

ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของ
ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (โค้ชจิมมี่)

Driving the IDG Leadership Network in Thailand: An Analytical Study
and Recommendations of Dr.Potjanart Seebungkerd (Coach Jimi)

ศูนย์พอเพียงศึกษา

Center of Sufficiency Studies

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: punnipa.su@gmail.com

Received: October 29, 2025; Revised: December 31, 2025; Accepted: December 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ Inner Development Goals (IDG) ในประเทศไทยจากทัศนะของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (โค้ชจิมมี่) และเพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติให้เครือข่ายมีความยั่งยืน โดยใช้การถอดบทเรียนเชิงคุณภาพจากกระบวนการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยา ผลการศึกษาพบว่า โค้ชจิมมี่มองการขับเคลื่อน IDG เป็น “การตื่นรู้ร่วมกัน” มากกว่าการบริหารแบบโครงสร้าง เน้นพลังของความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการฟังอย่างลึกซึ้งเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ การสังเคราะห์แนวคิดก่อให้เกิด J.I.M.I. Model ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การเดินทางกลับบ้านในใจตนเอง, การฟังเสียงข้างในด้วยเมตตา, การสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมที่มีชีวิต, และการยืนอยู่ในความจริงด้วยความสัมพันธ์ สะท้อนการบูรณาการศาสตร์สากลของ IDG เข้ากับรากวัฒนธรรมไทยอย่างกลมกลืน

คำสำคัญ: การขับเคลื่อน, เครือข่ายผู้นำ IDG, ประเทศไทย, ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (โค้ชจิมมี่), J.I.M.I. Model

Abstract

This academic article aims to examine approaches for driving the Inner Development Goals (IDG) leadership network in Thailand from the perspective of Dr. Potjanart Seebungkerd (Coach Jimi) and to synthesize policy and practical recommendations for sustaining the network. A qualitative method was employed through phenomenological reflection and in-depth interview analysis. The findings revealed that Coach Jimi viewed the movement of IDG as a process of “collective awakening” rather than structural management. The approach emphasized the power of relationships, trust, and deep listening as the heart of leadership. The synthesis of ideas led to the development of the J.I.M.I. Model, which consists of four dimensions: Journey from Within, Inner Listening with Compassion, Meaning-making through Thai-rooted Culture, and Integrity in Relationship. This model reflected the integration of the global essence of the IDG framework with Thai cultural roots in a harmonious and holistic manner.

Keywords: Driving, IDG Leadership Network, Thailand, Dr.Potjanart Seebungkerd (Coach Jimi), J.I.M.I. Model

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและซ้อนทับกันหลายมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และจิตวิญญาณของมนุษย์ ความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ไม่เพียงแสดงออกในระดับโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังสะท้อนความเปราะบางในระดับภายในของมนุษย์ที่ขาดสมดุลระหว่าง “ความรู้” กับ “ความรู้สึกตัว” (Inner Development Goals, 2023a) การพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคปัจจุบันจึงไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงเป้าหมายเชิงวัตถุหรือเชิงระบบอย่างที่กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ แต่จำเป็นต้องเปิดมิติใหม่ของการพัฒนาภายใน ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจของมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง “ความเป็น” และ “การกระทำ” อย่างแท้จริง (Gaia Education, 2023; Andersson, 2024) แนวคิด Inner Development Goals (IDG) จึงถือกำเนิดขึ้นในฐานะกรอบแนวคิดใหม่ที่ทำหน้าที่เป็น “เข็มทิศภายใน” (Inner Compass) ของมนุษย์ในยุคเปลี่ยนผ่าน โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้บุคคลและองค์กรสามารถพัฒนาคุณลักษณะภายใน (inner skills) ที่จำเป็นต่อการบรรลุ SDGs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Inner Development Goals,

2023b; OpenEdition, 2023) กรอบแนวคิด IDG แบ่งออกเป็น 5 หมวดหลัก ได้แก่ Being (การเป็น), Thinking (การคิด), Relating (การสัมพันธ์), Collaborating (การร่วมมือ) และ Acting (การลงมือทำ) ซึ่งสะท้อนเส้นทางการเปลี่ยนแปลงภายในสู่การเปลี่ยนแปลงภายนอกอย่างเป็นองค์รวม (IntechOpen, 2024)

