม

สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการระดมมวลชนและการเคลื่อนไหวทางการเมืองในยุคปัจจุบัน Bennett และ Segerberg, (2012) ระบุว่าสื่อเหล่านี้เอื้อให้เกิดการรวมตัวกันของผู้คนในลักษณะที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม แต่สามารถรวมกลุ่มอย่างหลวม ๆ บนพื้นฐานของเป้าหมายร่วม ผศ.ดร.ประภาส ปันตบแต่ง, (2565) ศึกษาการเคลื่อนไหวทางการเมืองในช่วงปี 2563–2564 และพบว่าสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการชุมนุมและกิจกรรมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง ซึ่งในประเทศไทย กรณีที่มีลักษณะคล้ายกับโจชัว หว่อง แห่งฮ่องกง คือ การเคลื่อนไหวของกลุ่มเยาวชนปลดแอกในปี พ.ศ. 2563 เยาวชนกลุ่มนี้ใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเคลื่อนไหวทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการประกาศนัดหมายการชุมนุม การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และการปฏิรูปการเมือง รวมถึงการสื่อสารกับประชาคมโลกผ่านการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากนานาชาติแกนนำที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ ปณิสา สิทธิจิรวัฒนกุล (รุ้ง), พริษฐ์ ชิวารักษ์ (เพนกวิน) และภานุพงศ์ จาดนอก (ไมค์) พวกเขาเป็นตัวแทนของเยาวชนไทยที่แสดงออกถึงความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างพื้นที่สาธารณะใหม่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสะท้อนแนวคิด "networked publics" อย่างชัดเจนกรณีนี้จึงเป็นตัวอย่างของการที่เยาวชนไทยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั้งในด้านการสร้างกระแส การสื่อสาร และการรวมพลังของประชาชนผ่านโลกออนไลน์

ผลกระทบเชิงลบ

การแพร่กระจายของข่าวปลอมและข้อมูลที่บิดเบือนบนสื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเข้าใจทางการเมืองของประชาชน งานของ Vosoughi และคณะ, (2018) ชี้ให้เห็นว่าข่าวปลอม โดยเฉพาะในประเด็นการเมือง มักถูกเผยแพร่อย่างรวดเร็วและแพร่หลายยิ่งกว่าข่าวจริง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติและการตัดสินใจของผู้ใช้สื่อออนไลน์ ขณะเดียวกันการศึกษาจากศูนย์สำรวจก่อนแชร์ สำนักข่าวไทย อสมท, (2565) ระบุว่าข่าวปลอมเกี่ยวกับการเมืองเป็นกลุ่มที่ถูกเผยแพร่มากที่สุดในสื่อสังคมของไทย ซึ่งนำไปสู่ความคลางแคลงใจในสถาบันการเมือง และบั่นทอนความเชื่อมั่นในกระบวนการประชาธิปไตย

สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดปรากฏการณ์ "echo chambers" หรือห้องสะท้อนความคิดเห็น ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานมักได้รับข้อมูลที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือทัศนคติของตนเองเท่านั้น ส่งผลให้ความคิดที่แตกต่างถูกมองข้ามหรือถูกต่อต้านอย่างรุนแรง Sunstein, (2017) ชี้ว่าพฤติกรรมเช่นนี้เสริมสร้างความเชื่อเดิมและทำให้เกิดการแบ่งแยกทางความคิด ขณะที่ ผศ.ดร.พิรงรอง รามสูต, (2565) ได้ศึกษาพบว่า echo chambers ในบริบทของสื่อสังคมออนไลน์ไทยมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและการแบ่งขั้วทางการเมืองที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่อ่อนไหวและเป็นที่ถกเถียงในสังคม

