EDHD
ISSN 3057-1898 (Online)

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569

Journal of Education and Human Development Sisaket Rajabhat University

Volume 6 Number 1 January - April 2026

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Journal of Education and Human Development Sisaket Rajabhat University

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569) Vol.6, No.1 (January – April 2026)

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ISSN : 3057-1898 (Online) เป็นวารสารออนไลน์ที่ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน จากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณากลั่นกรองความถูกต้องทางวิชาการ โดยประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Double-Blind Peer Review)

วัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้จัดทำวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นวารสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่ครอบคลุมสาขาวิชาทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน จุดมุ่งมั่นของกองบรรณาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพของวารสารให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ให้กับนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร	อธิการบดี

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์	คณบดีคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

รองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ชุติมา เมฆวัน	ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ โพนแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.ศศิกานต์ คู่วัฒนา	มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดนุพล สืบสำราญ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริกัลยา สุขขี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์ธันยพงศ์ สารรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์นวพล กรรณมณีเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์จิดาภา ตั้งดิลกธนากุล มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ/ฝ่ายวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริกัลยา สุขขี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์ธันยพงศ์ สารรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ฝ่ายจัดการ

นางรัศมี ทองเกิด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
นายโอภาส ศรีชื่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กำหนดการที่ตีพิมพ์ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน
ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม
ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม

เจ้าของและผู้พิมพ์

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
319 ถนนไทยพันทา ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000

ติดต่อกองบรรณาธิการ

โทรศัพท์/โทรสาร 045-643-607
โทรศัพท์มือถือ 081-760-7270
อีเมล edujournal@sskru.ac.th
เว็บไซต์ https://so18.tci-thaijo.org/index.php/edusskru/about

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.ดนิตา ดวงวิไล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย คงเพียรธรรม	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ประเสริฐสังข์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ วงศ์จินดา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรณัฏฐ์ ไค่นุ่นภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา โพธิ์ผลิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ภักดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์	สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเนตร ชัยป่ายาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.จุฑามาศ รอดเนียม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
อาจารย์ ดร.กรกช ศิลปกอบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ศิริเวชพันธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรธิดา ประสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบูลย์ สุทธิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ บุษบงก์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนมน สุขวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล นาเพีย	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตยา แข่งขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์ ดร.เอกเทศ แสงลับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2569) ฉบับนี้ได้รับเกียรติจากนักวิชาการและนักวิจัยส่งผลงานเข้ามาตีพิมพ์เผยแพร่ รวมทั้งสิ้น 8 บทความ ประกอบด้วย บทความวิชาการ 6 บทความ และบทความวิจัย 2 บทความ ครอบคลุมองค์ความรู้ทางด้านศึกษาศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยบทความทุกบทความในฉบับนี้ได้ผ่านกระบวนการพิจารณาคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบันการศึกษา ในรูปแบบ Double-blind Peer Review ซึ่งเป็นกระบวนการที่กองบรรณาธิการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าบทความที่ตีพิมพ์มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้องทั้งในด้านเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย และได้มาตรฐานทางวิชาการ กระบวนการดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญที่วารสารจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการเตรียมความพร้อมสู่การประเมินคุณภาพวารสารของและบรรลุเกณฑ์คุณภาพที่ TCI กำหนดไว้

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการพิจารณาบทความและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ และขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ไว้วางใจส่งผลงานมาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารของเรา ซึ่งการมีส่วนร่วมของทุกท่านถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้วารสารก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจทุกท่าน และขอเชิญชวนผู้ที่มีบทความวิชาการหรือบทความวิจัยส่งผลงานมายังกองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในฉบับต่อไป พร้อมทั้งยินดีและน้อมรับข้อเสนอแนะจากผู้อ่านทุกท่านเพื่อนำมาพัฒนา ยกระดับวารสารให้เป็นเวทีวิชาการที่ได้รับการยอมรับต่อไป

อาจารย์ ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์
บรรณาธิการวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
29 เมษายน 2569

สารบัญ

บทความวิชาการ

จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จิตรา บุญสวัสดิ์ และคณะ..... 1

คุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย

อันดา เอกทัตร และคณะ..... 17

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21

กมลชนก มหารักษิต และคณะ..... 27

SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

อรอุษา อินวรรณะ และคณะ..... 41

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างวัย

อินอาม นาปาเลน และคณะ..... 56

พุทธปฏิมาสันนิษฐานจากพระพุทธรูปยืน ที่วัดพุทธมงคล กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในความหมายของ “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า”

สมชาติ มณีโชติ และคณะ..... 72

บทความวิจัย

การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ธนพล ป้องแก้ว และคณะ..... 87

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ธนพล ป้องแก้ว และคณะ..... 104

จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Ethics and Leadership of Educational Administrators in the 21st Century

จิตรา บุญสวัสดิ์[1*], ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2], มุจลินทร์ ผลกล้า[3]

Chittra Bunsawat[1*], Saruthipong Bhuwatvaranon[2], Mudchalin Pholkla[3]

[1,2] สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[3] Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

* Corresponding email: rassss.5653@gmail.com

Received: 30 ตุลาคม 2568; Revised: 18 มกราคม 2569; Accepted: 18 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องจริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนา จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าจริยธรรมเป็นรากฐานของความเป็นผู้นำที่ดี และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมและคุณธรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความดีงาม และยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การบริหารแบบธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา บริบทดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และเทคโนโลยีเข้าด้วยกันอย่างสมดุล เพื่อสร้าง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัล” ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน โดยมีจริยธรรมเป็นศูนย์กลางของการบริหารและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

คำสำคัญ : จริยธรรม, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The academic article titled “Ethics and Leadership of Educational Administrators in the 21st Century” aims to explain the meanings, significance, components, skills, and development guidelines for ethics and leadership of educational administrators in the 21st century. The study found that ethics serve as the foundation of effective leadership, while ethical leadership acts as a vital mechanism for driving educational institutions toward quality, transparency, and accountability. Administrators who possess ethical and moral leadership are capable of inspiring personnel, fostering a culture of integrity, and sustainably enhancing the quality of learners and educational staff.

The new body of knowledge synthesized from this study consists of seven key dimensions: (1) Ethical Leadership, (2) Transformational Leadership, (3) Moral Leadership, (4) Good Governance, (5) Educational Management Effectiveness, (6) Quality of Learners and Personnel, and (7) Digital and Innovation Context. The findings highlight that leadership in the 21st century requires an integration of ethics, morality, and technology in a balanced manner to create “Digital Ethical Leadership.” This integrative approach positions ethics as the core of educational administration, guiding organizations toward excellence, sustainability, and human-centered value creation.

Keywords: Ethics, Leadership, Educational Administrators, 21st Century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้การศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Trilling & Fadel, 2009; UNESCO, 2015) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และความยั่งยืนทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งบทบาทของผู้นำทางการศึกษานั้นมีมากมาย ผู้นำต้องเป็นผู้แนะนำ ครู อาจารย์ ที่ปรึกษา และบางครั้งเป็นผู้ปกครอง วิธีการต่างๆที่ผู้นำนั้นนำไปใช้บริหารจึงมีหลากหลาย ได้แก่ การนำ การให้คำปรึกษา การให้กำลังใจ การแบ่งปัน และการสอน วิธีการต่างๆเหล่านี้ ต้องเริ่มจากการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กมลทิพย์ ทองกำแหง (2562) จริยธรรม (Ethics) ถือเป็นรากฐานของความเป็นผู้นำที่ดี โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า “ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎเกณฑ์แห่งความดี” ขณะที่ประยูร พรหมพันธุ์ (2559) อธิบายว่า “จริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในทางกาย วาจา และใจ ที่แสดงออกถึงความดีงามซึ่งสังคมยอมรับได้” และ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) เสริมว่า “จริยธรรมคือการกระทำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตสำนึกที่ดี ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น จริยธรรมของผู้บริหารจึงมิใช่เพียงคุณลักษณะภายในจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างแห่งความดี (Moral Role Model)

ให้แก่ครู บุคลากร และผู้เรียน ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Change) และการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Transformation) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่รอบด้าน ทั้งความรู้ทางวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักจริยธรรมและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเมตตา และความโปร่งใส (กัญญาภัค ไข่เพชร & จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565; วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช & สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2567) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ (Brown & Treviño, 2006; Northouse, 2022) การวิจัยและบทความทางวิชาการหลายเรื่อง (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557; ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ & คมกริช อันทรง, 2568; พจนา ยาคำ, 2024) ยืนยันว่าผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงย่อมสามารถสร้างแรงบันดาลใจภายในองค์กร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “โรงเรียนคุณธรรม” และ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่เน้นความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวเอง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการจัดการศึกษาควรมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสะท้อนว่าจริยธรรมและคุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

ดังนั้น การสังเคราะห์องค์ความรู้สะท้อนให้เห็นว่า“จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทศตวรรษที่ 21” คือการหลอมรวมระหว่าง คุณธรรมภายในจิตใจ และ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกอย่างเหมาะสมภายใต้บริบทของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงสามารถเป็นกำลังสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership)” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชี้นำหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงลักษณะการทำงานและประสิทธิภาพของหน่วยงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้มีคุณธรรมในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี ,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างแรงจูงใจและชี้นำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างบูรณาการ ลดการต่อต้าน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง , 2566)

จากการวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำ ทั้ง 3 แหล่ง ผู้เขียนพบว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการชี้นำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงใน

ทิศทางที่พึงประสงค์ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 "ผู้บริหารสถานศึกษา" หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน พนัส ปรีวาสนา (2553) กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546)

จากการวิเคราะห์ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา จากทั้ง 3 แหล่ง ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีสถานะเป็น บุคลากรวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ครอบคลุมทุกด้านของการจัดการศึกษา (วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป) ครอบคลุมสถานศึกษาทุกระดับและทุกสังกัด ทั้งรัฐและเอกชน ดังนั้น แก่นความหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้นำทางการศึกษาเชิงวิชาชีพ” ที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานทั้งระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ความหมายของ “ศตวรรษที่ 21”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) อธิบายว่า “ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี”

Trilling & Fadel (2009) กล่าวว่า “The 21st century refers to the current century beginning in 2001 and is characterized by rapid changes in technology, globalization, and the demand for new

Learning skills ”UNESCO (2015) เน้นว่า “The 21st century is an era of knowledge and innovation, requiring education systems to equip learners with lifelong learning skills.”

จากการวิเคราะห์ความหมายของศตวรรษที่ 21 จากทั้ง 3 แหล่ง ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า “ศตวรรษที่ 21” หมายถึง ช่วงเวลาตั้งแต่ ค.ศ. 2001–2100 ที่มีลักษณะสำคัญคือความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ในมิติวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การเกิดโลกาภิวัตน์ และการพึ่งพาเชื่อมโยงกัน การศึกษาและสังคมต้องมุ่งเน้น ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวโดยสรุป “ศตวรรษที่ 21” ไม่ได้หมายถึงเวลาเท่านั้น แต่คือ “ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ใหม่”

ความสำคัญของจริยธรรมและภาวะผู้นำ

1. จริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารที่โปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ

ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและศรัทธาภายในองค์กร ส่งผลให้ครู บุคลากร และผู้เรียนมีแรงจูงใจในการร่วมมือพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566)

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษา

ผู้นำที่มีจริยธรรมจะใช้หลักคุณธรรมในการบริหารบุคลากร บริหารงบประมาณ และจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและชุมชน ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานในสถานศึกษามีความโปร่งใสและยั่งยืน (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567)

3. ภาวะผู้นำช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในองค์กร

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถจูงใจบุคลากร สร้างความสามัคคีในทีมงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยยึดหลักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ทำให้โรงเรียนมีความเป็นเอกภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ กชกร เนียมท่าเสา, อ.ดร.สมชาย เทพแสง, 2566)

4. จริยธรรมและภาวะผู้นำส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม

การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ไม่ใช่เพียงการควบคุม แต่คือการสร้างความร่วมมือกับครู ชุมชน และผู้ปกครองโดยผู้นำต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและคุณธรรม (พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566 และ ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568)

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยให้สถานศึกษารับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถนำพาองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมและสังคมได้อย่างมั่นคงด้วยการปรับวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพและจริยธรรม (ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567 และ กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566)

6. ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะตัดสินใจบนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าแนวคิดนี้สอดคล้องกับ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างความสำเร็จทางวิชาการและความสุขของบุคลากรในองค์กร (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568)

องค์ประกอบของจริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องนำไปปฏิบัติในการบริหารการศึกษา

1. องค์ประกอบด้านจริยธรรม (Ethical Components)

1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่ทุจริต และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566)

1.2 ความยุติธรรม (Fairness) การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ตัดสินใจโดยไม่ลำเอียง ใช้หลักธรรมาภิบาล (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และพระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566)

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ บุคลากร ผู้เรียน และสังคม พร้อมรับผลจากการตัดสินใจ (ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567 และทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568)

1.4 ความเคารพและเอาใจใส่ (Respect & Care) แสดงออกถึงการให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568)

1.5 ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (Good Governance) บริหารด้วยหลักตรวจสอบได้ โปร่งใส และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566 และ กชกร เนียมท่าเสา, อ.ดร.สมชาย เทพแสง, 2566)

1.6 ความพอเพียงและความสมดุล (Sufficiency & Balance) ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากร และพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568)

องค์ประกอบด้านจริยธรรม สะท้อนถึง “หัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือเพื่อสร้างองค์กรการศึกษาที่มีคุณธรรม โปร่งใส และยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมาภิบาล เศรษฐกิจพอเพียง และจริยธรรมวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน

2. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (Leadership Components)

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและวางแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสม (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2021 และ กชกร เนียมท่าเสา, อ.ดร.สมชาย เทพแสง, 2566)

2.2 ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethical Leadership) ผู้นำต้องบริหารด้วยคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร (วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2567 และ ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567)