ในระดับโลก แนวคิด IDG ได้รับการส่งเสริมในฐานะ “การปฏิวัติทางการศึกษาและภาวะผู้นำภายใน” (Regen4Futures, 2023) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนและผู้นำได้พัฒนา “ความรู้สึกรักตัวเอง ความเข้าใจ และความเชื่อมโยง” มากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เชิงข้อมูลเพียงอย่างเดียว โดย Andersson (2024) ชี้ว่า IDG เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา (educational paradigm shift) จากการสอนให้รู้ไปสู่การเรียนรู้ที่จะ “เป็น” และ “อยู่ร่วม” อย่างมีสติและความหมาย ขณะที่ OpenEdition (2023) อธิบายว่า การพัฒนา IDG คือกระบวนการของ “การเปลี่ยนผ่านภายในของมนุษย์” (human transformation) ที่ต้องอาศัยทั้งการสะท้อนตน (reflection) การภาวนา (contemplation) และการปฏิบัติจริงในบริบทของชีวิตประจำวัน ในประเทศไทย แนวคิด IDG เริ่มได้รับการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบในช่วงปี พ.ศ. 2566–2568 โดยมีการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัย นักการศึกษา และผู้นำจากหลายภาคส่วนร่วมกันสร้างองค์ความรู้และหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทไทย (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ก) งานศึกษาของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2567ข) ได้พัฒนา หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมผู้นำเพื่อการพัฒนาภายใน โดยเน้นการผสมผสานศาสตร์สากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมในพุทธศาสนา เพื่อให้การพัฒนาภายในไม่แยกขาดจากชีวิตจริงของคนไทย การขับเคลื่อนแนวคิดนี้ยังได้รับการสนับสนุนจาก มูลนิธิสหธรรมิกชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการรวบรวมผู้นำจากหลากหลายสาขา เพื่อสร้าง “เครือข่ายผู้นำ IDG แห่งประเทศไทย” ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบภายในสู่ภายนอก (Inside-Out Learning Process)

ภายใต้กระบวนการนี้ การถอดบทเรียนจาก เวทีผู้นำ IDG Unity Thailand ที่จัดขึ้นโดย โครงการ we oneness มูลนิธิสหธรรมิกชน มีบทบาทสำคัญในการรวบรวม “ประสบการณ์มีชีวิต” ของผู้นำที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในในหลากหลายมิติ ทั้งระดับบุคคล ชุมชน และองค์กร (เมธา หริมเทพาธิป, 2568) เวทีนี้มีได้เป็นเพียงพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดทางทฤษฎี แต่เป็น “พื้นที่แห่งการภาวนา” ที่เปิดโอกาสให้ผู้นำแต่ละคนได้ทบทวนกลับมาฟังเสียงจากภายใน และเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีสติและความเข้าใจ การถอดบทเรียนดังกล่าวจึงสะท้อนแนวโน้มใหม่ของการพัฒนา “ภาวะผู้นำแบบภายใน” (Inner-based Leadership) ที่มีทั้งมิติของจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ในฐานะเครื่องมือของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หนึ่งในผู้นำสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในเวทีดังกล่าวคือ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ชจิมมี) นักพัฒนาศักยภาพมนุษย์ผู้เป็นทั้งโค้ช นักออกแบบกระบวนการ และผู้นำการเปลี่ยนผ่าน (transformative leader) ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อน IDG ในประเทศไทยอย่างลึกซึ้ง ไค้ชจิมมีได้มุ่งพัฒนาเครือข่ายผ่านโครงสร้างหรือระบบองค์กรแบบดั้งเดิม หากแต่ใช้ “พลังของความสัมพันธ์” เป็นแกนกลางของการสร้างเครือข่าย โดยอาศัยการ “ฟังอย่างลึกซึ้ง” (Deep Listening)

และ “การอยู่ร่วมด้วยหัวใจ” เป็นเครื่องมือหลักของการขับเคลื่อน (เมธา ทธิเมทาธิป, 2568) แนวทางจึงมิใช่การบริหารจัดการเครือข่ายเชิงกลไกแต่เป็น “การถักทอความสัมพันธ์” บนพื้นฐานของความศรัทธาร่วม (Shared Inner Calling) และความไว้วางใจ (Trust-based Connection)

ในมุมมองของทฤษฎี IDG แนวทางของโค้ชจิมมีสะท้อนมิติของ Relating และ Being อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะทักษะ presence, empathy, humility และ inner compass ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเชื่อมโยงกับตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง (Research Musings, 2023) ขณะที่ในมิติของ Collaborating และ Acting เน้นการสร้างความร่วมมือแบบมีชีวิต (living collaboration) ผ่านการอยู่ใน “ภาวะความจริง” มากกว่าการทำตามแผนหรือตำแหน่งทางสังคม การขับเคลื่อนเช่นนี้จึงมีลักษณะของ “ภาวะผู้นำที่ไม่ใช่การนำ” (non-directive leadership) ซึ่งสะท้อนแนวคิดของการพัฒนาอย่างอ่อนน้อมและยั่งยืน ในแง่ของบริบทไทย การขับเคลื่อน IDG จำเป็นต้องอาศัย “การตีความเชิงวัฒนธรรม” เพื่อให้แนวคิดสากลสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ก) โค้ชจิมมีได้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจว่า “การขับเคลื่อน IDG ไม่ควรเริ่มจากภาษาวิชาการ แต่ควรเริ่มจากภาษาวัฒนธรรม” เช่น การเปรียบเทียบการดูแลลูกค้าหรือผู้ร่วมงานว่า “เหมือนการต้อนรับแขกในงานบวชลูกชาย” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความอบอุ่น ความเคารพ และการให้เกียรติในวัฒนธรรมไทย (เมธา ทธิเมทาธิป, 2568) ตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงพลังของการนำ IDG มาผสานกับ “จิตวิญญาณแห่งความเป็นไทย” ที่สามารถปลุกความรู้สึกภายในได้ดีกว่าการใช้ถ้อยคำเชิงเทคนิคแบบตะวันตกเพียงอย่างเดียว