บทสรุป

สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน โดยส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผลกระทบเชิงบวกสื่อออนไลน์ช่วยให้เยาวชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางการเมืองได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ทำให้มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมอง และร่วมถกเถียงอย่างเสรี นำไปสู่การตื่นตัวและตระหนักในบทบาทของตนในฐานะพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และผลกระทบเชิงลบ โดยสื่อออนไลน์ก็อาจเป็นช่องทางในการแพร่กระจายข้อมูลที่บิดเบือนหรือมีเจตนาชี้นำทางการเมือง ซึ่งส่งผลให้เยาวชนบางกลุ่มอาจเกิดความเข้าใจผิดหรือมีอคติทางการเมือง ถึงแม้สื่อออนไลน์จะเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการส่งเสริมประชาธิปไตย แต่ก็จำเป็นต้องใช้อย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมกับส่งเสริมทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อให้กับเยาวชนควบคู่กันไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2541). *วัฒนธรรม : สื่อสารเพื่อสานสร้าง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2564). *พลเมืองดิจิทัลกับประชาธิปไตยไทย*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. (2556). *อาเซียนศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : แมคกรอ-ฮิล.
- ธานินทร์ กรียวิเชียร. (2545). *หลักกฎหมายมหาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ปาริชาติ เทพอารักษ์. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
- เปรมศักดิ์ แก้วมรกต. (2018). วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในสังคมพหุวัฒนธรรม : กรณีศึกษาจังหวัดเทพา จังหวัดสงขลา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 217–225.

- พงศกร สุทธิอาภา. (2564). อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ต่อพฤติกรรมและทัศนคติของคนรุ่นใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์*, 22(1), 45-62.
- วิโรจน์ สุขพิศาล. (2565). การเคลื่อนไหวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย: มุมมองผ่านแนวคิด networked publics. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 13(1), 1-25.
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2564). สื่อสังคมออนไลน์กับการตื่นตัวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 51(2), 1-30.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). *การเมืองไทย*. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ. (2556). *บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุขุม นวลสกุล และ วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. (2539). *การเมืองและการปกครองไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 18-19.
- สุจิต บุญบงการ. (2558). แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองไทย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาปัญหาพัฒนาการเมืองไทย*. หน่วยที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสถียร เขยประทับ. (2551). *การสื่อสาร การเมือง และประชาธิปไตยในสังคมพัฒนาแล้ว*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bennett. W. L., & Segerberg, A. (2012). The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics. *Information, Communication & Society*, 15(5), 739-768. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.670661>
- Bimber, B. (2014). Digital media in the Obama campaigns of 2008 and 2012: Adaptation to the personalized political communication environment. *Journal of Information Technology & Politics*, 11(2), 130-150. <https://doi.org/10.1080/19331681.2014.895691>
- Boulianne, S. (2015). Social media use and participation: A meta-analysis of current research. *Information, Communication & Society*, 18(5), 524-538. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1008542>
- Boyd, d. (2010). Social network sites as networked publics: Affordances, dynamics, and implications. In Z. Papacharissi (Ed.), *The networked self: Identity, community, and culture on social network sites* (pp. 39-58). Routledge.
- Kanchanatane, K. (2021). Social 283Media and Political Participation in Thailand. *Journal of MCU Social Science Review*, 10(2), 270-283.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68.
- Laski, Harold J. (1931). *Democracy in Crisis*. London: George Allen & Unwin.
- Levine, P. (1980). *The Politics of Democracy*. New York : Harper & Row. p. 42.
- Loader, B. D., & Mercea, D. (2011). Networking democracy? Social media innovations and participatory politics. *Information, Communication & Society*, 14(6), 757-769. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2011.592648>

- Merriam, Charles E. (1941). *The Meaning of Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Pongsawat, P. (2020). Social Media and Political Mobilization in Thailand. In S. Chachavalpongpun (Ed.), *Routledge Handbook of Contemporary Thailand* (pp. 348-361). Routledge.
- Thananithichot, S. (2022). Polarization and Social Media: The Case of Thailand. In M. Oswald (Ed.), *The Palgrave Handbook of Digital Politics* (pp. 525-545). Palgrave Macmillan.
- Tucker, J. A., Guess, A., Barberá, P., Vaccari, C., Siegel, A., Sanovich, S., Stukal, D., & Nyhan, B. (2017). *Social media, political polarization, and political disinformation: A review of the scientific literature*. Hewlett Foundation. <https://ssrn.com/abstract=3144139>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. New York : Atria Books.