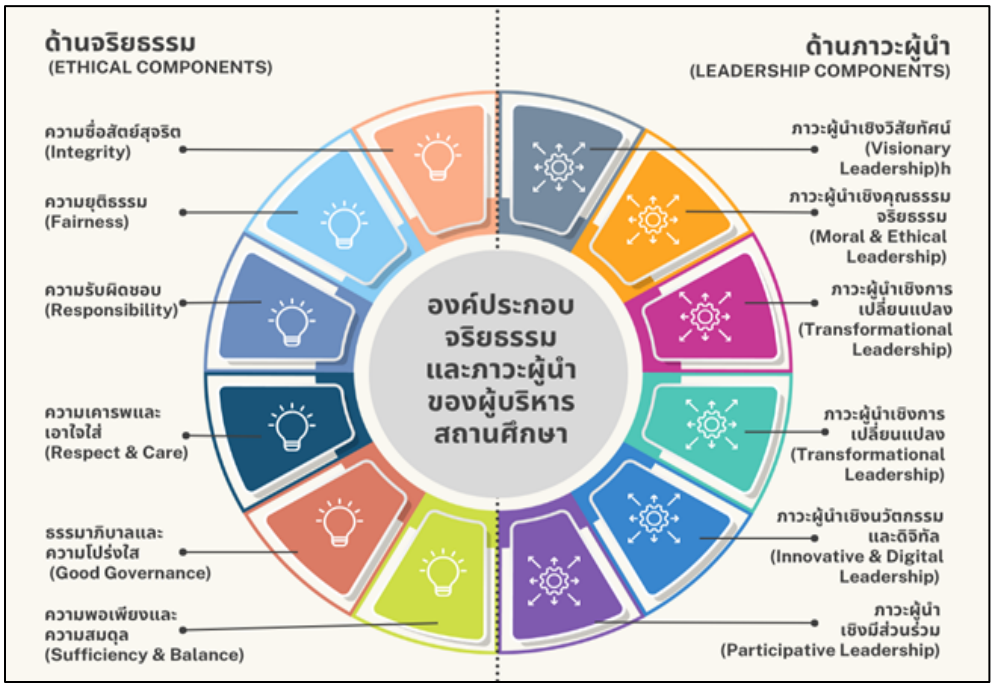
2.3 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการพัฒนา ปรับตัว และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงร่วมกันท (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567 และ กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566)

2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leadership) ผู้นำควรมีความรู้ด้านวิชาการ การจัดหลักสูตร และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต(วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช , สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2567และจริญญาภรณ์ ศรีจันดารี ,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ ,2021)

2.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและดิจิทัล (Innovative & Digital Leadership) มีความสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารงานการศึกษาอย่างมีคุณธรรม (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567และธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567)

2.6 ภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เปิดโอกาสให้ครู ชุมชน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียน (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ ,2021และทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ ,คมกริช อันทรง, 2568)

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา” ในศตวรรษที่ 21 ต้องครอบคลุมทั้งด้าน วิสัยทัศน์ คุณธรรม ความรู้ การเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม



ภาพที่ 1 : โมเดลองค์ประกอบจริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : จิตรา บุญสวัสดิ์ (2568)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่21

1. บทบาทเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Role)

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และสามารถวิเคราะห์แนวโน้มของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเพื่อวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไทย เช่น บทความของ (กชกร เนียมท่าเสา และ สมชาย เทพแสง, 2566) ระบุว่าผู้บริหารควร “สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบรับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กร”

2. บทบาทเชิงจริยธรรม (Ethical Role)

ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ เพราะเป็นสิ่งที่สร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนให้แก่องค์กรทางการศึกษา (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568) ชี้ว่า “ผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ใช้เหตุผลและความรับผิดชอบร่วมกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและร่วมมือกัน”

3. บทบาทเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative & Digital Role)

ผู้บริหารต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) ระบุว่า ผู้นำต้อง “มีทักษะดิจิทัลและความเข้าใจเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงระบบบริหารและการเรียนรู้”

4. บทบาทเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Role)

ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการ (กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566) กล่าวถึง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ว่าเป็นความสามารถในการสร้างแรงผลักดัน ลดการต่อต้าน และสร้างความร่วมมือในองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับความซับซ้อนของโลกยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน

5. บทบาทเชิงวิชาการ (Academic Role)

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถจัดการหลักสูตร พัฒนาครู และยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานศตวรรษที่ 21 (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) เน้นว่าผู้นำควร “ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูและนักเรียน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้”

6. บทบาทเชิงมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ (Participative & Interpersonal Role)

ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ (พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566) ระบุว่า “ผู้นำที่มีคุณธรรมต้องเคารพผู้อื่น รับฟัง และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อหนุน”

7. บทบาทเชิงพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainability Role)

ผู้บริหารต้องใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางบริหาร เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และสร้างระบบการทำงานที่ยั่งยืน (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568) ชี้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างสมดุลและมั่นคง”

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทครอบคลุมทั้งมิติของ วิสัยทัศน์ จริยธรรม นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง วิชาการ การมีส่วนร่วม และความยั่งยืน ซึ่งเป็นหัวใจของ “ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม” ที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และคงไว้ซึ่งคุณค่าทางศีลธรรมและวัฒนธรรมไทยอย่างสมดุล

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ (Critical Thinking & Decision-Making Skills) ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แยกแยะปัญหาอย่างมีเหตุผล และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักจริยธรรม (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์,

คมกริช อันทรง, 2568) ชี้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง “ตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยใช้หลักคุณธรรมควบคู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์” เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication & Collaboration Skills) เป็นทักษะสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุน (กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566) เน้นว่า “ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีพลัง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Digital & Innovative Skills) ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ เช่น ระบบสารสนเทศ การประชุมออนไลน์ และการเรียนรู้ดิจิทัล (ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารและการสื่อสารในองค์กร”

4. ทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Skills) ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกล เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้ชัดเจน บทความภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567) ระบุว่า “ผู้นำต้องมีทักษะในการพัฒนาองค์ความรู้และปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

5. ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Skills) ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เพื่อให้การปรับตัวของโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างราบรื่น (กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566) อธิบายว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความเข้าใจในบุคลากร การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างบูรณาการ”

6. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมีส่วนร่วม (Interpersonal & Participatory Skills) ผู้บริหารต้องสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน (พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566) กล่าวว่าผู้นำที่ดี “ต้องมีความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่าง และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร”

7. ทักษะการบริหารอย่างยั่งยืนและมีคุณธรรม (Sustainable & Ethical Management Skills) ผู้นำต้องใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอย่างสมดุล ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และมีจิตสำนึกต่อสังคม (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568) เน้นว่า “การบริหารตามหลักจริยธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและยั่งยืน”

8. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันความรู้ใหม่และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567) ระบุว่า “การพัฒนาภาวะผู้นำต้องมุ่งเน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างศักยภาพให้ทันต่อโลกยุคใหม่”

ทักษะเหล่านี้ถือเป็น “สมรรถนะหลักของผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21” ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณธรรม ยั่งยืน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21”

1. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานของการบริหาร (Developing Ethical Foundation) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเคารพผู้อื่น ตลอดจนยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและศรัทธาในองค์กร (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568) ระบุว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Enhancing Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564) ชี้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็น “นักสร้างแรงบันดาลใจ นักนวัตกรรม และนักสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้”

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Promoting Lifelong Learning) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และความเข้าใจในศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ในองค์กร (ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, รุจิรา อ่อนแก้ว, 2567) เสนอว่า “ผู้บริหารยุคใหม่ควรพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยการเป็นแบบอย่าง (Developing Ethical Leadership by Modeling) การเป็นผู้บริหารด้วยพฤติกรรมที่มีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความพอเพียง และความเมตตา จะเป็นแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและปฏิบัติตาม (พระครูปริยัติโสภณกิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2566) ระบุว่า “ผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมย่อมสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างสมดุล และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง”

5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีจริยธรรม (Applying Ethical Digital Leadership) ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่โปร่งใส และพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (ธนญา ราชแพทยาคม, ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) เน้นว่า “การพัฒนาผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ควบคู่กับจริยธรรมทางดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและคุณภาพในการบริหาร”

6. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Developing Transformational Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (กชกร เนียมท่าเสา, สมชาย เทพแสง, 2566) อธิบายว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาองค์กรท่ามกลางความท้าทายของโลกยุคใหม่”

7. การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหาร (Integrating Sufficiency Economy Philosophy) การใช้หลักพอประมาณ มีเหตุผล และสร้างภูมิคุ้มกัน จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างสมดุลและมีจริยธรรม (ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, คมกริช อันทรง, 2568) ยืนยันว่า “การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหาร เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21”

8. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรม (Building a Culture of Integrity) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ และความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเป้าหมายร่วมกัน (วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2567) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม “ทำให้บุคลากรเกิดศรัทธา ไว้วางใจ และร่วมมือกันพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

จากแนวคิดและทฤษฎี จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรเป็นปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน

ที่	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	บทความวิชาการที่สนับสนุน										ความถี่
		กัญญาภัค ไข่เพชร,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์(2565)	สุรัตน์ ไชยชมภู(2557)	วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง	จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี ,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2021)	ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาริณีย์ พหุพัฒนา และ รุจิรา อ่อนแก้ว	ธนญา ราชแพทยาคม ,ศิริรัตน์ ทองมีศรี(2567)	พระครูปริยัติโสภณกิจ ,เอกราช โฆษิตพิมานเวช(2566)	กชกร เนียมท่าเสา, อ.ดร.สมชาย เทพแสง(2566)	ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ ,คมกริช อันทรง,(2568)	กมลทิพย์ ทองกำแหง,(2562)	
1	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	-	-	√	√	√	√	√	√	√	-	7
2	ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง	-	-	-	√	√	√	-	√	√	-	5
3	ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม	-	-	√	-	√	-	√	√	√	-	5
4	คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของผู้นำ	√	-	√	√	-	-	-	-	-	-	3
5	การบริหารแบบธรรมาภิบาล	-	-	√	-	√	-	√	√	√	-	5
6	ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	-	-	√	√	√	-	√	√	√	-	6

ที่	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	บทความวิชาการที่สนับสนุน										ความถี่
		กัญญ์ภัค ไข่เพชร,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์(2565)	สุรัตน์ ไชยชมภู(2557)	วิโลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง	จริญญ์ภรณ์ ศรีจันดารี ,จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2021)	ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พฤฒิพนา และ รุจิรา อ่อนแก้ว	ธนญา ราชแพทยาคม ,ศิริรัตน์ ทองมีศรี(2567)	พระครูปริยัติโสภณกิจ ,เอกราช โฆษิตพิมานเวช(2566)	กชกร เนียมท่าเสา, อ.ดร.สมชาย เทพแสง(2566)	ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ ,คมกริช อันทรง,(2568)	กมลทิพย์ ทองกำแหง,(2562)	
7	คุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	√	√	√	-	√	√	-	-	5
8	วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม	-	-	√	-	√	-	√	-	√	-	4
9	ความโปร่งใสและความไว้วางใจในองค์กร	-	-	-	-	√	-	√		√	-	3
10	การพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา	-	-	√	-	√	-	√	-	√	-	4
11	บริบทศตวรรษที่ 21	-	-	-	√	-	-	√	√	-	√	4
12	บริบทดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา	-	-	√	-	√	√	√	√	√	-	6
13	บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	-	-	√	-	√	-	-	√	√	-	4

จากตารางที่1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ จริยธรรม ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทศตวรรษที่21 จากเอกสารงานบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบที่จำเป็นในบริบทของศตวรรษที่21 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 3. ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม 4. การบริหารแบบธรรมาภิบาล 5. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 6. คุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา 7. บริบทดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา

บทสรุป

จากการศึกษาจริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมคุณภาพของการบริหารและการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความรู้ และคุณค่าแห่งมนุษย์ การบริหารสถานศึกษาจึงมิได้เป็นเพียงการจัดการเชิงระบบ แต่คือ “การนำด้วยจริยธรรมและคุณธรรม” ที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากร โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 7 มิติ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมถือเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในยุคใหม่ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และยึดมั่นในหลักคุณธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารด้วยจริยธรรมจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจและความศรัทธา ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความสมัครใจและประสิทธิภาพสูงสุด 2. ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นวิสัยทัศน์ และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ได้อย่างยืดหยุ่น การมีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดแรงต้านทานภายในองค์กรและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย 3. ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการบริหาร เน้นการตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้เหตุผลทางวิชาการกับความอบอุ่นทางจิตใจ ซึ่งเป็นรากฐานของความเป็นผู้นำที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 4. การบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้นำต้องบริหารด้วยหลักความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส เพื่อสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม การใช้ธรรมาภิบาลจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม 5. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา (Educational Management Effectiveness) ภาวะผู้นำที่ดีต้องสะท้อนออกมาในรูปของประสิทธิภาพการบริหาร ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน เมื่อผู้บริหารใช้จริยธรรมเป็นพื้นฐานของการบริหาร ย่อมส่งผลให้เกิดการจัดการที่มีคุณภาพ โปร่งใส และบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างแท้จริง 6. คุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (Quality of Learners and Personnel) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและคุณธรรมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนและครูอย่างต่อเนื่อง การบริหารที่มีคุณธรรมช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความดีงาม 7. บริบทดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา (Digital and Innovation Context) ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย การบริหารสถานศึกษาภายใต้บริบทดิจิทัลต้องผสมผสานความรู้ทางเทคโนโลยีกับคุณธรรมทางสังคม เพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงและมีคุณค่า

องค์ความรู้ใหม่

1. ความแปลกใหม่ขององค์ความรู้ (Novelty and Innovation)

องค์ความรู้ใหม่นี้เกิดจากการบูรณาการแนวคิด “จริยธรรม-ภาวะผู้นำ-บริบทดิจิทัล” เข้าด้วยกัน ซึ่งเดิมทีงานวิจัยส่วนใหญ่แยกการศึกษาเฉพาะด้าน เช่น จริยธรรมในมิติคุณธรรมส่วนบุคคล (Moral Ethics) ภาวะผู้นำเชิงการบริหาร (Administrative Leadership) การจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา (Digital Management) แต่องค์ความรู้ใหม่ชุดนี้เสนอ “กรอบแนวคิดแบบบูรณาการ 7 มิติ” ที่เชื่อมโยง จริยธรรม (Ethics) เข้ากับ ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และนวัตกรรมดิจิทัล อย่างมีระบบ กล่าวคือ เป็นโมเดลผู้นำการศึกษาเชิงจริยธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและคุณค่ามนุษย์ (Human–Digital–Ethical Integration Model)

2. จุดเด่นขององค์ความรู้ (Key Contributions)

บูรณาการ 3 มิติหลักของการบริหารยุคใหม่ จริยธรรม (Ethics) + วิสัยทัศน์ (Vision) + นวัตกรรม (Innovation) เน้นการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา (Practical Leadership Framework) สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร สร้างสมดุลระหว่าง “คุณธรรม-ประสิทธิภาพ-เทคโนโลยี” เป็นกรอบแนวคิดที่ตอบโจทย์ความยั่งยืนขององค์กรในยุคดิจิทัล เชื่อมโยงกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ภาวะผู้นำมีมิติทางคุณธรรม ความพอประมาณ และความรับผิดชอบต่อสังคม