ในเชิงปรัชญา แนวทางของโค้ชจิมมีสอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาภายในที่เน้น “การฟังเสียงแห่งชีวิต” มากกว่าการควบคุมชีวิต (IntechOpen, 2024) มองว่ามนุษย์ทุกคนมี “รากเหง้าแห่งความดีงาม” อยู่แล้ว การเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่การเติมสิ่งใหม่ แต่คือการกลับมาระลึกถึงสิ่งที่มีอยู่เดิมภายในใจ (Gaia Education, 2023) ซึ่งสะท้อนหลักการสำคัญของ IDG ที่ว่า “การพัฒนาภายในไม่ใช่การสร้างแต่คือการตื่นรู้” (Inner Development Goals, 2023a) มิติทางจิตวิญญาณนี้เป็นสิ่งที่ทำให้แนวทางของโค้ชจิมมีมีความโดดเด่น เพราะสามารถเชื่อมโยงมิติของการทำงาน การดำรงชีวิต และการภาวนาเข้าไว้ในกระบวนการเดียวกัน นอกจากนี้ การศึกษาของเมธา ทธิเมทาธิป (2568) ยังชี้ให้เห็นว่า บทบาทของโค้ชจิมมีในเครือข่าย IDG Unity Thailand มิได้เป็นเพียงผู้นำเชิงกระบวนการ แต่เป็น “ผู้สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space)” ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้แสดงความเปราะบาง (vulnerability) อย่างไม่ถูกตัดสิน การสร้างพื้นที่ลักษณะนี้เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน IDG ในประเทศไทย เพราะสังคมไทยยังคงเผชิญความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านจาก “สังคมแห่งการตัดสิน” ไปสู่ “สังคมแห่งการรับฟัง” การขับเคลื่อนเครือข่ายด้วยหัวใจจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจากภายใน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและแนวทางของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (โค้ชจิมมี) สะท้อนภาพของ “ผู้นำการเปลี่ยนผ่านภายใน” ที่เชื่อมโยงกรอบ IDG เข้ากับวัฒนธรรมไทยได้อย่างลึกซึ้งและเป็นธรรมชาติ แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ไม่จำเป็นต้องอาศัยระบบหรือแผนงานที่ซับซ้อน หากแต่ต้องอาศัย “ความสัมพันธ์ที่แท้จริง” และ “ความไว้วางใจในความงามของมนุษย์” งานศึกษาฉบับ

นี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของไค้ชจิมมี เพื่อทำความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงจากภายในสามารถเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างไร ผ่านประสบการณ์ชีวิตจริงของผู้ที่ “เดินทางกลับบ้านในใจตนเอง” และนำการเปลี่ยนแปลงนั้นมาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นอย่างยั่งยืน (Regen4Futures, 2023; รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ข)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ชจิมมี)
2. เพื่อสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ สำหรับการจัดตั้งและบริหารเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยให้มีความยั่งยืน

วิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยจากทัศนะของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ชจิมมี)

แนวทางการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำเพื่อการพัฒนาภายใน (Inner Development Goals: IDG) ตามทัศนะของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด หรือ “ไค้ชจิมมี” มีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนมิติของการพัฒนาเชิงปรากฏการณ์ภายใน (inner phenomenon) มากกว่าการจัดการเชิงโครงสร้างแบบภายนอก โดยมองว่าการขับเคลื่อนภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบระบบสั่งการ (directive management) ไปสู่การเอื้อให้เกิดกระบวนการตื่นรู้ร่วมกัน (collective awakening process) ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของ “ความสัมพันธ์” (relationship) “ความไว้วางใจ” (trust) และ “การฟังอย่างลึกซึ้ง” (deep listening) มากกว่าการพึ่งพาอำนาจในเชิงตำแหน่งหรือโครงสร้างทางสังคม

ในทัศนะของไค้ชจิมมี การพัฒนา IDG มิใช่การเพิ่มพูนองค์ความรู้หรือทักษะภายนอก แต่คือการเปิดพื้นที่ให้มนุษย์ได้ทวนกลับมาสัมผัส “ความเป็นจริงภายใน” ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากระดับความคิดไปสู่ระดับจิตสำนึก การขับเคลื่อนเครือข่ายจึงไม่ได้เริ่มต้นจากการออกแบบกลไกหรือแผนงาน หากเริ่มจาก “การสร้างพื้นที่แห่งการรับฟัง” ซึ่งเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเองผ่านการสะท้อน (reflection) และการสนทนาเชิงภาวนา (contemplative dialogue) พื้นที่ดังกล่าวเปรียบเสมือน “สนามแห่งความตระหนักรู้ร่วม” ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้มองเห็นความเปราะบาง ความงาม และศักยภาพภายในของตนและผู้อื่นอย่างไม่ตัดสิน กระบวนการฟังอย่างลึกซึ้งจึงกลายเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นเครื่องมือที่ปลูกให้เกิด “ความเข้าใจเชิงเมตตา” (compassionate understanding) ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายใน

ไค้ชจิมมีให้ความสำคัญต่อ “ความสัมพันธ์เชิงคุณค่า” (value-based relationship) ในฐานะกลไกหลักของการขับเคลื่อนเครือข่าย มองว่าการพัฒนาผู้นำไม่อาจเกิดจากการถ่ายทอดความรู้เชิงเทคนิคเท่านั้น หากต้องเกิดจากการหล่อหลอมผ่านประสบการณ์ร่วมที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจและการให้

เกียติซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์เช่นนี้ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อผลลัพธ์เชิงปริมาณ แต่เพื่อสร้าง “ระบบนิเวศแห่งความสัมพันธ์” (relational ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนผ่านทางจิตสำนึกของมนุษย์ทั้งปวง ภาวะผู้นำในแนวทางของจึงเป็นภาวะผู้นำแบบไม่ชี้แนะ (non-directive leadership) ซึ่งเน้นการ “อยู่ร่วม” (being with) มากกว่าการ “นำ” (leading) ในความหมายดั้งเดิม

ในเชิงวัฒนธรรม โค้ชจิมมีเสนอว่าการขับเคลื่อน IDG ในประเทศไทยจำเป็นต้อง “ตีความใหม่” ให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมไทย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความคิดสากลกลายเป็นสิ่งแปลกแยกจากวิถีชีวิตของผู้คน จึงเลือกใช้ “ภาษาวัฒนธรรม” (cultural language) เป็นสื่อกลางในการสื่อสารแนวคิด IDG มากกว่าใช้ถ้อยคำเชิงเทคนิค ตัวอย่างเช่น การอุปมาเปรียบเทียบการดูแลผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า “เหมือนการต้อนรับแขกในงานบวชลูกชาย” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่แฝงไว้ด้วยความเคารพ ความอบอุ่น และความให้เกียรติ การใช้ถ้อยคำลักษณะนี้ทำให้การพัฒนา IDG กลายเป็นกระบวนการที่ “มีชีวิต” (living process) และมีความหมายต่อผู้เข้าร่วมในเชิงจิตวิญญาณมากกว่าการรับรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว การบูรณาการวัฒนธรรมเช่นนี้ยังช่วยปลูกความรู้สึกเชื่อมโยงทางจิตใจของผู้คนในชุมชนไทยให้เกิดพลังแห่งความเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนในแนวทางของจึงมีลักษณะเป็น “การถักทอ” มากกว่าการ “จัดการ” กล่าวคือ มิได้มุ่งสร้างโครงสร้างแบบตายตัว แต่เน้นการให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนค่อย ๆ ก่อรูปขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันในสถานการณ์จริง ซึ่งกระบวนการนี้อาศัย “ความไว้วางใจ” เป็นทุนทางสังคม (social capital) ที่หล่อเลี้ยงให้เครือข่ายดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน แม้จะไม่มิงบประมาณหรือระบบบริหารแบบแข็งตัว มองว่าการขับเคลื่อนด้วยศรัทธา (faith-based movement) และความจริงใจ (sincerity) มีพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพที่ยั่งยืนมากกว่าการดำเนินงานเชิงโครงการที่เน้นตัวชี้วัดผลลัพธ์ภายนอก

ในอีกมิติหนึ่ง การพัฒนาเครือข่ายผู้นำในทัศนะของโค้ชจิมมีเป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บน “จิตตภาวนาในความสัมพันธ์” (relational mindfulness) หรือการฝึกสติผ่านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างรู้ตัว ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดการตระหนักรู้ต่อพลวัตของอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การภาวนาเช่นนี้ได้จำกัดอยู่ในรูปแบบของสมาธิ แต่ปรากฏในทุกการสื่อสาร การฟัง และการตอบสนองอย่างมีเมตตา ภาวะผู้นำที่เกิดจากกระบวนการลักษณะนี้จึงมีคุณสมบัติ “อ่อนโยนแต่มั่นคง” (gentle yet grounded) เป็นภาวะผู้นำที่มีพลังจากความสงบภายใน มากกว่าพลังจากการควบคุมหรืออำนาจภายนอก