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

THE VEGETARIAN

ยงยุทธ ขำคง

Yongyut Khamkong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

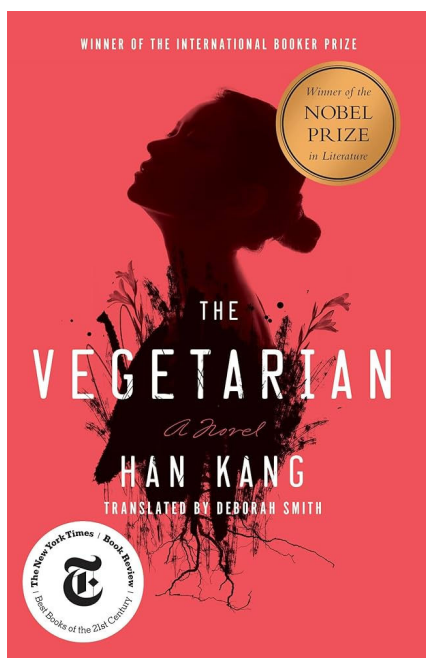
Phranakhon Rajabhat University

Email: yongyut.k@pnru.ac.th

Received : May 2, 2025;

Revised : May 27, 2025;

Accepted : May 27, 2025



หนังสือ The Vegetarian (มังสวิรัต) เป็นผลงานการประพันธ์ของ ฮัน กัง (Han Kang) ชาวเกาหลีใต้ที่ได้รับรางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรมปี ค.ศ. 2024 และเป็นผู้หญิงคนแรกในทวีปเอเชียที่ได้รับรางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรม หนังสือเล่มที่นำมาวิพากษ์นี้ตีพิมพ์ในปี 2015 เป็นฉบับแปลมาจากภาษาเกาหลีเป็นภาษาอังกฤษ โดย Deborah Smith ต้นฉบับภาษาเกาหลีได้รับการตีพิมพ์ในปี 2007 ฉบับแปลมีเลข ISBN 9781101906118 โดยสำนักพิมพ์ Hogarth หนังสือมีความยาว 185 หน้า เคยมีการแปลเป็นภาษาไทยหลายครั้ง เช่น ฉบับแปลของมินตรา อินทรรัตน์ ใช้ชื่อภาษาไทยว่า *เดอะเวเจอเทเรียน* เรายังพบว่าหนังสือเล่มนี้มีการนำไปใช้ในการเรียนการสอนด้านงานวรรณกรรมและการแปลในหลายประเทศทั่วโลก ในไทยที่พบคือการทำสารนิพนธ์ระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิชาการแปลภาษาอังกฤษและไทย โดยแปลชื่อเรื่องของ

นิยายว่า “มังสวิรัต ปัญหา รากะ และอิสตรี” โดย ประภัสสร ศรีสุวรรณ เป็นต้น

นับแต่ปี 2007 มีการแปล The Vegetarian เป็นภาษาต่าง ๆ ถึง 32 ภาษา และหนังสือได้รับรางวัลระดับโลกและการเชิดชูเกียรติในหลายรายการ อาทิ Man Booker International Prize 2016 ของประเทศอังกฤษ หนังสือพิมพ์ New York Times จัดให้ The Vegetarian อยู่อันดับที่ 49 จากนิยาย 100 เล่มที่ดีที่สุดของศตวรรษ 21 และนิตยสาร Time ยกย่องให้ The Vegetarian เป็นหนังสือที่ดีที่สุดในปี 2016 เป็นต้น และในปี 2009 มีการนำหนังสือมาเป็นภาพยนตร์ที่เกาหลีใต้ มีชื่อว่า The Vegetarian หนังสือแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีเนื้อหาโดยย่อดังนี้

ตอนที่ 1 The Vegetarian มังสวิรัต

เป็นการเล่าเรื่องจากคำบอกเล่าของผู้ชายคนหนึ่งที่เป็นสามีของ ยองเฮ ภรรยาของเขา คินหนึ่งยอง เฮฝันร้ายและเห็นเลือด เนื้อสัตว์และความรุนแรง เมื่อตื่นขึ้นมาเธอจึงตัดสินใจยุติการกินเนื้อสัตว์ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สามีของเธอไม่พอใจอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อต้องไปกินเลี้ยงกับเพื่อนและหัวหน้างานที่บริษัท สามีของยองเฮรู้สึกเสียหน้าอย่างมาก จึงนำเรื่องนี้ไปบอกแก่ครอบครัวของยองเฮ จนนำไปสู่ความ