3. ความสัมพันธ์กับทฤษฎีเดิม (Theoretical Linkages and Expansion)

ทฤษฎีเดิมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown, Treviño & Harrison, 2005) การขยาย/ต่อยอดในองค์ความรู้ใหม่ ขยายให้ครอบคลุมมิติของ “ความยั่งยืนและเทคโนโลยีดิจิทัล” ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994) นำมาเชื่อมกับ “หลักธรรมาภิบาลและคุณธรรม” เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีจริยธรรม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9) ใช้เป็นฐานคิดในการสร้างสมดุลทางคุณธรรมและการบริหารทรัพยากรอย่างพอดี ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990) นำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาผนวกเข้ากับการบริหารสถานศึกษา

4. การนำไปใช้ประโยชน์ (Practical Implications) องค์ความรู้นี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ในหลายระดับ ดังนี้ 1.ด้านการบริหารสถานศึกษา ใช้เป็นกรอบพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในหลักสูตรอบรมและพัฒนา (Training & Professional Development) ช่วยให้ผู้บริหาร กำหนดกลยุทธ์และค่านิยมองค์กร บนฐานจริยธรรม 2.ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนที่เน้น “ความดีควบคู่ความรู้” 3.ด้านผู้เรียนและชุมชน นำไปพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณธรรม / โรงเรียนต้นแบบภาวะผู้นำจริยธรรม เสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณลักษณะผู้เรียนศตวรรษที่ 21 เช่น ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และจิตสาธารณะ 4.ด้านนโยบายและงานวิจัย เป็นแนวทางในการ ออกแบบนโยบายการบริหารสถานศึกษาเชิงจริยธรรม ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ

5. ขอบเขตและข้อจำกัด (Scope and Limitations)

ขอบเขตการศึกษาองค์ความรู้นี้เน้นผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทไทย (ระดับขั้นพื้นฐาน) อาจต้องปรับให้เหมาะสมกับระดับอุดมศึกษา หรือบริบทต่างประเทศ

องค์ความรู้ใหม่สรุปเป็นรูปแบบ (Model) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2: โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21
ที่มา: จิตรา บุญสวัสดิ์ (2568)

เอกสารอ้างอิง

กชกร เนียมท่าเสา, และ สมชาย เทพแสง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา, 13*(2), 45–58.

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

กัญญาภัค ไข่เพชร, และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). *จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารครุศาสตร์, 12*(1), 23–35.

จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี, และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, 4*(2), 112–125.

ฉันท์ชนก หนูไชยทอง, วาธิณีย์ พหุพัฒนา, และ รุจิรา อ่อนแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่. *วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 5*(1), 35–47.

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์, และ คมกริช อันทรง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 7*(1), 155–168.

พนัส ปรีวาสนา. (2553). *การบริหารสถานศึกษาเชิงคุณธรรม.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระครูปริยัติโสภณกิจ, และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม. *วารสารการศึกษาพุทธศาสตร์, 9*(2), 65–80.

ประยูร พรหมพันธุ์. (2559). *จริยธรรมกับการพัฒนามนุษย์.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา, 11*(1), 77–88.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ราชบัณฑิตยสภา.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.* สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรมในโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 8*(1), 22–34.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*(2), 117–134.

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

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday.*

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. Jossey-Bass.

UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action.* UNESCO Publishing.

คุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย
Morality and Ethics in Early Childhood Education Management for Administrators

อันดา เอกทัตร[1*], ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2], มุจลินทร์ ผลกล้า[3]

Anda Ekkathat[1*], Saruthipong Bhuwatvaranon[2], Mudchalin Phokla[3]

[1,2] สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2] Department of Education Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[3] Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

* Corresponding email: tannoii253@gmail.com

Received: 31 ตุลาคม 2568; Revised: 24 มีนาคม 2569; Accepted: 31 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยเน้นคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาเด็กให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และคุณธรรมจริยธรรม จากการสังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กผ่านการบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยผู้เขียนได้สรุปองค์ความรู้ คือ เป็นองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 1) สภาพคุณงามความดี 2) หลักศีลธรรม กฎศีลธรรม ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้บริหารควรมีในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน โดยบทบาทของผู้บริหารต้องครอบคลุมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างที่ดี การใส่ใจดูแลเด็กอย่างเท่าเทียม และการมีจิตสำนึกในการบริหารเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กปฐมวัย การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในระดับปฐมวัยจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่เด็กในช่วงวัยสำคัญ นำไปสู่การเสนอคุณธรรม จริยธรรม การจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย “MS MODEL” เป็นแนวทางการบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาปฐมวัย, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณธรรม, จริยธรรม

ABSTRACT

This academic article aims to study the role of school administrators in managing early childhood education, emphasizing morality and ethics as the core principles of management. This aligns with the National Education Act of 1999 and the Early Childhood Education Curriculum of 2017, which aims to develop children holistically in terms of physical, mental, intellectual, social, and moral aspects. Based on a synthesis of academic concepts and related research, it was found that early childhood administrators play a crucial role in promoting children's development through management based on moral and ethical principles. The author summarizes this knowledge as follows: The components of moral and ethical management in early childhood education by administrators include: 1) virtuous conduct; and 2) moral principles and laws. These are all fundamental qualities that administrators should possess to promote sustainable quality education. The role of administrators must encompass creating a conducive learning environment, serving as positive role models, providing equal care to all children, and having a sense of responsibility in managing for the best interests of early childhood. Promoting morality and ethics at the early childhood level therefore requires cooperation from all sectors, including teachers, parents, the community, and relevant organizations. To build a strong foundation for children during crucial developmental stages, the "MS MODEL" of morality, ethics, and educational management for early childhood administrators is proposed as a management guideline to further advance the quality of learners and education.

Keywords: Early Childhood Education, School Administrators, Morality, Ethics

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยในมาตรา 6 ว่าด้วย การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นระบบที่ให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยก็เช่นกัน ที่ต้องมีการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กแบบองค์รวม จะประสบความสำเร็จตามป้าหมายที่คาดหวังได้ หากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับชาติ ชุมชน และครอบครัว เห็นคุณค่าของการศึกษาปฐมวัย และสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ในการวางแผน ส่งเสริม

สนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อสิทธิที่เด็กทุกคนจะต้องได้รับจากการอบรมเลี้ยงดู จำเป็นจะต้องมีการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างรากฐาน คุณภาพชีวิตให้เด็กปฐมวัย พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองและวางรากฐานของชีวิต พัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขซึ่งจะเป็นพลังการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการศึกษาจะช่วยให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีความสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ดังนั้นการให้การศึกษาแก่มนุษย์จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาสามารถพัฒนาคนได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต อย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม โดยมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถเติบโตและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตแล ต้องเริ่มตั้งแต่แรกเกิด โดยการปลูกฝังให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการรับรู้ เรียนรู้ และมีความสามารถในการ แสวงหาความรู้ กลั่นกรองข้อมูลเลือกใช้และนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ตนต้องการได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้มนุษย์ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้จากผู้อื่น ตลอดจนหยิบยื่นโอกาสในการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเจริญงอกงามตลอดชีวิต จำเป็นต้องปลูกฝังตั้งแต่ปฐมวัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สุริยา คงมั่น, 2559: 1)

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สมองมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมีจุดหมายเพื่อมุ่งให้เด็กมีพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ เติบโตสมวัยเต็มตามศักยภาพ การบริหารการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการและนำแนวทางต่าง ๆ ไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน พัฒนาหลักสูตร จัดสรรบุคลากร ขับเคลื่อนและกำกับดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เด็กในช่วงวัยนี้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเด็กเล็กให้มีพัฒนาการรอบด้านอย่างเหมาะสมตามวัย นอกเหนือจากภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และยึดประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาระดับปฐมวัย และครูผู้สอนจึงมีหน้าที่ในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาและปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐานให้กับเด็ก เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเสียสละ

แนวคิดคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

ทิพย์ หาสาสน์ศรี (2553, 7) ได้ให้ความหมายคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้ หลักคุณงามความดีความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลในสังคม ยึดมันเป็นหลักประจำใจในการประพฤติ ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎของศีลธรรม ซึ่งผู้ปฏิบัติจะประสบแต่สภาพชีวิตทีดีทีเจริญรุ่งเรือง และสงบสุข

พระบำรุง ปญฺญาพโล (โพธิ์ศรี) (2554: 10) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้น ให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจเป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมนคงในชีวิต ดังนั้น คุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม

พรทิพย์ หรรษาพนาดร (2565: 3) ได้ให้ความหมายของคุณธรรม คือ คุณงามความดีที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทำให้มนุษย์รู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อเป็นภาวะนามธรรมที่อยู่ในจิตใจ มนุษย์ที่มีเป็นจิตวิญญาณของปัจเจกบุคคลเกิดจากการเรียนรู้การกล่อมเกลาทางสถาบันของชาติ เป็นหลักของความดีงามและความถูกต้อง ซึ่งเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2564: 67) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป แสดงดังตารางที่ 1

1. สภาพคุณงามความดี สภาวะที่เป็นอยู่ของคุณสมบัติอันดีงาม ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงแค่ทฤษฎี แต่ต้องเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นจริงในวิถีปฏิบัติและการตัดสินใจในชีวิตประจำวัน

2. หลักศีลธรรม กฎศีลธรรม ระบบมาตรฐานความดีงามที่ใช้ควบคุมทั้งจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณธรรม จริยธรรม

ความหมายคุณธรรม จริยธรรม	นักวิชาการ					
	ทิพย์ หาสาส์นศรี (2553)	พระบำรุง ปญฺญาพโล (โพธิ์ศรี)(2554)	พรทิพย์ หรรษาพนาดร (2565)	กระทรวงศึกษาธิการ (2564)	ราชบัณฑิตยสถาน (2554)	รวม
1. สภาพคุณงามความดี	√	√			√	3
2. หลักศีลธรรม กฎศีลธรรม	√				√	3
3. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ				√		1
4. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ				√		1
5. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ				√		1
6. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				√		1
7. ไม่เลือกปฏิบัติ				√		1
8. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี				√		1
9. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์				√		1
10. ความซื่อสัตย์ สุจริต				√		1

ความหมายของการจัดการการศึกษาปฐมวัย

สุริยา คงมั่น (2559: 19) การจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยเป็นการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เด็กได้รับการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ การจัดประสบการณ์หรือจัดกิจกรรม สำหรับเด็กปฐมวัยไม่ใช่การสอนไม่ใช่การเรียนอ่าน คัด เขียน และคิดเลข เพราะการสอนเช่นนั้นเป็นการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับขั้นต่อไปซึ่งในชั้นปฐมวัยหากสอนเช่นนั้นจะเป็นการเร่งเด็กให้รับรู้เร็วไปกว่า ธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กซึ่งพัฒนาการของเด็กนั้นจะต้องเป็นไปตามวัยอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากง่ายไปสู่ยากไปสู่ความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

ณัฐญา นันทราช (2563: 24) กล่าวว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เด็กมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจ และความสามารถ ได้ฝึกคิดวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติจริง และสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากบุคคลอื่น ได้ทำกิจกรรมที่ท้าทายและเกิดความสำเร็จ ได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย อบอุ่น และยอมรับและมีโอกาสนำความรู้ที่เรียนไปใช้อย่างมีความหมายตนเอง ช่วยให้เด็กมีความเข้าใจตนเองและเป็นตัวของตัวเอง โดยมีครูกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้ใช้คำถามนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ เป็นการพัฒนาความสามารถของเด็กโดยการยึดและมองตามธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก

โชติกา เหมืองอุ่น (2563:16) ได้ให้ความหมายของคำว่า โดยถือว่าการส่งเสริม พัฒนาการของเด็กผ่านการเล่นเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง ผ่านสื่อที่ต้องเอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย

นันทิชา เหมือนเงิน (2566: 35) ได้ให้ความหมายของคำว่าการจัดการศึกษาปฐมวัย คือ การจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการตามนโยบายที่มีปรัชญาการศึกษาเป็นเครื่องชี้นำนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยพัฒนาเด็กแบบองค์รวมทุกด้านของเด็กไปพร้อม ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ เป็นการจัดระบบระเบียบวิธีการทำงาน วางแผนงานให้คนปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความหมายการจัดการการศึกษาปฐมวัยผู้เขียนพบว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยไม่ใช่การสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง แต่เป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติ เพื่อวางรากฐานชีวิตที่ดีในอนาคต การศึกษาปฐมวัยคือการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กอายุแรกเกิดถึง 6 ปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุล

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ปรีชญา รูปต่ำ (2565: 7**)** ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วย ความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้ องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565: 22) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่ความรู้ความสามารถ และมีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษากำหนดทิศทางในการทำงานวางแผน กำกับ ติดตาม เป็นผู้มีศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำทางวิชาการและ ประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์การภายใน และภายนอกสถานศึกษา

สุธิกานต์ บริเอก (2564: 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ การบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

จากกรวิเคราะห์ความหมายของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร อีกทั้งต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งมีหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รักษาเสถียรภาพขององค์การ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคง โดยครอบคลุมทั้งในระดับสถานศึกษาและการบริหารในระดับพื้นที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

คุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย

การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ พร้อมที่จะดำรงชีวิตอย่างมีสติ มีคุณธรรมจริยธรรม และนำพาสังคมไทยให้มีความสงบสุข (สุธาทิพย์ วิเชียรวัฒนชัย, 2554)

จากกรวิเคราะห์ คุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัยผู้เขียนพบว่าในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่เด็กในช่วงวัยเริ่มต้น ซึ่งเป็นวัยที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การบริหารงานในระดับนี้จึงต้องตั้งอยู่บนหลักของคุณธรรมจริยธรรมที่มั่นคง โดยเฉพาะด้าน หลักศีลธรรม และสภาพคุณงามความดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักศีลธรรม การยึดมั่นในหลักศีลธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของจริยธรรมผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม การเคารพในสิทธิของผู้อื่น การดำรงตนอย่างเหมาะสมตามบทบาทผู้นำทางการศึกษา สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากทั้งครูและผู้ปกครอง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น โดยเฉพาะสิทธิของเด็กตามหลักสิทธิมนุษยชน

2. สภาพคุณงามความดีผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของความดีงามทั้งทางความคิด วาจา และการกระทำ แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความอดทน และความรักในวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่บุคลากรและผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมตั้งแต่ปฐมวัย ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ดี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