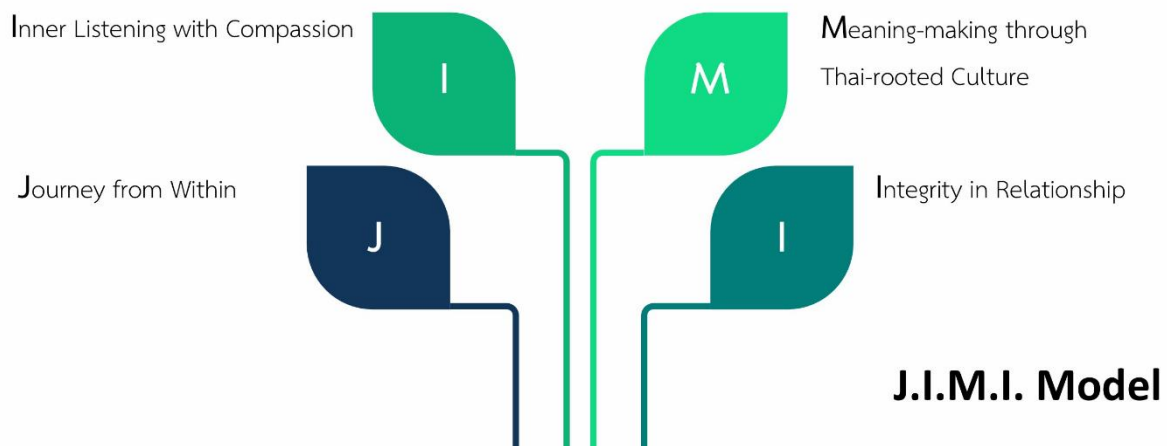
อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวมีเงื่อนไขสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการขยายผลสู่ระดับนโยบายหรือระดับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่อิงความสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นหลัก การพัฒนาในรูปแบบนี้จึงต้องอาศัยเวลา ความต่อเนื่อง และความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง การเร่งรัดให้เกิดผลลัพธ์เชิงรูปธรรมโดยไม่คำนึงถึงกระบวนการภายในอาจทำให้ “คุณภาพของความเป็น” (quality of being) ลดลงและสูญเสียแก่นแท้ของ IDG นอกจากนี้ การพึ่งพาบุคคลสำคัญในฐานะ “ผู้เอื้อ” (facilitator) เพียง

บางคน อาจทำให้เครือข่ายขาดความยั่งยืนในระยะยาว หากไม่มีการพัฒนา “ผู้นำรุ่นใหม่” ที่สามารถสืบทอดแนวคิดและวิธีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยต่อไปได้

โดยสรุป ทักษะของ ดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ชจิมมี) สะท้อนความเข้าใจเชิงลึกต่อธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงภายในมนุษย์และการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนมนุษย์ มองว่าการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ไม่ควรถูกจำกัดอยู่ในขอบเขตของโครงสร้างการบริหาร แต่ควรเป็น “กระบวนการแห่งความสัมพันธ์” ที่เกิดขึ้นจากการตื่นรู้ร่วมกันของมนุษย์ การสร้างความไว้วางใจและพื้นที่ปลอดภัยจึงมิได้เป็นเพียงเทคนิคทางกระบวนการ หากเป็น “สภาวะ” ที่ผู้นำต้องดำรงอยู่ด้วยความจริงใจและเมตตา แนวทางนี้ไม่เพียงส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แต่ยังมีศักยภาพในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วม (learning culture) ที่หล่อเลี้ยงสังคมไทยให้กลับมามีความเชื่อมโยง ความไว้วางใจ และความเข้าใจอย่างแท้จริง การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ตามทักษะของไค้ชจิมมีจึงเป็นภาพสะท้อนของ “การพัฒนาอย่างมีชีวิต” ที่องกมจากภายในและแผ่ขยายสู่ภายนอกอย่างเป็นธรรมชาติและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์รูปแบบการขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ของดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ชจิมมี) ทีมวิชาการขอเสนอ โมเดลอักษรย่อ สำหรับใช้ในการนำเสนอรูปแบบการทำงานของไค้ชจิมมี ในบริบทของ IDG โดย ใช้ชื่อของไค้ชจิมมีเป็นฐาน คือ J.I.M.I. Model ดังนี้



แผนภาพ J.I.M.I. Model

จากแผนภาพ J.I.M.I. Model สามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. J – Journey from Within (การเดินทางกลับบ้านในใจตนเอง)

องค์ประกอบแรกของโมเดล J.I.M.I. คือ “การเดินทางกลับบ้านในใจตนเอง” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงภายใน โค้ชจิมมีมองว่า การพัฒนาใด ๆ จะเกิดผลได้จริงต่อเมื่อมนุษย์กล้าหันกลับมามองตนเองอย่างซื่อสัตย์ เข้าใจสภาวะจิต ความกลัว และแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายใน (เมธา หริมเทพาธิป, 2568)

การเดินทางเช่นนี้ไม่ใช่เพียงการทำสมาธิหรือภาวนา แต่เป็นกระบวนการ “ตระหนักรู้ในความจริงของชีวิต” (self-awareness) และ “การตั้งเข็มทิศภายใน” (inner compass) ซึ่งเป็นหัวใจของหมวด Being ตามแนวทางของ Inner Development Goals (2023a)

ในมิตินี้ Journey from Within จึงถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เน้นให้ความสำคัญกับ “สภาวะของการเป็น” มากกว่าการ “ทำ” เป็นการเปลี่ยนผ่านจากผู้นำที่มุ่งผลลัพธ์ภายนอก สู่ผู้นำที่ใส่ใจในคุณภาพของจิตใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Andersson (2024) ที่กล่าวว่า “การศึกษาเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนเริ่มต้นจากการเปลี่ยนวิธีที่เรามองตนเองก่อนจะเปลี่ยนโลก”

2. I – Inner Listening with Compassion (การฟังเสียงข้างในด้วยเมตตา)

องค์ประกอบที่สองคือ “การฟังเสียงข้างในด้วยเมตตา” ซึ่งเป็นแกนกลางของการขับเคลื่อนเครือข่ายในแนวทางของโค้ชจิมมี มองว่า “การฟังอย่างลึกซึ้ง” (deep listening) คือการเปิดพื้นที่ให้มนุษย์ได้ยินเสียงภายในของตนเองและของผู้อื่นอย่างไม่ตัดสิน การฟังเช่นนี้มีใช้ทักษะทางการสื่อสารเท่านั้น แต่เป็นการภาวนาในความสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนมิติของ Presence, Empathy, และ Humility ในหมวด Being และ Relating ของ IDG Framework (Research Musings, 2023)