ขัดแย้งที่รุนแรงขึ้น เมื่อพ่อของยองเฮพยายามยึดเย็ดเนื้อสัตว์ให้ยองเฮกิน แต่ยองเฮไม่ยอมกินและใช้มีดตัดข้อมือตัวเองทำให้บาดเจ็บสาหัส นับแต่นั้นยองเฮถูกมองจากคนในครอบครัวว่าเป็นคนสติไม่สมประกอบ

ตอนที่ 2 The Mongolian Mark รอยปาน

ตอนนี้เล่าเรื่องโดยพี่ชายของยองเฮ เขาเป็นคนที่ช่วยแบกยองเฮไปโรงพยาบาล และเมื่อสามีของยองเฮฆ่าขาดจากยองเฮ ทำให้ยองเฮอยู่คนเดียวในหอพัก พี่ชายได้ยินเรื่องเล่าเกี่ยวกับยองเฮจากอินเฮ ภรรยาของเขาเองโดยเฉพาะเรื่องปานดำที่ก้นของยองเฮ ทำให้เขาเกิดความรู้สึกต้องการทางเพศขึ้นมาและต้องการเห็นปานดำนั้น พี่ชายเป็นศิลปินที่อยากจนอาศัยการดูแลจากอินเฮจึงดำรงชีวิตอยู่ได้ เขาหลงชอบรูปร่างผอมบางของยองเฮและใช้อูบายให้ยองเฮมาเป็นนางแบบงานของเขา เขาวาดรูปดอกไม้และพืชพรรณไม้ต่างๆ บนร่างเปลือยของยองเฮ และถ่ายวิดีโอเก็บไว้ ในที่สุดเขาก็มีความสัมพันธ์ลึกซึ้งและหลับนอนกับยองเฮหลายครั้ง เขาไม่ได้รักยองเฮแต่ต้องการอาศัยร่างกายของยองเฮเพื่องานศิลปะและเพื่อปลดปล่อยความต้องการของตัวเองเท่านั้น อาการทางจิตเวชของยองเฮมีมากขึ้น เธอมักชอบแก้ผ้าอาบแดดต่อหน้าผู้คนและไม่สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้ แต่นั่นยังทำให้พี่ชายของยองเฮมีความปรารถนาในร่างกายของเธอมากขึ้น ในที่สุดอินเฮจับได้ว่าเขาเป็นชู้กับน้องสาวตัวเอง จึงเรียกรถพยาบาลให้มารับตัวสามีและน้องสาวไปที่โรงพยาบาลจิตเวช และเป็นภาระของอินเฮที่ต้องคอยหมั่นมาดูแลน้องสาวอยู่เสมอ แพทย์ตรวจอาการทางจิตของสามีอินเฮไม่พบจึงปล่อยตัวเขาไป ส่วนยองเฮต้องรักษาอาการจิตเวชที่โรงพยาบาล อินเฮขอหย่ากับสามีและไม่ยอมให้เขามาพบลูกของเธออีกต่อไป