บทสรุป

การจัดการศึกษาปฐมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเด็กให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงาน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าคุณธรรมและจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในระดับปฐมวัย ประกอบด้วย ความเมตตากรุณา หลักศีลธรรม และ สภาพคุณงามความดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักศีลธรรม (moral principles) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมถึงดำรงตนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

ในชั้นเรียน : ครูเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด

กิจกรรม : “นิทานคุณธรรม” เพื่อให้เด็กเรียนรู้ความถูกผิด

“เกมบทบาทสมมติ” เพื่อฝึกการตัดสินใจตามหลักความดี เช่น การคืนของที่เก็บได้

ผลที่เกิดกับเด็ก : เด็กมีจิตสำนึกในความถูกต้อง รู้จักแยกแยะสิ่งดีสิ่งไม่ดี และเริ่มมีวินัยในตนเอง

2. สภาพคุณงามความดี (state of goodness)

การประพฤติตนด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และอดทน สะท้อนถึงจิตใจที่มั่นคงในความดี และช่วยปลูกฝังจริยธรรมให้กับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

ในชั้นเรียน : สร้างกิจวัตรประจำวันที่ปลูกฝังความรับผิดชอบ เช่น เก็บของเล่นหลังเล่นเสร็จ รอคิวก่อนทำกิจกรรม

กิจกรรม : จัด “ดาวแห่งความดี” เพื่อให้เด็กได้ฝึกอดทน ตั้งใจ และมีความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ

ผลที่เกิดกับเด็ก : เด็กมีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ของตน มีความพากเพียร และภูมิใจในความดีของตนเอง

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการศึกษาปฐมวัย ควรบูรณาการไว้ในทุกองค์ประกอบของการเรียนรู้ และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู ครอบครัว และชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายในการวางรากฐานพัฒนาการของมนุษย์ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และมีคุณธรรม ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นฐาน เป็นกระบวนการบริหารที่บูรณาการความรัก ความเมตตา ความกรุณา และหลักศีลธรรมเข้ากับการบริหารเชิงระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย อบอุ่น และเกื้อกูลต่อการพัฒนาเด็กอย่างองค์รวม โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและต้นแบบแห่งความดี

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ใหม่โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 1) สภาพคุณงามความดี 2) หลักศีลธรรม โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) คุณธรรมจริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย ดังภาพที่ 1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 คุณธรรม จริยธรรมการจัดการศึกษาของผู้บริหารระดับปฐมวัย “MS MODEL”

ที่มา: อันดา เอกทัตร (2568)

แนวทางการนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

M : หลักศีลธรรม (moral principles) แนวทางปฏิบัติที่เป็นเกราะป้องกันและสร้างมาตรฐานให้กับองค์กร

1. ซื่อสัตย์สุจริต: ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนจากการจัดซื้อจัดจ้างสื่อการเรียนการสอนหรือวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียน

2. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: มุ่งเน้นไปที่ประโยชน์สูงสุดของเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กได้รับการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน

3. เคารพสิทธิผู้อื่น: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความแตกต่าง ทั้งระหว่างครูด้วยกัน และการเคารพในสิทธิของเด็กและผู้ปกครอง ไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว หรือตัดสินผู้อื่นโดยอคติ

S : สภาพคุณงามความดี (state of goodness) การสร้างต้นทุนทางจิตใจของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นที่ศรัทธาของครูและบุคลากร

1. ความยุติธรรม: ผู้บริหารต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดสรรภาระงานครูปฐมวัยอย่างเท่าเทียม หรือการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใส ไม่ลำเอียง

2. ความโปร่งใส: การบริหารงบประมาณ (เช่น งบรายหัวเด็ก หรือค่าอาหารกลางวัน) ต้องสามารถตรวจสอบได้ มีการชี้แจงที่ชัดเจนเพื่อให้ชุมชนและผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่น

3. ความเมตตากรุณา: เนื่องจากงานปฐมวัยเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและเหนื่อยล้า ผู้บริหารควรบริหารด้วยใจ รับฟังปัญหาของครูด้วยความเข้าใจ และสนับสนุนสวัสดิการเพื่อให้ครูมีพลังใจในการดูแลเด็ก ๆ

เมื่อนำ M และ S มาประสานกัน จะส่งผลต่อสถานศึกษาใน 3 มิติ

1. ประสิทธิผล: ครูทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพราะมีความสุขและศรัทธาในตัวผู้นำ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่สมวัย

2. ความไว้วางใจ: ผู้ปกครองและชุมชนรู้สึกอุ่นใจที่จะส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียน

3. การพัฒนาที่ยั่งยืน: โรงเรียนจะมีระบบการทำงานที่เข้มแข็ง มีรากฐานจากจริยธรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคม แต่เน้นที่คุณภาพชีวิตของเด็กในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. โรงพิมพ์การศาสนา.

ณัฐญา นันทราช. (2563). *การพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐานของเด็กปฐมวัย โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคปด้วยกิจกรรมเกมการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080758421228120_fulltext.pdf

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/0170fd02-3dcc-4a98-8f4d-cb0b7f009ccc/content

ทิพย์ หาสาสน์ศร. (2553). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง* [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. http://www.researcher.ru.ac.th/Research_File/61.pdf

นันทิชา เหมือนเงิน. (2566). ปรัชญาการศึกษาและพัฒนาการของการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, *13*(2), 527–538. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/issue/view/17486/4721

โชติกา เหมืองอุ่น. (2563). *การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนสบเปิงวิทยา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. http://cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/2169/1/โชติกา%20เหมืองอุ่น_2563.pdf

ปรีชญา รูปต่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2565/6320440432026.pdf

พรทิพย์ หรรษาพนาดร. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต. https://rsuir-library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/2200/1/PORNTIP%20HUNSAPANADORN.pdf

พระบำรุง ปญฺญาพโล (โพธิ์ศรี). (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] . มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. http://pt.mcu.ac.th/userfiles/file/mcuthesis2556library/สาขาการบริหารการศึกษา/89-2555.pdf

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. https://dictionary.orst.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุธาทิพย์ วิเชียรวัฒนชัย. (2554). *การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปลูกฝังและพฤติกรรมที่ปรากฏด้านคุณธรรมของเด็กปฐมวัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ear_Chi_Ed/Suthathip_W.pdf

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/20211129624212291O9_fulltext.pdf

สุริยา คงมั่น. (2559). *การจัดการศึกษาปฐมวัยกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21
The Roles of School Administrators in Empowering Teachers in the 21st Century

กมลชนก มหารักษิต[1*],ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2], มุจลินทร์ ผลกล้า[3]

Kamonchanok Maharaksit[1*], Saruthipong Bhuwatvaranon[2], Mudchalin Pholkla[3]

[1,2] สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[3] Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

* Corresponding email: kamolchanok0749@gmail.com

Received: 15 ธันวาคม 2568; Revised: 21 มีนาคม 2569; Accepted: 26 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสะท้อนแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลและความท้าทายทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยกรอบแนวคิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมพลังครูผ่านการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่มีส่วนร่วม การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนและการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่ยึดโยงกับคุณค่าของวิชาชีพครู

โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ด้วยตนเอง เป็น Model ที่มีชื่อว่า MASTER Model บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูศตวรรษที่ 21 ซึ่งมาจากกระบวนการความคิดรวบยอดของผู้เขียนเองจึงต้องมีการขับเคลื่อนด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1. สร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจในการทำงาน 2. สร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือ 3. เป็นผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง 4. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก 5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การเสริมพลังครู, ครูในศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The academic article titled "The Roles of School Administrators in Empowering Teachers in the 21st Century" aims to study, analyze, and reflect on appropriate practices of school administrators in empowering teachers to effectively respond to the changes in the digital society and the educational challenges of the 21st century. The study is based on the conceptual framework of the school administrators' roles, emphasizing the application of effective management principles in school administration to develop visionary leadership and innovative management practices. School administrators play a crucial role in empowering teachers by creating a collaborative working atmosphere, delegating decision-making authority, promoting lifelong learning, utilizing digital technology to support teaching, and fostering positive motivation grounded in the values of the teaching profession.

The author has discovered new knowledge through self-synthesis and has proposed a model entitled the role of school administrators in empowering teachers in the 21st century must be driven by six key components 1. Inspiring motivation and morale in work performance. 2. Building teamwork and collaborative networks. 3. Acting as academic and transformational leaders. 4. Serving as mentors and facilitators. 5. Promoting continuous professional development for teachers and staff. 6. Encouraging the use of technology for effective learning management.

Keywords: Role of School Administrators, Empowerment, Modern Teachers

บทนำ

จากสังคมโลกยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาเผชิญหน้ากับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมที่เข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษาที่มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งความคาดหวังของผู้ปกครอง และสังคม เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ มีความต้องการเพิ่มขึ้น ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่เพิ่มขึ้น สถานศึกษาจึงไม่อาจยึดติดกับวิธีการจัดการศึกษาแบบเดิม ๆ ได้อีกต่อไป หากแต่ต้องมีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจที่สำคัญในการร่วมกันพัฒนากำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายแห่งความสำเร็จและยังต้องช่วยส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรครูให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นมืออาชีพบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถละเลยได้ คือ ครูถือเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนงานบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางไว้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษากำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นมาตราการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

ครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเป็นครูในยุคปัจจุบันที่ไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” ด้านต่าง ๆ ที่คงอยู่และมีการพัฒนาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเน้นให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปเป็นฐานในการสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมได้ในอนาคต (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560: 16) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต เช่น การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยครูต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และมีจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561:21) บทบาทของครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและการทำให้ครูมีพลังที่จะทำหน้าที่เหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการเสริมพลังครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านกำลังใจ ทรัพยากร ความรู้ และอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้ครูสามารถมีพลังในการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนต่อไป แนวคิดการเสริมพลังครูได้รับการศึกษาและอธิบายไว้โดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น (Short, 1992) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังครู คือ การสร้างกระบวนการที่ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงพลังในตนเอง มีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และเห็นว่าตนสามารถส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้จริง ขณะที่ (Blasé, 1994) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมพลังครูจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารเชิงการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเป็นการเสริมพลังสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายขององค์กรรวมไปถึงทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานอีกด้วย (Devis อ้างถึงใน วัชรินทร์ เหลืองนวล, 2555)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 มิใช่เพียงกลยุทธ์การบริหารแต่เป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงบทบาทดังกล่าวอย่างเข้มแข็งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีทั้งครูคุณภาพและผู้เรียนคุณภาพอันเป็นรากฐานของความเข้มแข็งของระบบการศึกษาไทยโดยรวม บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 และสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมพลังครู

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ถวิล อรัญเวศ (2560: 14) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวดี พรหมทะสาร (2561: 12) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาในทุกมิติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะทางความรู้ ความคิดและเป็นผู้นำวิชาชีพมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม

Stogdill, R. M. (1974: 13) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพผู้มีความรู้ ความสามารถ และอำนาจหน้าที่สูงสุดในสถานศึกษา ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางขับเคลื่อนองค์กรด้วยศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม มีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำเชิงวิชาชีพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยสามารถสร้างแรงจูงใจและประสานความร่วมมือ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและคุณภาพทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ชุติมาพร เชาวน์ไว (2562: 13) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ผู้กำกับดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562: 36) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่ถูกคาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมสำหรับบุคคลที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรืออำนาจหน้าที่การงานที่ตนได้รับมอบหมายให้เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยบทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทด้านสารสนเทศ และบทบาทด้านการตัดสินใจ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562: 26) กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตั้งแต่กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา รักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู

Speck (1999) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมการอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพการบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรม และความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งดูแล

นโยบาย ทรัพยากร การสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อีกทั้งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาหลักสูตร และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร รวมถึงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรและบริบทสังคมยุคใหม่.

3. ความหมายของการเสริมพลังครู

กนิษฐา ทองเลิศ (2562: 10) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4. การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 5. การสร้างทีมงาน

พัชราพร วงศ์ตาขี่ (2565: 42) กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถทำได้โดยการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เกสร แก้วคง (2566: 17) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลัง คือ สภาวะความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ซึ่งจะนำพางานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

Hoy & Miskel (2001) การนำ "ผู้นำเชิงปฏิรูป" (transformational leadership) ที่สื่อวิสัยทัศน์กระตุ้นแรงจูงใจให้การสนับสนุนเฉพาะบุคคล และส่งเสริมความร่วมมือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของครูและกระตุ้นให้ใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป การเสริมพลังการอำนาจครู คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมถึงการสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ บรรยากาศการทำงาน ภาวะผู้นำ และทีมงาน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติเชิงบวก ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงปฏิรูปการสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน และการมอบอำนาจ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพครูและส่งเสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพร่วมของครูภายในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้

สุทัศน์ เอกา (2560: 12) กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของครู 8 ประการ ที่จำเป็นต่อการศึกษาไทยในยุคศตวรรษที่ 21 คือ 1. ครูจำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างมีข้อมูลและมีเหตุผล 2. สอนให้คิดสร้างสรรค์ส่งเสริมให้เด็กสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้ 3. สอนให้มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมองเห็นชาวเมียนมา ลาว เขมร ญวน เป็นมิตรที่เข้ามาร่วมสร้างงานด้วยกัน 4. สร้างผู้เรียนให้เป็นทีม รู้จักการร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมกัน ปรึกษาหารือ สามารถ ทำงานเป็นทีม โดยมีภาวะผู้นำ ผู้ตาม และผู้สนับสนุน 5. มีทักษะในการสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของโลก สามารถเข้าถึง ตำราภาษาอังกฤษได้เพราะจะทำให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างคุ้มค่า 6. มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเด็กสามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยี 7. สร้างทักษะการงานอาชีพด้วยหลัก PLC

ซึ่งจะช่วยให้บ้านเมืองรอดพ้นจากวิกฤต และสร้างความกินดี อยู่ดีในสังคม 8. มีคุณธรรม มีเมตตา และมีระเบียบ คุณครูต้องสอนให้เด็กควบคุมแรงกระตุ้นจากภายนอกให้ได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2560: 16) กล่าวไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในยุค Thailand 4.0 คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” ด้านต่าง ๆ ที่คงอยู่และมีพัฒนาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเน้นให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปเป็นฐานในการสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรม

อรอุษา วงศ์จรัสเกษม (2562: 9) กล่าวว่า บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการร่วมมือการทำงานเป็นทีม 2. ด้านการสื่อสารประสานงานและสื่อความหมาย 3. ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. ด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้ข้อมูลย้อนกลับและอำนวยความสะดวก 6. ด้านการคิด คิดเชิงเชิงวิพากษ์ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ 7. ด้านการประเมินและบริหารจัดการเรียนการสอน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) กล่าวว่า บทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21 นั้น ควรจะเป็น 1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 3. มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน 4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ 5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ 6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม 7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้มีบทบาทเชิงรุกในการสร้างการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูต้องมีคุณลักษณะครบทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างสร้างสรรค์ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีภาวะผู้นำและความร่วมมือ พร้อมทั้งเปิดกว้างทางวัฒนธรรมและเข้าใจความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม ครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมยุคใหม่ นอกจากนี้ ครูยังต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกและยั่งยืน อีกทั้งต้องยึดมั่นในคุณธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการเป็นผู้นำทางปัญญา ผู้จุดประกายความคิด และผู้สร้างสรรค์การเรียนรู้ที่นำพาผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถสังเคราะห์บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการศึกษา 10 ท่าน ได้แก่

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562: 14) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณครู ประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย 1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บริหารเป็นสัญลักษณ์ศูนย์รวม และเป็นตัวแทนสถานศึกษาในการทำกิจกรรมและพิธีการต่าง ๆ มีการสร้างเครือข่ายทีมงานและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้

งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2. ด้านสารสนเทศ ผู้บริหารต้องเข้าถึงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ 3. ด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นกระบวนการในการศึกษา วิเคราะห์ ประเมิน โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ศุภโชค ปิยะสันต์ (2562: 7) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการปรับตัว 2. ผู้บริหารทักษะผู้นำวิชาการ 3. ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4. ทักษะการสังเกตห้องเรียน 5. ทักษะอำนวยการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้กับสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวกให้กับคุณครูเพื่อให้การทำงานราบรื่นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

อดุล โตเขียว และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2563: 10) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่ คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้เป็นแนวทางและขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ทั้งด้านผู้นำทางวิชาการและผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้การทำงานรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เปิดรับโอกาสและการพัฒนาใหม่ ๆ 2. ด้านวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการและวางนโยบายที่นำมาใช้กับสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน 3. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรมในการดำเนินงาน เพื่อลดความขัดแย้ง อคติ และความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เข้มแข็งและให้เกิดขึ้นนสถานศึกษา 4. ด้านความรู้ความสามารถ และ 5. ด้านข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในสถานศึกษามากขึ้น กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ

ชลธิชา บัวทอง (2566: 15) กล่าวไว้ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามทัศนคติของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น โดยระดับที่ประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของโจเซฟ ลาธาน (Lathan Joseph, 2021, para.2) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1. เข้าใจความสำคัญของการสร้างชุมชน 2. ให้พลังอำนาจครูและปลูกฝังให้ครูมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังในในการปฏิบัติงาน 3. ใช้ประโยชน์จากข้อมูลและทรัพยากร 4. มีวิสัยทัศน์และมีการวางแผน 5. สร้างความร่วมมือโดยมีเครือข่ายในการร่วมพัฒนาที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมกัน 6. มีความรักต่อการทำงาน และความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 7. ส่งเสริมให้กล้าเสี่ยง 8. นำด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี 9. มีความวิริยะอุตสาหะ 10. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ฐิติพัฒน์ วีณิน (2566: 27) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบและอิสระในการตัดสินใจมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1. ส่งเสริมหรือเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับคนในองค์กร 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นกันเอง อบอุ่นและเป็นมิตร 3. ยกย่องชมเชยและยอมรับในผลงานที่ดีหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นของบุคลากร 4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน 5. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกภายในสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือที่เข้มแข็ง

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2566: 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน โดยการริเริ่มพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน 3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา 4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จพร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เพื่อนครู เพื่อเพิ่มพลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ 6. พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบรายรอบอยู่

ผกามาศ แดงชอบกิจ และคณะ (2567: 14) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานขององค์กร เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความมั่นใจ รู้สึกพอใจในงานผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กรพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 1. การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4. การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ โดยเป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก 5. การสร้างทีมงานเครือข่ายและความร่วมมือที่ดี

สุนิษา สุวรรณชาติ และคณะ (2567: 11) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คือ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้กลุ่ม 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ด้านกำหนดนโยบายและเป้าหมาย 3) ด้านสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านสนับสนุน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านวัดผล ประเมินผล และติดตามผล 6) ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยในแต่ละด้านมีความสำคัญที่แตกต่างกันออกไปในเรื่องของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

กมลชนก โคตรวงศ์ และ มิตภาณี พุ่มกล่อม (2568: 19) ค้นพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 2. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ตั้งใจและเต็มใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพใหม่ ๆ เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู 6. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูเพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามเป้าหมาย

Qaralleh (2020) ได้ศึกษาความเป็นจริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในภูมิภาคทางจอร์แดนใต้ พบว่า จำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้นของประชากรและการอพยพ มาประเทศเพื่อนบ้านอันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางด้านการเมือง จึงมีการเรียกร้องในการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับทางโรงเรียนทางกระทรวงศึกษาได้มีการมอบอำนาจร่วมถึงสนับสนุนจัดหาความต้องการให้กับทางผู้นำสถานศึกษา ทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถ ให้อำนาจส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมกันนี้ยังมีการส่งเสริมการพัฒนาครูและ

บุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นที่ปรึกษาและคนคอยอำนวยความสะดวก สร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือที่เข้มแข็ง ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21	วสิษฐพล รอบจังหวัด (2562)	ศุภโชค ปิยะสันต์ (2562)	อดุล โตเขียว และนิษฐวดี จิรโรจน์กิญโญ (2563)	ชลธิชา บัวทอง (2566)	ธิติพัฒน์ วีณิน (2566)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2566)	ผกามาศ แดงชอบกิจ และคณะ (2567)	สุนิษา สุวรรณชาติ และ คณะ (2567)	กมลชนก โคตรวงศ์ และ คณะ (2568)	Qaralleh (2563)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				✓	✓	✓		✓		✓	5	✓
2. เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	✓
3. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้					✓		✓				2	-
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓			✓		✓			5	✓
5. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก		✓			✓		✓	✓	✓	✓	6	✓
6. สร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
7. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม			✓						✓		2	
8. กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน			✓	✓							2	-
9. มีความรัก และความตั้งใจในการทำงาน				✓							1	-
10. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต				✓							1	-
11. มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต			✓								1	-
12. สร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	✓

จากตารางที่ 1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรต้น ตัวแปรตามและบริบทจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. สร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจในการทำงาน 2. สร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือ 3. เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก 5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

บทสรุป

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพตลอดจนต้องพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมถึงทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนให้ครูเติบโตในด้านศักยภาพและจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการบริหารข้อมูลให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะขาดไม่ได้เลยคือคุณธรรม ผู้บริหารควรมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษาเพื่อลดความขัดแย้งและความไม่เป็นธรรม และที่สำคัญคุณธรรมที่ปรากฏในตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองจะช่วยเสริมพลังให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มี 3 ภูมิ 1. ภูมิฐาน 2. ภูมิรู้ 3. ภูมิธรรม เพื่อนร่วมงานจะเกิดความรักและอยากร่วมปฏิบัติงานด้วยและการทำงานก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกันในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเป็น “พลังขับเคลื่อน” ที่สร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาสให้ครูได้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถปลูกฝังแนวคิดการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูที่มีศักยภาพสูงและสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดระบบดูแลแบบครูพี่เลี้ยง เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนครูรุ่นใหม่ มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของโรงเรียน และผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรทางการศึกษา

สำหรับประเด็นที่ควรศึกษาต่อไป ควรให้ความสำคัญกับการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงดิจิทัลที่ช่วยเสริมพลังครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลเอาใจใส่และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นมิตร จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เมื่อครูมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น 2. สร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากร ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายดังกล่าวช่วย

เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3. เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และทักษะในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ การเป็นผู้นำทางวิชาการหมายถึงการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและลงมือทำเป็นแบบอย่างแห่งความมุ่งมั่น และส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา 4. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก การเป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ดี รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ และช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังต้องอำนวยความสะดวกในการจัดหาทรัพยากร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการทำงานของครู 5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ การส่งเสริมนี้ไม่เพียงมุ่งเน้นการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นแบบอย่างของผู้นำที่รักการเรียนรู้อย่างแท้จริง 6. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งต้องจัดให้มีการอบรม พัฒนา และสร้างความพร้อมให้ครูมีทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้ระบบ e-learning และแพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ โดยสรุปเป็นรูป MASTER Model บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับขั้นตอนได้ดังภาพที่ 2

จึงสรุปได้ว่า MASTER Model เป็นกรอบแนวคิดที่สะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบและครอบคลุม โดยเริ่มจาก 1.บทบาทด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชื่นชม และดูแลครูอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันและมีพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่กับ 2. บทบาทผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนการศึกษา สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ 3. ผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก (Supportive Facilitator) โดยรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดสรรทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานของครู 4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี (Technology Integration) ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล อีกทั้ง 5. ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมพลัง (Empowerment) โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ และสุดท้าย 6. ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมือ (Relationship) กับทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)



ภาพที่ 2: MASTER Model บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21
ที่มา: กมลชนก มหารักษิต (2568)

จึงสรุปได้ว่า โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงนวัตกรรม MASTER Model) เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เป็น 6 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมพลังครูในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นผู้นำทางด้านการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร และสร้างเครือข่ายทีมงานและความร่วมมือเพื่อให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้ โมเดลดังกล่าวสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความที่มุ่งศึกษาและสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครู พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางเชิงประยุกต์ที่สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *5*(2), 192–206. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/241055

กมลชนก โคตรวงศ์ และ มิตภาณี พุ่มกล่อม. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารเมธีวิจัย*, *2*(1), 60–72. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS/article/view/814

เกสร แก้วคง. (2565). *แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชุติมาพร เชาวน์ไว. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชลธิชา บัวทอง. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ฐิติพัฒน์ วีณิน. (2566). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). *ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุดยอดนักบริหาร*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ผกามาศ แดงชอบกิจ, พิชญา ยืนยาว, และ ธีรวุธ ธาดาตันติโชค. (2567). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พัชราพร วงศ์ตาขี่. (2565). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). *บทบาทครูในศตวรรษที่ 21*. ภาพพิมพ์.

วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภโชค ปิยะสันต์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมพลังครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุทัศน์ เอกา. (2560). *การผลิตและการพัฒนาครู: บนเส้นทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนิษา สุวรรณชาติ, รัฐพร กลิ่นมาลี, และ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้กลุ่ม 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 2374-2386. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/277837

สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมือง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟิก จำกัด.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (คณะครุศาสตร์)*, 7(1), 1-7.

อดุล โตเขียว และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2563). รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(2), 515–526.

อรอุษา วงศ์จรัสเกษม. (2562). *ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2560). การปฏิรูปการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. ผู้จัดการออนไลน์. https://mgronline.com/daily/detail/9600000103010

Blasé, J. (1994). *Empowering teachers: What successful principals do*. Corwin Press.

Caldwell, B. J. (2000). *Beyond the Self-Managing School*. http://www.inet.ed.gov/pubs.html

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.

Office of the Education Council. (2020). *Education in Thailand 2019-2021*. Bangkok: Ministry of Education, Thailand.

Short, P. M. (1992). *Dimensions of teacher empowerment* [ERIC Document Reproduction Service No. ED368701]. ERIC. https://eric.ed.gov/?id=ED368701

Speck, M. (1999). *The principalship: Building a learning community*. Prentice-Hall.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

Voelkel, R. H., Prusak, K. A., & Van Tassell, R. (2024). Principal behaviors that foster teacher collective efficacy: Building trust, collaboration, and empowerment. *Journal of School Leadership*, 34(1), 75–92.

SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

SMTA the Performance Competencies of Educational Administrators in the 21st Century

อรอุษา อินวรรณะ[1*], ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2], มุจลินทร์ ผลกล้า[3]

Onusa Inwanna[1*], Saruthipong Bhuwatvaranon[2], Mudchalin Pholkla[3]

[1,2] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2] Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Songkhla Rajabhat University

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[3] Department of Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

* Corresponding email: Onusa22532@gmail.com

Received: 25 ตุลาคม 2568; Revised: 1 มกราคม 2569; Accepted: 18 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญ แนวคิด และองค์ประกอบของ SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา รวมถึงทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม อีกทั้งผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในการบริหารงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาอย่างมีศักยภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา สมรรถนะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ คือ SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 สมรรถนะได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ทักษะการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the significance, concepts, and components of SMTA the work competencies of school administrators in the 21st century, which are key factors in enhancing the quality of education to align with the rapidly changing and complex context of modern society. School administrators with strong competencies must possess knowledge, abilities, skills, attitudes, and leadership qualities that enable them to drive their organizations toward sustainable success. They should emphasize work achievement, academic and visionary leadership, the use of technology and innovation in educational management, as well as effective communication and teamwork skills. In addition, administrators should continuously develop themselves to adapt to social, economic, and technological changes appropriately. Furthermore, they must serve as ethical role models who demonstrate responsibility, transparency, and integrity in administration. They should also promote teachers' and staff's professional growth while fostering networks of collaboration with the community to support educational management. These competencies collectively empower school administrators to manage educational institutions effectively and lead them toward stable and sustainable success. The author discovered new knowledge known as SMTA the Work Competencies of School Administrators in the 21st Century, which consist of four key competencies: Self-Development, Management Skills, Teamwork, and Academic and Transformational Leadership.