องค์ความรู้ใหม่ในส่วนนี้คือแนวคิดของ “การฟังแบบร่วมรู้สึก” (Compassionate Awareness) ซึ่งเชื่อมโยงความเมตตากับความเข้าใจ ทำให้เครือข่ายผู้นำ IDG สามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัย (safe space) สำหรับการเติบโตจากภายในได้จริง แนวคิดนี้ยังขยายความเข้าใจเรื่อง “การฟัง” ให้ลึกกว่าระดับทักษะ ไปสู่ระดับ “การเป็น” กล่าวคือ ผู้ฟังไม่ได้ฟังเพื่อตอบ แต่ฟังเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทั้งสองฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภายในที่ Gaia Education (2023) เรียกว่า “การเรียนรู้จากความสัมพันธ์” (Learning through Relating)

3. M – Meaning-making through Thai-rooted Culture (การสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมที่มีชีวิต)

องค์ประกอบที่สามสะท้อนนวัตกรรมการพัฒนา IDG ในบริบทไทยอย่างแท้จริง คือ “การสร้าง ความหมายผ่านวัฒนธรรมที่มีชีวิต”

โค้ชจิมมีไม่แยกแนวคิด IDG ออกจากวิถีวัฒนธรรมไทย แต่เลือกนำคุณค่าทางวัฒนธรรม เช่น ความอ่อนน้อม ความเมตตา การเคารพกันและกัน มาเป็น “ภาษากลาง” ของการพัฒนา (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2567ข)

ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบการดูแลเพื่อนร่วมงานหรือผู้เข้าร่วมโครงการว่า “เหมือนการต้อนรับแขกในงานบวชลูกชาย” เป็นการใช้สัญลักษณ์วัฒนธรรมไทยเพื่อปลูกความเข้าใจและความรู้สึกภายในโดยไม่ต้องใช้ศัพท์เทคนิคตะวันตก (เมธา หริมเทพาธิป, 2568)

องค์ความรู้ใหม่ในมิตินี้คือแนวคิด “Cultural Resonance Learning” หรือ “การเรียนรู้เชิงสำนึกทางวัฒนธรรม” ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมในการบูรณาการแนวคิดสากลกับจิตวิญญาณท้องถิ่น การใช้วัฒนธรรมเป็นพลังภายในนี้ทำให้ IDG ในประเทศไทยมีความเป็นเอกลักษณ์ แตกต่างจากการนำเข้าแนวคิดสากลโดยตรง และสอดคล้องกับแนวทางของ OpenEdition (2023) ที่เสนอว่าการพัฒนา IDG ควร “เติบโตในดินของตนเอง” (grow in its own soil)

4. I – Integrity in Relationship (การยืนอยู่ในความจริงด้วยความสัมพันธ์)

องค์ประกอบสุดท้ายของโมเดล J.I.M.I. คือ “การยืนอยู่ในความจริงด้วยความสัมพันธ์” ซึ่งเป็นผลลัพธ์และเป้าหมายของกระบวนการทั้งหมด

โคซจิมมีเชื่อว่า ภาวะผู้นำแท้จริงไม่ใช่การโดดเด่นเหนือผู้อื่น แต่คือการอยู่ร่วมอย่างมีความจริงใจและเคารพซึ่งกันและกัน

ในกระบวนการขับเคลื่อนเครือข่าย IDG ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ (trust), การร่วมสร้าง (co-creation), และความซื่อสัตย์ (integrity) ซึ่งเป็นหัวใจของหมวด Collaborating และ Acting ในกรอบ IDG (Inner Development Goals, 2023b; Regen4Futures, 2023)

องค์ความรู้ใหม่ในส่วนนี้คือ “ภาวะผู้นำแห่งความจริงร่วม” (Relational Integrity Leadership) ซึ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์บนฐานของความจริง ความไว้วางใจ และความกล้าที่จะเปราะบางต่อกัน สิ่งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ IntechOpen (2024) ที่มองว่า “ความยั่งยืนทางสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อความสัมพันธ์ของมนุษย์ตั้งอยู่บนความจริงมากกว่าผลประโยชน์”

การอยู่ร่วมกันอย่างมี Integrity จึงมิใช่เพียงจรรยาบรรณ แต่คือพลังแห่งการเยียวยาและสร้างความยั่งยืนภายในเครือข่าย

เมื่อเชื่อมโยงโมเดล J.I.M.I. กับ ทักษะใน IDG Framework ทั้ง 5 หมวด (Being, Thinking, Relating, Collaborating, Acting) อย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายเป็นตารางได้ดังนี้