ตอนที่ 3 The Flaming Trees ต้นไม้เพลิง

เป็นการเล่าเรื่องผ่านคำบอกเล่าของอินเฮ พี่สาวที่คอยดูแลยองเฮในยามที่ยองเฮไม่มีใครเหลืออีกแล้ว อินเฮไปเยี่ยมยองเฮที่โรงพยาบาลจิตเวชและพบว่ายองเฮอยากเป็นต้นไม้ เหมือนกับที่เธอเคยถูกพี่ชายวาดรูปต้นไม้และดอกไม้บนร่างกายของเธอ เธอไม่ยอมกินอาหารใดๆ อีกแล้วจนหมดต้องให้สารอาหารทางเส้นเลือด และให้ยาสลบแก่เธอเพื่อให้อยู่นิ่งๆ ยองเฮเคยหลบหนีออกไปนอกโรงพยาบาลและเข้าไปอยู่ในป่า เพราะเธออยากเป็นต้นไม้และเติบโตที่นั่น ตำรวจต้องออกไปตามหาตัวเธอจนเจอและนำกลับมาที่โรงพยาบาล อินเฮเป็นห่วงน้องสาวและพยายามเกลี้ยกล่อมให้ยองเฮกินอาหารที่เธอนำมา แต่ยองเฮไม่ยอมกิน หมอบอกว่าต้องบังคับให้อาหารทางสายยางผ่านลำคอลงไป แต่ยองเฮดิ้นรนและดึงสายยางออก และหมอจึงบังคับให้นำคนไข้ไปโรงพยาบาลที่ดีกว่านี้ มิฉะนั้นยองเฮจะขาดสารอาหารจนตาย ขณะที่อยู่บนรถพยาบาล อินเฮบอกยองเฮว่า เธอเองก็ฝันร้ายเช่นกัน แต่เธอเลือกที่จะสู้เพื่อลูกและเพื่อยองเฮต่อไป เรื่องราวจึงจบลงที่ตรงนี้

วิพากษ์หนังสือ

การดำเนินเรื่องที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีการบรรยายที่มีรายละเอียดมากเป็นเสน่ห์ของ The Vegetarian หลายคนที่จะอ่านจะพูดเหมือนกันว่า หนังสือเล่มนี้ดึงดูดให้นักอ่านเข้าไปอยู่ในโลกของยองเฮ และได้สัมผัสความรู้สึกที่แท้จริงของผู้หญิงธรรมดาๆ คนหนึ่งที่อยากจะทำเลือกเส้นทางชีวิตของตัวเองด้วยการไม่กินเนื้อสัตว์ ตลอดทั้งเรื่อง 185 หน้าของหนังสือ ยองเฮแทบจะไม่พูดอะไรเลย แต่เธอกลับแสดงอิทธิพลทางความคิดไปสู่ตัวละครอื่นๆ และผู้อ่านได้อย่างน่าสนใจ จุดที่น่าสนใจอื่นๆ ที่ควรกล่าวถึงได้แก่

1. โลกเจียบของยองเฮ Han Kang เลือกที่จะไม่เล่าเรื่องผ่านความคิดของยองเฮที่เป็นตัวละครหลัก ทั้งๆ ที่ผู้อ่านอยากจะได้ข้อมูลความรู้สึกที่อยู่ในใจของยองเฮ แต่ทั้งสามตอนที่ปรากฏกลับเป็นการเล่าเรื่องจากปากของคนอื่นทั้งสิ้น ยองเฮจึงไม่มีสิทธิ์เลือกวิถีชีวิตของตัวเองเลย คนอื่นๆ เป็นผู้ตีความความรู้สึกของยองเฮตลอดทั้งเรื่อง เช่น พ่อของยองเฮแสดงออกให้เห็นว่า พ่อสั่งอะไร เธอก็ควรต้องทำตามทุกอย่าง เพราะพ่อเป็นผู้หวังดีต่อลูก ดังนั้นพ่อจึงบังคับให้ลูกต้องกินเนื้อสัตว์ให้ได้ สามียองเฮก็ต้องการเรื่องบนเตียงกับยองเฮและเมื่อรู้สึกว่ายองเฮไม่ทำตามที่บอก เขาก็ขอลีกกับเธอไป พี่ชายของยองเฮก็ต้องการงานศิลปะบนเรือนร่างของยองเฮและต้องการร่วมหลับนอนกับเธอเท่านั้น เขาไม่ได้ต้องการความรักหรือเอื้ออาทรต่อยองเฮ และอินเฮที่รักน้องสาวและคอยมาดูแลยองเฮที่โรงพยาบาลก็พยายามจะบอกให้ยองเฮกินอาหารและมีชีวิตอยู่ต่อไปให้ได้ ทุกๆ คนที่เข้ามาในชีวิตของยองเฮจึงมักทำตัวเป็นผู้ชี้นำยองเฮว่า ให้ทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ โดยมีได้มีเยื่อใยที่จะรับฟังความคิดเห็นของเธอ ยองเฮจึงเป็นตัวแทนของแม่บ้านชาวเกาหลีที่ดูแลครอบครัวและอยู่ในโลกเจียบของตัวเอง โดยมีวัฒนธรรมและสังคมเป็นตัวกำหนด พวกเขาไม่มีเสียงที่จะแสดงความคิดเห็นมากนัก สังคมต้องการให้ผู้หญิงเป็นเช่นนั้น