Keywords: Competency, School Administrator, 21st Century

บทนำ

การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติ ช่วยสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วอย่างมั่นคง โดยรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต โลกยุคปัจจุบันได้เกิดพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 (ศิรินภา อยู่ปูน และ ศิริพงษ์ เศาภายน. 2567: 391)

ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001 - 2100 หรือ ปี พ.ศ. 2544 - 2643) เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงวงการศึกษาด้วย เนื่องจากประเทศไทยมีปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทั้งจุดอ่อนของระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (จีรนันท์ วงษ์มาก.2567: 11)

การจัดการศึกษาจึงต้องวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะสูง และปรับหลักสูตรการเรียน การสอนให้บูรณาการกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยเพียงพอ

ต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2560 ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีบทบัญญัติไว้ใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 29)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กำหนดคำนิยามการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาระดับก่อนอุดมศึกษา และกำหนดในมาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 29) ข้อบังคับคุรุสภาด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบ และในสถานศึกษายุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ (ศิรินภา อยู่ปูน และศิริพงษ์ เศาภายน, 2567: 392)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทิศทางและกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนให้เข้ากับบริบทของสังคมตลอดจนสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และสอดรับกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ดังกล่าวได้อย่างทันท่วงที (ศิรินภา อยู่ปูน และศิริพงษ์ เศาภายน, 2567: 391-392) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การจะประเมินการทำงานเพื่อการพัฒนาได้นั้น ต้องกำหนดสมรรถนะเพื่อระบุถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะ (Competency) นั่นคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้และทักษะ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร (จีรนันท์ วงษ์มาก. 2567: 11-12)

ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (ประเสริฐ กำเลิศทอง, 2560: 4) จากบทบาทดังกล่าวผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ

มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวัง และต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ (อัญชลี ไหมทอง, 2566: 2)

จากแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเอง (Self-Development Competency) ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills Competency) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) และภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (Academic and Transformational Leadership Competency) SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นหัวใจสำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในการสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงการเป็นพลเมืองของโลกที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (จีรพรณัฏฐ์ ภุมรินทร์ และ สายสุดา เตียเจริญ, 2562: 209)

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิด

ความหมายของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คำว่า "สมรรถนะ" ภาษาอังกฤษใช้คำว่า competency มักถูกนิยามให้คำจำกัดความและความหมายแตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจ ของนักวิชาการที่ศึกษาแต่ละคน สมรรถนะมีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ศักยภาพ หรือ ความสามารถ” คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร เช่น พฤติกรรมการทำงานและสมรรถนะที่แสดงถึงระดับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน (กฤษณะ เชียงแรง. 2564: 14) ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปเป็นความหมายของสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และระดับความสามารถ ได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, อ้างถึงใน ลลิตา แสนสุข, 2566 หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถทางใดทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ability” นอกจากนี้ในภาษาอังกฤษยังมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่อีกหลายคำ ได้แก่ capability, proficiency, expertise, skill, aptitude แต่ยังมีคำเฉพาะว่า competency ซึ่งในภาษาไทยใช้คำว่า “สมรรถนะ” ที่มีลักษณะเฉพาะเพิ่มขึ้นแต่บางองค์การใช้ คำว่า “ความสามารถ”

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560: 21) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล (Attributes) ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

กฤษณะ เชียงแรง (2564: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงสมรรถนะที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของข้าราชการและระบบราชการนั้นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

อัญชลี ไหมทอง (2565: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการจากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็นองค์ความรู้หลักประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

ชนานัญ สุดโต, พรเทพ เสถียรนพเก้า และ วัลนิกา ฉลากบาง (2566: 638) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ มโนทัศน์ วิสัยทัศน์ จินตนาการและหลักการคิดรวมทั้งวิธีการที่เหมาะสม

ลลิตา แสนสุข (2566: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

จีรนันท์ วงษ์มาก (2567: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

อัครินทร์ ทองหล้า, ภาณุพงศ์ บุญรมย์ และ ชวนคิด มะเสนะ (2567: 102) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถจนงานดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ สมรรถนะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการโดยใช้เครือข่ายการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กฤตยชญ์ เข็มใคร ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2568: 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถทักษะ ทัศนคติ อุปนิสัย และความเชื่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมา สิ่งเหล่านี้อาจเกิดได้จากสิ่งที่ติดตัวมา เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือจากการอบรม

นักวิชาการต่างประเทศให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และเจตคติ ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่ามาตรฐาน (McClelland, 1973; Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถทางใดทางหนึ่งหรือขีดความสามารถ (Competency) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล (Attributes) ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่า

ตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุดจนทำให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

ความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

มาริษา อนันทรา (2565: 57) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญในการนำมาพัฒนาศักยภาพ เพื่อการเตรียมตัวทุก ๆ ด้าน โดยต้องมีการเปลี่ยนตัวเองเป็นอย่างมากที่จะอยู่ร่วมในในสังคมอย่างราบรื่น และมีความสุขที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นคนที่ทำงานใช้ความรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ๆ ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนานักเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

ชนานัญ สุดโต, พรเทพ เสถียรนพเก้า และ วัลนิกา ฉลากบาง (2566: 63) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญของผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดสรรบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การวัดและประเมินผล และการเพิ่มความรู ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อมิตรา อุดม วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2567: 133) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดสมรรถนะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่ประสบความสำเร็จ

ชมพูนุช นาคำ, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และ นเรศ ขันธะรี (2568: 424) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อทั้งบุคคล องค์การและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ การที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการนั้น ควรมีการดึงสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เหมาะสมกับงานเกี่ยวข้อง ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และช่วยให้คนในองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Wagner (2012) ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เป็นพื้นฐานของความสำเร็จในโลกการทำงานยุคใหม่ เพราะนายจ้างให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้เร็ว การปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำมากกว่าความรู้เชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถและมี

สมรรถนะสูง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดสมรรถนะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นสมรรถนะจึงความสำคัญ มีประโยชน์ต่อทั้งบุคคล องค์การและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับประเทศการที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการนั้น ควรมีการดึงสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เหมาะสมกับงานเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้คนในองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สิริลักษณ์ น้ำใส และ อุไร สุทธิแย้ม (2566: 65) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถทักษะเฉพาะด้าน ที่เป็นพื้นฐานในการบริหารโดยเน้นทักษะความสามารถเฉพาะด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

จีรนันท์ วงษ์มาก (2567: 13) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

อมิตรา อุดม, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ (2567: 140 - 141) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทความสามารถของผู้บริหารในฐานะผู้นำยุคใหม่ ที่ต้องมีความเป็นผู้นำและมีสมรรถนะในทุกด้าน เพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการพัฒนาตนเอง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

กฤตยชญ์ เข็มใคร, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2568: 33) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนะคติความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ อีกทั้งอาจได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

ชัชนภ เอื้อทวีกุล และ สุกัญญา สุดารารัตน์ (2568: 626) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานจนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะ

แสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และ ความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

Leithwood, Day, Sammons, Harris และ Hopkins (2006) ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถนำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารที่สะท้อนบทบาทความเป็นผู้นำยุคใหม่ ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและประเมินได้ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาและความสำเร็จของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นนักวิชาการคนสำคัญที่เสนอแนวคิดว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าความรู้หรือระดับสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้นำไปสู่การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกจริงในการทำงาน มากกว่าคุณวุฒิหรือประสบการณ์เชิงปริมาณ

บอยาทซิส (Boyatzis) อธิบายว่าสมรรถนะเป็นลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะจึงครอบคลุมทั้งด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การบริหารบุคลากร และการพัฒนาองค์กร ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้จะสะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) ได้เสนอโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าสมรรถนะของบุคคลประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นได้ เช่น ความรู้และทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ ค่านิยม บุคลิกภาพ และอัตมโนทัศน์ แนวคิดนี้สามารถนำมาประยุกต์กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารไม่ควรมุ่งเฉพาะทักษะการบริหารเท่านั้น แต่ควรพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อการนำองค์กรอย่างยั่งยืน

ในด้านการบริหารการศึกษา แคตซ์ (Katz) เสนอว่าสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมโนทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งสามด้านอย่างสมดุล โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และมโนทัศน์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในยุคที่การศึกษามีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล, ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ, สุชิน ม่วงมี (2563: 38) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า “สมรรถนะ” (competency) มีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันทั้งในภาครัฐและเอกชน ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานแรกที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแก่กุลบุตรกุลธิดา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ (leader) ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้าน

ความรู้ (Knowledge) ด้านความสามารถ (Ability) ด้านทักษะ(Skills) ด้านเจตคติ (Attitude) ด้านพฤติกรรมของบุคคล (Personal Characteristics)

สานิตย์ หนูนิล (2567: 435 - 436) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารงานด้านความยั่งยืนขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับทั้งองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้นั้น ผู้บริหารด้านความยั่งยืนจำเป็นต้องมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงานดังกล่าว โดยแนวคิดสมรรถนะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีความโดดเด่นและส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) คุณลักษณะ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) สำหรับสมรรถนะด้านความยั่งยืน (Sustainability Competency) นั้น หมายถึง ชุดของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมที่มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวจะสร้างให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนสามารถสร้างผลระทบเชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ขององค์กรได้ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารด้านความยั่งยืนที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นความสามารถในการคิดและการตัดสินใจบนข้อมูลที่รอบด้าน โดยการพิจารณาถึงความท้าทายทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนตลอดจนเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจที่มีความซับซ้อน เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับ ความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารด้านความยั่งยืนจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดที่ยังคงรักษาความสมดุลในด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควบคู่กับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร 3) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารด้านความยั่งยืนจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งจะต้องสามารถดึงดูดให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนร่วมกับองค์กร 4) ด้านการบริหารโครงการ เนื่องจากการจัดการกับความท้าทายในด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความยั่งยืนถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญซึ่งการดำเนินการในด้านดังกล่าวจะต้องอาศัยความรวดเร็วในการแก้ปัญหา นอกจากนี้การดำเนินโครงการด้านความยั่งยืนหรือด้านสิ่งแวดล้อมดังกล่าวยังจะต้องให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารด้านความยั่งยืนจึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการบริหารโครงการในอันที่จะสามารถจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งต้องสร้างให้เกิดความสมดุลและเกิดประโยชน์ทั้งต่อสังคมและต่อองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และ 5) ด้านการวิเคราะห์ ผู้บริหารด้านความยั่งยืนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ที่ดีเพื่อระบุและแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยอาศัยแนวทางเชิงนวัตกรรม ตลอดจนเครื่องมือด้านความยั่งยืนเพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการประเมินทั้งประโยชน์และข้อจำกัดของประเด็นด้านความยั่งยืนในมิติต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ การจัดการ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการบริหารโครงการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและดูแลผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การสังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวคิดต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาปรับใช้เพื่อการบริหารให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้สังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	กฤษณะ เชียงแรง (2564)	พิมพ์อร สดเอี่ยม (2566)	สิริลักษณ์ น้ำใส (2566)	กรรณิกา ไวโสภา (2567)	จิรนันท์ วงษ์มาก (2567)	ปัทมา บุญยวรรณ (2567)	ศิรินภา อยู่ปุ่น (2567)	อมิตรา อุตม (2567)	กฤตยชญ์ เข็มใคร (2568)	ชัชนก เอื้อทวีกุล (2568)	ชมพูนุช นาคำ (2568)	ความถี่
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓		✓					✓	✓			4
2	ด้านการบริการที่ดี	✓		✓						✓			3
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	✓		✓				✓	✓	✓		✓	6*
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	✓		✓		✓			✓	✓		✓	6*
5	ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์		✓							✓		✓	3
6	ทักษะการบริหารจัดการ		✓		✓	✓	✓	✓					5*
7	ความสามารถในการปรับตัว		✓										1
8	ความรู้ด้านเทคโนโลยี		✓						✓	✓			3
9	ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง				✓	✓	✓		✓		✓	✓	6*
10	การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน				✓			✓			✓		3
11	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา				✓	✓	✓						3
12	การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา				✓								1
13	การบริหารความเสี่ยงและการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต				✓								1
14	บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม					✓							1
15	หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						✓	✓					2
16	กิจการและกิจกรรมนักเรียน						✓						1
17	การประกันคุณภาพการศึกษา						✓						1

ที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	กฤษณะ เชียงแรง (2564)	พิมพ์อร สดเอี่ยม (2566)	สิริลักษณ์ น้ำใส (2566)	กรรณิกา ไวโสภา (2567)	จีรนันท์ วงษ์มาก (2567)	ปัทมา บุญยวรรณ (2567)	ศิรินภา อยู่ปูน (2567)	อมิตรา อุดม (2567)	กฤตยชญ์ เข็มใคร (2568)	ชัชนก เอื้อพีวกุล (2568)	ชมพูนุช นาคำ (2568)	ความถี่
18	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ						✓					✓	2
19	การปฏิบัติหน้าที่ครู							✓					1
20	การบริหารจัดการชั้นเรียน							✓					1
21	การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม										✓		1
22	ภาวะผู้นำการจัดการ										✓		1
23	ความเป็นเลิศส่วนบุคคล										✓		1
24	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ											✓	1
25	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง											✓	1
26	ด้านการคิดสร้างสรรค์											✓	1
27	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา											✓	1

จากตารางที่ 1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กฤษณะ เชียงแรง (2564: 103); พิมพ์อร สดเอี่ยม (2566: 195); สิริลักษณ์ น้ำใส และ อุไร สุทธิแย้ม (2566: 63 - 64);กรรณิกา ไวโสภา, ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ และ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2567: 21); จีรนันท์ วงษ์มาก (2567: 18); ปัทมา บุญยวรรณ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2567: 1891 - 1894); ศิรินภา อยู่ปูน และ ศิริพงษ์ เศาภายน (2567: 425); อมิตรา อุดม, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ (2567: 140); กฤตยชญ์ เข็มใคร, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2568: 30); ชมพูนุช นาคำ,ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และ นเรศ ขันธะรี (2568: 426) โดยผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในตารางข้างต้นที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ตัวแปรทั้งหมด 4 สมรรถนะได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการ และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

จากการศึกษา SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายตรงกันว่า สมรรถนะของผู้บริหารไม่เพียงหมายถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติ และ

ความเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องมีทักษะการสื่อสารและการประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นสมรรถนะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการบริหาร สามารถดูแลส่งเสริมครูและบุคลากรให้เติบโตทางวิชาชีพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่ง SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 สมรรถนะได้แก่1) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development Competency) 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills Competency) 3) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (Academic and Transformational Leadership Competency)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ โดยสามารถสรุปเป็น SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ จิตใจ และทัศนคติ โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง การอบรมพัฒนา รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวและยกระดับศักยภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพบรรลุผลสำเร็จ 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนจัดการ และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ในหลักการบริหาร ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องเสริมแรงและกำลังใจให้แก่ครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี แสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนและรับผิดชอบงานร่วมกัน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีขวัญกำลังใจและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (Academic and Transformational Leadership Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวและนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมมีความคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้ร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความยั่งยืนของสถานศึกษา

โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แสดงถึงกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง (Self-Development Competency) ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills Competency) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) และภาวะผู้นำทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลง (Academic and Transformational Leadership Competency) เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและความยั่งยืนในอนาคต



ภาพที่ 1: โมเดล SMTA สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่มา: อรอุษา อินวรรณะ (2568)

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา ไวโสภา, ชิษณพงศ์ ศรจันทร์, และ พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์ (ออนไลน์)*, *2*(1), 13–27.