อักษร	แนวทางหลัก	คำอธิบาย	เชื่อมโยงกับทักษะ IDG
J	Journey from Within การเดินทางกลับบ้านในใจตนเอง	การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง เริ่มจากความกล้าที่จะหันมามองตัวเองอย่างสัตย์จริง กลับไปฟังเสียงลึกภายใน เข้าใจเงื่อนไขของจิต และเดินทางสู่การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง	Being - Self awareness, Inner Compass
I	Inner Listening with Compassion การฟังเสียงข้างในด้วยเมตตา	ไม่เพียงฟังสิ่งที่ผู้คนพูด แต่คือการฟังด้วยใจ ฟังความเจ็บ ฟังความเปราะบาง เพื่อเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้มนุษย์กล้า “เป็น” ตัวของตัวเอง และเชื่อมโยงกันอย่างแท้จริง	Being - Presence Relating – Empathy, Humility
M	Meaning-making through Thai-rooted Culture การสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมที่มีชีวิต	ไม่ใช่แค่การถอดรหัสภาษาทางเทคนิค แต่คือการนำวัฒนธรรมท้องถิ่น ความอ่อนน้อม ความเมตตา และความลึกซึ้งในความเป็นมนุษย์ มาเป็น “ภาษากลาง” ในการพัฒนา IDG อย่างกลมกลืน	Thinking - Critical Thinking, Perspective Skills, Sense-making Relating - Connectedness, Appreciation
I	Integrity in Relationship การยืนอยู่ในความจริงด้วยความสัมพันธ์	ไม่ใช่ผู้นำแบบ “ฮีโร่” แต่คือผู้นำที่ยืนอยู่ท่ามกลางผู้คนด้วยความอ่อนน้อม จริงใจ และเชื่อมั่นว่าการเติบโตของเครือข่ายเกิดจาก “ศรัทธาร่วม” มากกว่าแผนหรือตำแหน่ง	Collaborating - Co creation, Inclusive Mindset, Trust Acting - Integrity, Courage, Perseverance

โค้ชจิมมี ไม่เพียงขับเคลื่อนด้วยความเข้าใจ “ทักษะ IDG” ในเชิงแนวคิดเท่านั้น แต่คือผู้ที่ “เป็น” ตัวอย่างที่มีชีวิต ของการใช้ทักษะเหล่านี้อย่างเต็มเปี่ยม

รูปแบบการทำงานของโค้ชจิมมีเน้นการ หลอมรวมทักษะจากหลายหมวดของ IDG อย่างเป็นองค์รวม ไม่แยกส่วนเป็นกลุ่มเครื่องมือ แต่แต่ละองค์ประกอบในโมเดล J.I.M.I. ทำหน้าที่เป็นทั้ง “กระบวนการ” และ “สภาวะ” ที่ร่วมกันหล่อหลอมผู้นำในเครือข่ายให้เติบโตจากภายในอย่างลึกซึ้ง

รูปแบบนี้ยังสามารถ ประยุกต์ใช้ในการอบรมหรือพัฒนาผู้นำ IDG ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทไทย ซึ่งผู้คนต้องการ “ภาษากาย ภาษาวัฒนธรรม และภาษาความรู้สึก” มากกว่าการถ่ายทอดทฤษฎีตรงตัว

กล่าวโดยสรุป J.I.M.I. Model คือองค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงแนวคิดสากลของ IDG เข้ากับ วัฒนธรรมไทยอย่างมีชีวิต โมเดลนี้มีได้เป็นเพียงโครงสร้างแนวคิด แต่เป็น “วิถีแห่งการเป็นผู้นำภายใน” โดยเน้น 4 กระบวนการคือ การรู้ตน (Journey from Within), การฟังอย่างเมตตา (Inner Listening),

การสร้างความหมายจากรากวัฒนธรรม (Meaning-making), และ การยืนอยู่ในความสัมพันธ์อย่างแท้จริง (Integrity in Relationship) ทั้งสี่องค์ประกอบนี้ร่วมกันก่อร่างเป็นวงจรของการพัฒนา IDG ที่งอกงามจากภายในสู่ภายนอกอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำเพื่อการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals: IDG) ในประเทศไทย มิได้เป็นเพียงการถ่ายทอดแนวคิดจากต่างประเทศ แต่เป็นการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ “รากวัฒนธรรมไทย” และ “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” ที่มีอยู่แล้วในสังคมไทย ดร.พจนารถ ชีบังเกิด หรือ “โค้ชจิมมี่” เป็นผู้นำภาคปฏิบัติที่สามารถถ่ายทอดแนวคิดนี้ได้อย่างมีชีวิต ด้วยการสร้างพื้นที่แห่งความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความตระหนักรู้ร่วมกันในหมู่ผู้นำและผู้ปฏิบัติการสังคม

แนวทางของโค้ชจิมมี่แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนเครือข่าย IDG ที่แท้จริงต้องเริ่มจาก “การเปลี่ยนแปลงภายใน” (Inner Transformation) มากกว่าการออกแบบเชิงโครงสร้าง ใช้ “การฟังอย่างลึกซึ้ง” และ “การอยู่ร่วมอย่างเคารพ” เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำแบบอ่อนโยน (Gentle Leadership) ซึ่งทำให้ผู้คนรู้สึกปลอดภัยที่จะเปลี่ยนแปลงและเปิดเผยตนเอง การเปลี่ยนผ่านลักษณะนี้สะท้อนหมวด Being และ Relating ในกรอบแนวคิดของ IDG Framework โดยเน้นให้มนุษย์พัฒนา “ความรู้สึกตัว” “ความเข้าใจตนเอง” และ “ความเมตตาต่อผู้อื่น” ก่อนที่จะขยายผลไปสู่การลงมือทำในระดับสังคม

ผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ พบว่า J.I.M.I. Model คือโมเดลที่สะท้อนวิถีแห่งภาวะผู้นำภายในในบริบทไทยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. **Journey from Within** – การเดินทางกลับบ้านในใจตนเอง เพื่อรู้จักตนและตั้งเข็มทิศชีวิตอย่างแท้จริง
2. **Inner Listening with Compassion** – การฟังเสียงข้างในด้วยเมตตา เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ
3. **Meaning-making through Thai-rooted Culture** – การสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมที่มีชีวิต เพื่อให้ IDG เติบโตในดินของตนเอง
4. **Integrity in Relationship** – การยืนอยู่ในความจริงด้วยความสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และการร่วมสร้าง

โมเดลนี้ไม่เพียงทำหน้าที่อธิบายกระบวนการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แต่ยังสามารถนำไปใช้เป็นกรอบพัฒนาเครือข่ายและหลักสูตรการเรียนรู้ในประเทศไทยได้จริง เพราะเชื่อมโยงแนวคิด IDG ทั้ง

5 หมวดเข้ากับบริบททางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง J.I.M.I. Model จึงถือเป็น องค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนา IDG แบบไทย ที่ผสานศาสตร์สากลกับภูมิปัญญาในชีวิตประจำวัน เช่น ความอ่อนน้อม การให้เกียรติ และความเมตตา ซึ่งเป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” ที่สามารถต่อยอดสู่การพัฒนาเชิงนโยบายด้านภาวะผู้นำและการศึกษาเพื่อความยั่งยืนได้

เมื่อพิจารณาในเชิงระบบ พบว่า แนวทางของไค้ซจิมมีได้เปลี่ยน “การจัดการเครือข่าย” ให้กลายเป็น “การถักทอเครือข่าย” โดยใช้ความสัมพันธ์แทนคำสั่ง ใช้ศรัทธาร่วมแทนเป้าหมายทางโครงการ และใช้พื้นที่แห่งความเข้าใจแทนการอบรมแบบบรรยาย ผลที่เกิดขึ้นคือเครือข่ายผู้นำ IDG ที่มีลักษณะเป็น “ระบบนิเวศแห่งความสัมพันธ์” (Relational Ecosystem) ซึ่งสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนโดยไม่ต้องพึ่งพาโครงสร้างทางอำนาจ

ดังนั้น การขับเคลื่อนเครือข่ายผู้นำ IDG ในประเทศไทยตามทัศนะของดร.พจนารถ ชีบังเกิด (ไค้ซจิมมี)จึงไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่คือ “การสร้างวัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้ร่วมกัน” (Culture of Co-awakening) ซึ่งผสมผสานพลังของความเป็นมนุษย์กับจิตวิญญาณของความร่วมมือ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากภายในอย่างแท้จริง องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนา IDG ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องเริ่มจากการ “ฟังหัวใจของมนุษย์” ก่อน “วางแผนพัฒนาโลก” และเมื่อมนุษย์กลับมา มีความสัมพันธ์ที่แท้จริง การพัฒนาภายนอกก็จะเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเร่งเร้า

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาได้ยืนยันแนวคิดสำคัญของ Inner Development Goals (2023a) ที่ว่า “The inner growth of human beings is the foundation of outer transformation.” แนวทางของไค้ซจิมมีจึงเป็นภาพสะท้อนของความจริงนี้ในรูปแบบที่เป็นไทย เป็นธรรมชาติ และเป็นมนุษย์ที่สุด

บรรณานุกรม

- เมธา หริมเทพาธิป. (2568). *ถอดบทเรียนเวทีผู้นำ IDG Unity Thailand*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2567ก). *การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร Inner Development Goals (IDG) ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสหธรรมิกชน.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2567ข). *หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม. การพัฒนาภายในผู้นำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสหธรรมิกชน.
- Andersson, K. (2024). *The Inner Development Goals: Changing educational paradigms*. Emerald Publishing.
- Gaia Education. (2023). *IDG explained: A compass for inner growth*. Retrieved from <https://www.gaiaeducation.org>
- Inner Development Goals. (2023a). *About the IDGs*. Retrieved from <https://innerdevelopmentgoals.org>
- Inner Development Goals. (2023b). *Resources*. Retrieved from <https://innerdevelopmentgoals.org/resources>
- IntechOpen. (2024). *The role of inner development in sustainable futures*. In *Transformative Education for Sustainability*.
- OpenEdition. (2023). *The Inner Development Goals: A framework for human transformation. Field Actions Science Reports*, (Special Issue).
- Regen4Futures. (2023). *Education with impact: IDGs for personal development*. Retrieved from <https://regen4futures.org>
- Research Musings. (2023). *Inner Development Goals: A new compass*. Retrieved from <https://researchmusings.substack.com>
-