2. อาการทางจิตเวชของยองเฮที่ชอบถอดเสื้อผ้าอาบแสงแดดและไม่แคร์สายตาของผู้คน ถูกมองว่าเป็นอาการทางจิต แต่ Han Kang ก็พยายามบอกให้เห็นว่าทุกคนที่อยู่รอบตัวยองเฮก็ล้วนมีอาการทางจิตประสาทรากกันทั้งสิ้น พ่อของยองเฮที่ยึดติดกับการใช้กำลังแบบทหารเก่า สามียองเฮที่ไม่เห็นใจภรรยาและเห็นแก่ตัว พี่ชายที่หมกมุ่นอยู่กับงานศิลปะและเรื่องบนเตียง อินเฮที่จมปลักอยู่กับความทุกข์ของตัวเองอยู่คนเดียว การที่ยองเฮเข้าไปสู่โลกของตัวเองและอยู่กับตัวเองโดยไม่สนใจคนอื่น ๆ กลับถูกมองว่าเป็นอาการทางจิตประสาท แต่สังคมรอบข้างเธอกลับเต็มไปด้วยความรุนแรง ความหมกมุ่น และความทุกข์แสนสาหัส จนอาจมองอีกมุมหนึ่งได้ว่า ยองเฮมีอิสระที่จะอยู่กับตัวเองได้ การเป็นบ้าหรือการมีอิสระในโลกภายในจิตใจของยองเฮ จึงยังคงเป็นที่ถกเถียงว่ามันเป็นโลกชนิดใดกันแน่ โลกที่เต็มไปด้วยความรุนแรงและความเห็นแก่ตัว นี่คือนโลกที่ยองเฮควรจะอยู่อาศัยจริงๆ หรือ หรือว่าสิ่งที่เธอทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมแล้ว เพราะเป็นโลกภายในจิตใจที่เต็มไปด้วยความงดงาม ความอยากเป็นต้นไม้ที่เติบโตอย่างอิสระในป่าอย่างที่ยองเฮอยากกระทำ

3. ผู้หญิงเกาหลีกับสิ่งที่สังคมคาดหวังให้เป็น The Vegetarian สะท้อนแรงกดดันของสังคมที่ทับถมมาที่ผู้หญิงของเกาหลีที่ต้องอยู่กับขนบธรรมเนียมแบบโบราณ การเป็นผู้ว่านอนสอนง่าย และทำตามสิ่งที่สามีและผู้ชายต้องการ โดยไม่มีตัวเลือกในชีวิตมากนัก ผ่านตัวละครที่เป็นผู้หญิงอย่างยองเฮที่ไม่มีอาชีพและรายได้ เธอเป็นแม่บ้านที่คอยดูแลบ้านและรอคอยสามีกลับมา เมื่อเธอตัดสินใจเลือกที่จะไม่กินเนื้อสัตว์ จึงเหมือนเธอแสดงออกซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และตัดสินใจเลือกเส้นทางชีวิตของตัวเอง คนที่อยู่รอบข้างจึงไม่สามารถยอมรับเธอได้ สามียองเฮ พ่อและแม่ก็ตีตัวออกห่างและถึงขั้นไม่เคยมาเยี่ยมเธอเมื่อเธอต้องอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวชเพียงคนเดียว อินเฮที่เป็นพี่สาวเธอก็มีชีวิตไม่ต่างกัน เธอต้องเลี้ยงลูกเพียงลำพังขณะที่สามีที่เป็นศิลปินไม่เคยกลับมาช่วยดูแลลูกและธุรกิจร้านค้าของครอบครัวเลย หน้าซ้ำสามียองเฮยังลักลอบเป็นชู้กับน้องสาวของเธออีก เธอจึงเป็นตัวแทนของผู้หญิงเกาหลีที่ต้องอดทนอย่างเงียบๆ และไม่มีปากเสียงในสังคมหรือในครอบครัว เธอไม่กล้าแม้แต่จะออกมาปกป้องน้องสาวเมื่อยองเฮกำลังถูกบังคับโดยเหล่าผู้ชายให้ยองเฮต้องกินเนื้อสัตว์ เธอรู้สึกผิดที่ตัวเองไม่ลุกขึ้นมาปกป้องน้องตัวเอง หรือแม้แต่แม่ของยองเฮก็ทำได้เพียงการร้องไห้เท่านั้น และทำตามสิ่งที่สามีบอกให้กระทำ แม้จะรักลูกเพียงใด แม่ก็ไม่สามารถจะพูดอะไรได้ ทำได้เพียงการนั่งเงียบเท่านั้น สังคมเกาหลีที่อยู่ในนิยายเล่มนี้จึงบ่งบอกให้เห็นว่า

เป็นโลกของผู้ชายเป็นใหญ่ และผู้หญิงต้องเชื่อฟังคำสั่ง เป็นแม่บ้านที่เลี้ยงดูลูกและทำงานบ้าน และต้องไม่มีตัวตนในสังคม ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใดๆ ได้ ไม่สามารถจะเลือกเส้นทางชีวิตตัวเองได้ The Vegetarian ยังสะท้อนให้เห็นอีกว่า ผู้ชายที่อาวุโสอย่างพ่อของยองเฮต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดที่ใครๆ ก็มีโอกาสทัดทานได้ คำสั่งของพ่อคือคำสั่งศักดิ์สิทธิ์ เมื่อเขาบังคับให้ยองเฮต้องกินเนื้อ เธอก็ต้องกิน เมื่อไม่กิน เธอจึงเลือกทางออกเดียวคือการพยายามฆ่าตัวตาย

4. ผู้หญิงในฐานะวัดพุทธทางเพศ Han Kang ได้บรรยายฉากอิโรติกที่เป็นแนวทางคล้ายงานเขียนของทางญี่ปุ่นและทางตะวันตกที่บรรยายฉากอิโรติกอย่างชัดเจน ไม่ซ่อนเร้นอำพราง ซึ่งเราไม่มีโอกาสได้เห็นในวรรณกรรมของไทยบ่อยนัก ยองเฮถูกกระทำทางเพศอย่างไม่เต็มใจจากสามีตัวเอง และจากการหลอกลวงของพี่ชาย และเกือบจะกลายเป็นเหยื่อของเพื่อนพี่ชายอีกด้วย การถูกใช้ร่างกายเพื่อการวาดภาพบนร่างกายที่เปลือยเปล่า และใช้บำบัดความต้องการทางเพศจากพี่ชาย กลายเป็นจุดไฮไลต์ที่สำคัญของนิยายเรื่องนี้ ผู้หญิงเกาหลีถูกคาดหวังให้มีความสวยงาม ผอม หุ่นดี และเป็นผู้ที่ผู้ชายจะมาเลือกเพื่อเป็นคู่ครองหรือเพื่อประโยชน์ในทางเพศ ยองเฮถูกกระทำจนต้องเข้าไปอยู่ในโลกของตัวเองในโรงพยาบาลจิตเวช แต่เธอไม่สามารถแม้แต่จะเลือกเป็นมิ่งขวัญชีวิตซึ่งเป็นข้อแม้ของชีวิตต่างๆ ที่ต้องเอาชีวิตเข้าแลกมา ในขณะที่ผู้ชายที่อยู่ในเนื้อเรื่องกลับสามารถควบคุม สิ่งการ และเลือกเส้นทางเดินชีวิตของตัวเองได้อย่างอิสระ โดยอาศัยตัวละครหญิงเพื่อพ่วงชีพ หรือเพื่อตอบสนองความต้องการของตนในแต่ละวัน การกระทำของยองเฮจึงเหมือนการประท้วงสังคมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ ประท้วงด้วยการไม่ยอมทำตามคำสั่งของผู้ชายอีกต่อไป และเลือกที่จับชีวิตของตนเอง และอยู่ในโลกภายในจิตใจของตนเองเท่านั้น Han Kang ผู้ประพันธ์ได้ท้าทายความเชื่อและขนบธรรมเนียมนี้ออกสู่สายตาชาวโลกอย่างไม่หวาดกลัว และเธอได้รับการยกย่องในงานวรรณกรรมชิ้นเอกนี้ ซึ่งได้รับรางวัลระดับโลกหลายรายการรวมถึงรางวัลโนเบลอีกด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เธอได้แสดงเสียงของผู้หญิงเกาหลีออกมา เปิดเผยตัวตนของผู้หญิงเกาหลีที่ยังไม่มีใครกล้ากระทำ

กล่าวโดยสรุป วรรณกรรมเล่มนี้เป็นเพชรน้ำเอกแห่งงานวรรณกรรมของเอเชียและเป็นงานที่นำความภาคภูมิใจมาสู่ชาวเอเชียโดยเฉพาะเสียงสะท้อนจากผู้หญิงเอเชีย The Vegetarian เป็นนิยายเล่มแรกของ Han Kang ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งทำให้ผู้ประพันธ์ได้รับการยกย่องเชิดชูและได้รับรางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรม และเป็นผู้หญิงชาวโลกตะวันออกคนแรกที่ได้รับรางวัลนี้ในประวัติศาสตร์ของโนเบล เมื่อหนังสือ The Vegetarian ได้รับการตีพิมพ์ด้วยภาษาเกาหลีมียอดขายกว่า 20,000 เล่ม หลังจากหนังสือได้รับรางวัล The Man Booker International Prize ในปี 2016 หนังสือได้รับการแปลกว่า 30 ภาษาและมียอดขายกว่า 1 ล้านเล่มอย่างรวดเร็ว และจะมียอดขายมากขึ้นไปอีกเรื่อยๆ จากการพูดกันปากต่อปากในสื่อแขนงต่างๆ

แม้แต่ตัว Han Kang เองก็อาจคาดไม่ถึงว่าผลงานของตัวเองจะได้รับการตอบรับจากประชาคมโลกมากมายขนาดนี้ เธอเป็นครูสอนวิชาการเขียนในสถาบันศิลปะกรุงโซล หรือ Seoul Institute of the Arts เธออายุ 54 ปี (เกิดปี 1970) Han Kang มีผลงานตีพิมพ์นิยายมาแล้ว 11 เรื่องและงานเขียนเรื่องสั้นอีกจำนวนมาก เธอได้รับรางวัลจากทั่วโลกมาแล้วมากกว่า 20 รายการจากงานเขียนเกือบทุกชิ้นที่เธอประพันธ์ ชีวิตครอบครัวของเธอมีกะหย้าร้างและเธอเลี้ยงลูก 1 คน กล่าวกันว่าเธอใส่เรื่องราวในชีวิตของเธอผ่านตัวละครใน The Vegetarian ผ่านตัวละครคืออินเฮที่เป็นพี่สาวของยองเฮ ซึ่งในนิยายเธอมีลูก 1 คน และหย่าขาดกับสามีเช่นกัน

จากเนื้อหาที่มีความรุนแรงและฉากอีโรติกในบางช่วง จึงอาจกล่าวได้ว่า *The Vegetarian* เหมาะกับผู้อ่านในวัย 18+ หากอายุต่ำกว่านี้ควรมีผู้ปกครองคอยให้คำแนะนำ หนังสือเหมาะสำหรับนักศึกษาและครูอาจารย์ทุกคน เหมาะสำหรับเป็นหนังสืออ่านประกอบในวิชาเกี่ยวกับวรรณกรรม หรือวรรณกรรมเปรียบเทียบ หากต้องการฝึกภาษาอังกฤษไปด้วย ก็ควรหาฉบับภาษาอังกฤษมาอ่านดูสักครั้ง

Reference

Kang, H. (2007). *The Vegetarian*. New York: Hogarth.



ภาคผนวก



รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความ มีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลั้งก์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

แปลและปรับปรุงจาก <https://publicationethics.org/>

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยฯ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยฯ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แกไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20%
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในบรรณานุกรม และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้บทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่เป็นตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกถอดถอนออกจากวารสาร
9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562
2. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้พิมพ์หรือบทความที่ตรวจพบว่าการกระทำผิดด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการจะต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้นๆ ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์
8. ปรับปรุงจาก ประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562