กฤษณะ เชียงแรง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยพะเยา.

กฤตยชญ์ เข็มใคร, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์, และ วันเพ็ญ นันทะศรี. (2568). การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *8*(1), 25–34.

กฤตยชญ์ เข็มใคร, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์, และ วันเพ็ญ นันทะศร. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 22–37.

ชนานัญ สุดโต, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และ วัลนิกา ฉลากบาง. (2566). องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *8*(5), 633–644.

ชมพูนุช นาคำ, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์, และ นเรศ ขันธะรี. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, *10*(1), 421–432.

ชัชนภ เอื้อทวีกุล, และ สุกัญญา สุดารารัตน์. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *10*(1), 617–630.

จีรนันท์ วงษ์มาก. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2*(2), 10–20.

จีรพรณัฏฐ์ ภุมรินทร์, และ สายสุดา เตียเจริญ. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, *11*(1), 207–223.

เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล, ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ, และ สุชิน ม่วงมี. (2563). ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, *5*(2), 36–46.

นัจภัค บูชาพิมพ์, และ จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, *10*(2), 332–345.

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมา บุญยวรรณ, และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, *25*(2), 1885–1897.

พรศิริ ดวงสิน, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2565). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *19*(84), 64–76.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเอกชน จังหวัดเลย. *วารสาร Chintasit Academic Journal (Online)*, *1*(4), 189–200.

เพชรรัตน์ สาพิมาน, และ ศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *26*(1), 131–148.

มาริษา อนันทราวัน. (2565). การพัฒนามนุษย์ให้มีสมรรถนะหลักความสามารถในศตวรรษที่ 21. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *2*(1), 57–67.

ลลิตา แสนสุข. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กระทรวงศึกษาธิการ.

ศิรินภา อยู่ปูน, และ ศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *26*(2), 389–406.

สานิตย์ หนูนิล. (2567). สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารด้านความยั่งยืน: กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารปาริชาติ*, *37*(2), 433–448.

สิริลักษณ์ น้ำใส, และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 34*(2), 56–70.

อัญชลี ไหมทอง. (2565). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน.* (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัครินทร์ ทองหล้า, ภาณุพงศ์ บุญรมย์, และ ชวนคิด มะเสนะ. (2567). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *MCU Ubonratchathani Journal of Buddhist Studies*, *6*(1), 99–114.

อมิตรา อุดม, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์*, *8*(3), 131–143.

ธงชัย จันทร์กระจ่าง, ณัฐภูมิ จับคล้าย, ธีระพัฒน์ ช้อยนิยม, ณปภัช ทรวงโพธิ์, ณัฐณิชา อารีรักษ์, ปุณณภา ธะนะรักษ์, ธนากร ชมภูเครือ, และ สถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Leadership Educational Administration Development Journal Ramkhamhaeng University, 1*(2), 1–15.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* John Wiley & Sons.

Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review, 52*(5), 90–102.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist, 28*(1), 1–14.

oyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* John Wiley & Sons.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* John Wiley & Sons.

Wagner, T. (2012). *Creating innovators: The making of young people who will change the world.* Scribner.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างวัย

Human Resource Management under Generational Differences: An Educational Administration Perspective

อินอาม นาปาเลน[1*], ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2], มุจลินทร์ ผลกล้า[3]

In-arm Napalen[1*], Saruthipong Bhuwatvaranon[2], Mudchalin Pholkla[3]

[1,2] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1,2] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[3] Department of, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

* Corresponding email: 67g180029@parichat.skru.ac.th

Received: 25 ตุลาคม 2568; Revised: 06 มกราคม 2569; Accepted: 14 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน มีเป้าหมายเพื่อสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความหลากหลายทางช่วงวัยของบุคลากรครู โดยใช้วิธีการสังเคราะห์วรรณกรรมจากงานวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบหลักที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่คือ โมเดล H.E.A.R.T. ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน โดยสรุปจากองค์ประกอบหลัก 5 ประการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) H (Holistic Planning): การวางแผนกำลังคน (2) E (Engagement & Culture): การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร (3) A (Agility & Flexibility): ความยืดหยุ่นในการทำงาน (4) R (Rewards & Recognition): การบริหารแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน และ (5) T (Talent Development): การพัฒนาและฝึกอบรมศักยภาพบุคลากร โมเดลนี้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างวัยและนำจุดแข็งของครูทุกรุ่นมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The academic article titled Human Resource Management under Generational Differences: An Educational Administration Perspective aims to synthesize concepts, theories, and relevant research concerning Human Resource Management (HRM) practices for educational administrators facing generational diversity among teaching staff. The study utilizes a literature synthesis method and theoretical sources to identify the essential operational components for administrators. The new knowledge discovered by the authors is the H.E.A.R.T. Model, a strategic conceptual framework for HRM under generational differences. This model summarizes five core components critical to practice: H (Holistic Planning), E (Engagement & Culture), A (Agility & Flexibility), R (Rewards & Recognition), and T (Talent Development). This framework provides practical guidance for administrators to bridge the generational gap, utilize the strengths of all teachers, and sustainably drive educational quality to achieve institutional goals.

Keywords: Human Resource Management, Generational Differences, Educational Administrator

บทนำ

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกภาคส่วนในระดับประเทศ (PwC, 2021) การเติบโตและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนรุ่นใหม่ (New Generations) อย่างต่อเนื่องได้สร้างความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั่วประเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ล้วนประกอบด้วยพนักงานจากหลากหลายเจนเนอเรชัน ซึ่งแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์ ค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยทั่วไปแล้ว สามารถแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันที่ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานและมีอิทธิพลต่อองค์กรในประเทศไทยได้เป็นกลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ Gen X (ผู้ที่เกิดช่วง พ.ศ. 2508–2522), Gen Y (พ.ศ. 2523–2538), และ Gen Z (พ.ศ. 2539–2554) (McCrindle, 2020) ความหลากหลายของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจ ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รวมถึงรักษาคนเก่งในองค์กรไว้ได้ (Deloitte, 2024) การละเลยความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน และส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม

ในบริบทของสถานศึกษาก็เช่นกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันในโรงเรียนต่างมีพื้นเพมาจากเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญไม่ต่างจากองค์กรอื่น ๆ (Parry & Urwin, 2011) การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างใกล้ชิด โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดให้การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรเป็นแกนหลักสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม การเข้ามาของครูรุ่นใหม่ Gen Z ที่เติบโตขึ้นพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต (Turner et al., 2023) ยิ่งทำให้ปัญหาเหล่านี้มีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากครู Gen

Z คุ้นชินกับการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว การแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมองหาความยืดหยุ่นในชีวิตการทำงาน (McCrindle, 2014) ในขณะที่ครูรุ่นก่อนหน้า อาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงและประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมามากกว่า สถานการณ์ดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับข้อจำกัดหากยังคงใช้แนวทางการบริหารแบบดั้งเดิมที่ยึดหลักเกณฑ์เดียว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจในค่านิยม แรงจูงใจ และรูปแบบการทำงานของครูต่างช่วงวัย เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละเจนเนอเรชัน (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2559) อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการบุคลากรที่มีความหลากหลายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ การทบทวนองค์ความรู้และการทำความเข้าใจแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ ทั้งในสังกัดหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การขาดความเข้าใจในความแตกต่างของครูแต่ละช่วงวัยอาจนำไปสู่ปัญหาการสื่อสาร ความขัดแย้งในการทำงาน การลาออกของครูรุ่นใหม่ หรือการใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างไม่เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในที่สุด การทำความเข้าใจแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือของครูในทุกเจเนอเรชันให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในระบบการศึกษาต่อไป

แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management: HRM)

การบริหารงานบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: HRM) ถือเป็นเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยความหมายของแนวคิดนี้ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจากมุมมองแบบดั้งเดิมไปสู่มุมมองเชิงกลยุทธ์ Dessler (2020) นิยามการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการและเทคนิคที่ใช้ในการจัดการบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน ไปจนถึงการดูแลความสัมพันธ์กับพนักงาน ขณะที่ Armstrong (2020) ให้ความหมายว่า HRM คือการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรอย่างครอบคลุม โดยมุ่งเน้นการสร้างความผูกพัน (Engagement) และการดึงศักยภาพสูงสุดของพนักงานมาใช้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้าน Decenzo et al. (2016) อธิบายว่า HRM คือการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ควบคู่ไปกับการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ส่วนในบริบทไทย กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2557) ชี้ว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่มุ่งสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

จากการวิเคราะห์ความหมายของการบริหารงานบุคคล ผู้เขียนพบว่า แก่นแท้ของ HRM ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การดำเนินงานตามระเบียบขั้นตอนเท่านั้น แต่ได้พัฒนาไปสู่การเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ที่เน้นการสร้างมูลค่าจากทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก (Wright & McMahan, 1992) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่ากระบวนการ HRM

ทั้งหมด ถูกออกแบบมาเพื่อบูรณาการความสามารถของบุคลากรเข้ากับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นเพียงการจัดการบุคลากร ไปสู่การเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยตรง (Pusvitasari, 2021) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nikolaou (2018) ที่เน้นว่าบทบาทของ HRM คือการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผ่านการปฏิบัติงานที่มุ่งดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้ในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพลวัตและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (Turner et al., 2023)

การเปลี่ยนผ่านทางแนวคิดนี้เองที่สะท้อนให้เห็นว่า HRM ในยุคปัจจุบันได้ขยายขอบเขตจากการบริหารเชิงธุรการ (Administrative HRM) ไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ซึ่งเป็นรากฐานที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยมองว่าบุคลากรเป็นผู้ร่วมสร้างคุณค่าขององค์กร (Wright & McMahan, 1992) แนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงอย่างยิ่งกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งเน้นความยั่งยืนขององค์กร โดยถือว่าบุคลากรคือผู้ถือครององค์ความรู้สำคัญขององค์กร (Knowledge Capital) ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม (Senge, 2006) ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและสังคม ยังทำให้แนวคิด Digital HRM ซึ่งกลายเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารบุคลากรยุคปัจจุบัน (Bondarouk & Brewster, 2016) เพราะไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการ แต่ยังเอื้อให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของบุคลากร เพื่อวางแผนและตัดสินใจได้อย่างแม่นยำมากขึ้น และยังช่วยในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการจัดการบุคลากร (ยุคลรัตน์ และ ศักดิ์ชาย, 2565) เช่น การคาดการณ์แนวโน้มการลาออก หรือการออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของครูแต่ละเจเนอเรชัน (Parry & Urwin, 2011)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในบริบทของสถานศึกษา จึงไม่อาจพึ่งพาแนวทางเดิมที่เน้นการควบคุมระเบียบวินัยเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ต้องปรับสู่การเป็น ระบบบริหารเชิงพัฒนา (Development-Oriented HRM) ที่ส่งเสริมความเติบโต ความยืดหยุ่น และแรงจูงใจในการทำงานของครูในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันในยุคปัจจุบัน

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน (Generational Differences)

ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน หมายถึง ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากช่วงอายุและช่วงเวลาของการเติบโตที่แตกต่างกัน ซึ่งนำมาซึ่งความแตกต่างด้านค่านิยม ทัศนคติ ความคาดหวัง และพฤติกรรมการทำงาน McCrindle (2020) ระบุว่าช่วงเวลาที่เติบโต (Shared Formative Experiences) เป็นตัวกำหนดค่านิยมหลักของคนในกลุ่มนั้น Parry and Urwin (2011) และ Glass (2007) เสริมว่าความแตกต่างนี้เป็นทั้งแหล่งของความตึงเครียดและยังเป็นโอกาสในการสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร ส่วนงานวิชาการไทยอย่าง บุษบง และ พรรณณิดา (2560) ก็อธิบายว่าความแตกต่างนี้เป็นผลมาจากความแตกต่างของช่วงปีเกิดที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ความแตกต่างดังกล่าวสามารถพิจารณาได้จากลักษณะเด่นของแต่ละเจนเนอเรชันหลักที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ดังนี้

1. Generation X (GEN X) (พ.ศ. 2508–2522): ครูกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WORK-LIFE BALANCE) อีกทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ดี (Rattanapon, 2023) พวกเขาต้องการความเป็นอิสระในการทำงานในระดับสูง และมองหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและยืดหยุ่นเพื่อรักษาการคงอยู่ในองค์กร

2. Generation Y (Gen Y/Millennials) (พ.ศ. 2523–2538): ครูกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้น ต้องการการเติบโตอย่างรวดเร็ว (Career Progression) และมองหา ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Galván et al., 2023) ครูรุ่นนี้เน้นการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างแพร่หลาย และต้องการคำแนะนำและการตอบรับ (Feedback) อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง

3. Generation Z (GEN Z) (พ.ศ. 2539–2554): ครูกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับโลกดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ จึงต้องการความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลที่โปร่งใส และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย (Turner et al., 2023; McCrindle, 2014) พวกเขามีความสามารถสูงด้านเทคโนโลยี และต้องการให้ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและบริหารจัดการ

ตารางที่ 1 การแบ่งกลุ่มเจเนอเรชันและช่วงปีเกิดโดยประมาณ

เจนเนอเรชัน (Generation)	ช่วงปีเกิด (พ.ศ. โดยประมาณ)	ช่วงปีเกิด (ค.ศ. โดยประมาณ)
1. เจนเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen X)	พ.ศ. 2508 – 2522	1965 – 1979
2. เจนเนอเรชัน วาย (Gen Y/Millennials)	พ.ศ. 2523 – 2538	1980 – 1995
3. เจนเนอเรชัน ซี (Gen Z)	พ.ศ. 2539 – 2554	1996 – 2011

กล่าวโดยสรุป จากการวิเคราะห์ความหมายของความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน พบว่า ความแตกต่างดังกล่าวเป็นผลมาจากชุดค่านิยมและความคาดหวังในการทำงาน ที่ถูกหล่อหลอมขึ้นโดยบริบททางประวัติศาสตร์และเทคโนโลยีในแต่ละยุค การตระหนักและเข้าใจความแตกต่างนี้ จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างแม่นยำ เพื่อใช้ในการออกแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการและแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทางกลับกันหากผู้บริหารไม่มีกลไกการบริหารจัดการที่เหมาะสม ความแตกต่างด้านค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยนี้ อาจกลายเป็นช่องว่างระหว่างวัยที่นำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานและการสื่อสารในสถานศึกษา (Glass, 2007) ถึงกระนั้น ความหลากหลายนี้มิได้เป็นเพียงความท้าทาย แต่ยังเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารอาจให้ครูที่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชัน X ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านประสบการณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ขณะที่ครูในเจเนอเรชัน Y และ Z สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนนวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีในห้องเรียนได้อย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลภายใต้ความหลากหลายทางช่วงวัย จึงไม่เพียงแต่ต้องเข้าใจความแตกต่าง หากแต่ควรมุ่งเน้นการบูรณาการจุดแข็งของแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละช่วงวัยได้ อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายดังกล่าวย่อมมาพร้อมกับความท้าทายในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและเตรียมกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรับมือ

ความท้าทายของการบริหารงานบุคคลในยุคพหุเจเนอเรชัน (Human Resource Management Of Educational Administrators In The Context Of Generational Differences)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน คือการผสานแนวคิดการบริหารงานบุคคลเข้ากับความท้าทายของความหลากหลายทางช่วงวัย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2017) ย้ำว่าการจัดการบุคลากรทางการศึกษาต้องคำนึงถึงความหลากหลายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค ซึ่งโดยนัยยะแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการประนีประนอมความขัดแย้งที่เกิดจากค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างรุ่น (Parry & Urwin, 2011) การบริหารความหลากหลายของบุคลากรจึงเป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อดึงเอาจุดแข็งของความแตกต่างเหล่านั้นมาเป็นประโยชน์กับองค์กร โดยการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัว (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2559) ขณะที่ ศิริชัย และ ไพบูลย์ (2565) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรับมือกับความท้าทายในยุคที่มีความหลากหลายของครูอย่างสูง นอกจากนี้ Wisitchotiaungkoon และ Phlainoi (2021) ยังเน้นถึงความสำคัญของระบบการสนับสนุนจากโรงเรียน นอกจากนี้ Hasan และ Rahmatika (2021) เน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างรุ่น (Intergenerational Mediator) เพื่อลดช่องว่างและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และ Armstrong (2020) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้อง (Alignment) ระหว่างความต้องการของครูแต่ละรุ่นกับเป้าหมายของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ความหมายและการทบทวนแนวคิดข้างต้น ผู้เขียนพบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันคือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในค่านิยมที่แตกต่างกันของครูแต่ละช่วงวัย เพื่อออกแบบระบบและแนวทางปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างสะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างวัย อย่างไรก็ตาม บทความวิชาการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังคงขาดการสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่บูรณาการกลไกการบริหารงานบุคคลเข้ากับมิติความแตกต่างระหว่างช่วงวัยอย่างครอบคลุม แนวคิดส่วนใหญ่ยังคงเน้นที่การทำความเข้าใจความหมายและผลกระทบของความแตกต่าง (ศิริชัย และ ไพบูลย์, 2565) แต่ยังไม่ได้มีการรวมกลไกการบริหารงานบุคคลหลักทั้งหมดเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงภาพรวม ช่องว่างทางทฤษฎีที่สำคัญจึงอยู่ที่การขาดโครงสร้างเชิงแนวคิดที่ชัดเจนในการแปลงความเข้าใจในค่านิยมที่แตกต่างกันไปสู่การจัดการ HRM ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม โดยเริ่มต้นจากการวางแผนบุคลากรระยะยาว ไปจนถึงการออกแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การจูงใจที่แตกต่าง และการพัฒนาที่ตอบโจทย์ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการอุดช่องว่างดังกล่าว ด้วยการจัดกลุ่มและเชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญเหล่านี้เข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงโครงสร้างของการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพหุเจนเนอเรชัน ซึ่งจะได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สังเคราะห์แนวคิดและองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน

งานวิจัยที่สนับสนุน / การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน	การสร้างความผูกพัน / วัฒนธรรมองค์กร	การวางแผนเรื่องบุคลากร/ การสรรหา	การพัฒนา/ ฝึกอบรมศักยภาพ	แรงจูงใจ / ค่าตอบแทน	ความยืดหยุ่น / Work-Life Balance	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การทำงานเป็นทีม / การสื่อสาร
1. Armstrong (2020)	✓						
2. Dessler (2020)		✓	✓	✓		✓	
3. Decenzo et al. (2016)		✓					
4. Werner & DeSimone (2021)	✓	✓	✓				
5. Nikolaou (2018)	✓						
6. Parry & Urwin (2011)	✓						✓
7. Glass (2007)	✓						✓
8. McCrindle (2020)			✓	✓			
9. กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2557)	✓	✓	✓				
10. ยุคลรัตน์ และ ศักดิ์ชาย (2565)		✓					
11. ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2559)					✓		
12. ศิริชัย และ ไพบูลย์ (2565)	✓						
13. Hasan & Rahmatika (2021)	✓						✓
14. Pusvitasari (2021)			✓				
15. Wisitchotiaungkoon & Phlainoi (2021)			✓				
16. Rattanapon (2023) (Gen X)	✓				✓		
17. Galván et al. (2023) (Gen Y)			✓	✓			
18. Turner et al. (2023) (Gen Z)					✓		
19. Khatri (2023) (Motivating Gen Z)				✓			
20. Deloitte (2024) (Flexible Work)					✓		
21. Jana (2024) (Compensation/Gen Y)				✓			
22. Smith & Jones (2023) (Flexibility)					✓		
ความถี่	8	6	6	6	6	1	3
องค์ประกอบที่คัดสรร	✓	✓	✓	✓	✓		

จากตารางที่ 2 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากรต่างเจนเนอเรชัน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องเน้นที่การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ภายใต้บริบทของความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบหลักที่ถูกเน้นย้ำในงานวิชาการและทฤษฎี มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร (Engagement & Culture): ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างครูต่างรุ่น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นตัวเชื่อมโยง โดยสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความเคารพในความเชี่ยวชาญของครู Gen X และการยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของครู Gen Y/Z (Armstrong, 2020) ผู้บริหารต้องออกแบบกิจกรรมและโครงสร้างที่สามารถอำนวยให้ครูทุกรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้งเชิงช่วงวัย และนำไปสู่การรักษาบุคลากร (Hasan & Rahmatika, 2021; Nikolaou, 2018)

2. การวางแผนกำลังคน (Holistic Planning): องค์ประกอบนี้เป็นจุดเริ่มต้นเชิงกลยุทธ์ที่ต้องเชื่อมโยงโดยตรงกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องคาดการณ์สมรรถนะที่ขาดหายไป ในปัจจุบันและอนาคต (Dessler, 2020) และ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสรรหาให้เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อเข้าถึงตลาดแรงงานของครู Gen Z โดยเฉพาะ (ยุคลรัตน์ และศักดิ์ชาย, 2565) การดำเนินการนี้จะช่วยให้สถานศึกษามั่นใจว่าบุคลากรที่เข้ามาใหม่จะมีความหลากหลายและมีทักษะสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการศึกษา (Decenzo et al., 2016)

3. การพัฒนาและฝึกอบรมศักยภาพบุคลากร (Talent Development): เน้นการตอบสนองความต้องการเติบโตทางอาชีพของครูแต่ละรุ่น ผู้บริหารต้องจัดตั้งระบบการให้คำปรึกษาและโค้ช (MENTORING AND COACHING) โดยเฉพาะสำหรับ Gen Y ที่ต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (Galván et al., 2023) ผู้บริหารต้องจัดการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นเป็นโมดูลสั้น ๆ และเข้าถึงได้ง่ายผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกเจเนอเรชัน และลดช่องว่างด้านทักษะดิจิทัลระหว่างรุ่น (Werner & DeSimone, 2021; Wisitchotiaungkoon & Phlainoi, 2021)

4. การบริหารแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน (Rewards & Recognition): ระบบแรงจูงใจที่ใช้ต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองค่านิยมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารต้องออกแบบระบบค่าตอบแทนที่ปรับเปลี่ยนได้ (CAFETERIA-STYLE BENEFITS) เช่น การเน้นสวัสดิการความมั่นคงทางการเงินสำหรับครู Gen X ขณะเดียวกันก็ ต้องมีระบบการให้รางวัลที่รวดเร็วและเป็นที่รับรู้ทางสังคมออนไลน์ สำหรับครู Gen Z (McCrindle, 2020; Khatri, 2023) การดำเนินการนี้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจและการคงอยู่ของบุคลากร เนื่องจากรับรู้ถึงความแตกต่างทางค่านิยมในการให้คุณค่าต่อผลตอบแทน (Jana, 2024)

5. ความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้างสมดุลชีวิต (Agility & Flexibility): เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องออกแบบนโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในส่วนที่ไม่กระทบต่อภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน เช่น การยืดหยุ่นเวลาเข้าออก หรือการอนุญาตให้ทำงานจากระยะไกลในภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง (Turner et al., 2023) ผู้บริหารต้องเคารพเวลาส่วนตัว และให้อิสระในการบริหารจัดการภาระงานแก่ครู Gen X ซึ่งการให้ความยืดหยุ่นนี้ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงไว้กับสถานศึกษา (Rattanapon, 2023; Smith & Jones, 2023)

บทสรุป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน ผู้เขียนพบว่า บริบทของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายจากความหลากหลายทางช่วงวัยของบุคลากร ครูผู้สอน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) เพื่อดึงศักยภาพสูงสุดของครูแต่ละรุ่นมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า การบริหารบุคลากรภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร 2) การวางแผนกำลังคน 3) การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การบริหารแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน และ 5) ความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้างสมดุลชีวิต

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการนี้ เป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานครูในยุคพหุเจนเนอเรชัน เพื่อสร้างสะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างวัยและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนสามารถทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคแห่งความหลากหลายนี้

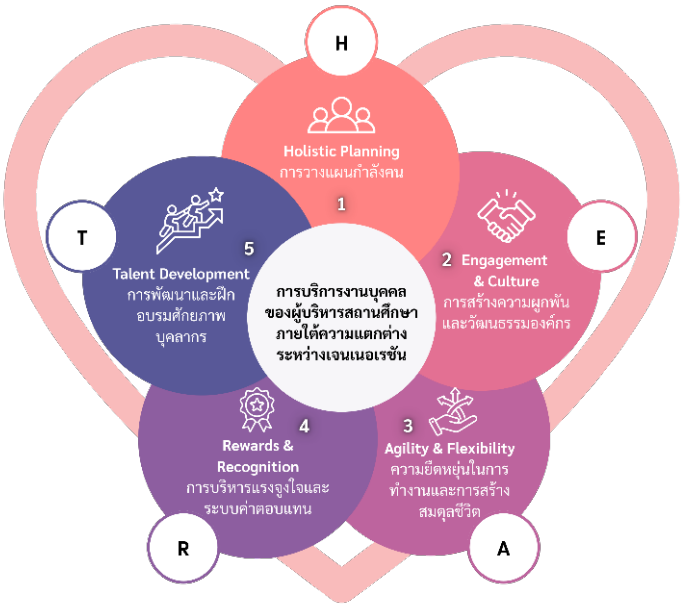
ทั้งนี้ ในการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการประเมินความพร้อมและบริบทเฉพาะขององค์กร โดยอาจใช้กระบวนการสอบถามความคิดเห็นหรือการสนทนากลุ่มร่วมกับบุคลากรเพื่อรับทราบมุมมองต่อแนวคิดการบริหารจัดการความหลากหลายนี้ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริง นำไปสู่การออกแบบมาตรการการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูทุกวัย และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน จำนวน 22 แหล่งอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ คือ โมเดล H.E.A.R.T. ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพหุเจนเนอเรชัน โมเดลนี้มีความโดดเด่นและแปลกใหม่ เนื่องจากเป็นการสังเคราะห์และบูรณาการ องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีแบบแผน เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายด้านความหลากหลายทางช่วงวัย ที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในบริบทของสถานศึกษาโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโมเดล HRM แบบดั้งเดิมที่มักเน้นการดำเนินงานตามกระบวนการธุรการหรืออิงตามภาคธุรกิจ จุดเด่นของโมเดลคือการใช้ชื่อย่อที่น่าจดจำและสื่อถึงการบริหารที่เน้นการเข้าใจบทบาทและความสามารถของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย (HOLISTIC PLANNING, ENGAGEMENT, AGILITY, REWARDS, TALENT DEVELOPMENT) โดยมีความเชื่อมโยงและขยายบทบาทของทฤษฎีเดิมอย่างชัดเจน

โมเดล H.E.A.R.T. ทำหน้าที่ต่อยอด และขยายแนวคิดของการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) โดยการกำหนดว่า 5 องค์ประกอบนี้คือ เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารต้องใช้ในการจัดการกับความแตกต่างทางช่วงวัย (Generational Differences) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบด้าน A (Agility) และ E (Engagement) ที่ขยายทฤษฎี

ความหลากหลายด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างความยืดหยุ่นและการยอมรับ เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน จุดแข็งอีกประการคือการเน้น H (Holistic Planning) เป็นจุดเริ่มต้นเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการบริหารงานบุคคลทั้งหมดจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา นั่นคือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้



ภาพที่ 1 H.E.A.R.T โมเดล:
องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน
ที่มา: อินอาม นาปาเลน (2568)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบโมเดล H.E.A.R.T. กับโมเดล HRM แบบดั้งเดิม

ประเด็นเปรียบเทียบ	HRM แบบดั้งเดิม	H.E.A.R.T. Model
1. จุดเน้นหลัก	การบริหารตามขั้นตอน เช่น สรรหาประเมินผล ให้รางวัล	การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความเข้าใจและเชื่อมโยงความต่างระหว่างรุ่น
2. บทบาทของผู้บริหาร	ผู้จัดการงานบุคคล	ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และผู้อำนวยความร่วมมือระหว่างรุ่น
3. เครื่องมือสำคัญ	ระบบเอกสารและกระบวนการ HR	โมเดล 5 องค์ประกอบ (H–E–A–R–T) ที่ใช้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
4. เป้าหมายหลัก	ประสิทธิภาพการทำงาน	ความผูกพัน ความยืดหยุ่น และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ลดข้อผิดพลาดในงานบุคลากร	เพิ่มการคงอยู่ของครู ลดความขัดแย้งระหว่างรุ่น และเพิ่มคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า H.E.A.R.T. Model ไม่เพียงต่อยอดจากแนวคิด HRM แบบเดิม แต่ยังเป็นการ “พลิกมุมมอง” จากการบริหารแบบขั้นตอน ไปสู่ การบริหารเชิงวัฒนธรรมและคุณค่า (Value-Based HRM**)** ซึ่งเหมาะกับบริบทของสถานศึกษาในยุคที่บุคลากรมีความหลากหลายทางช่วงวัยสูง (Nikolaou, 2018)

องค์ความรู้ใหม่นี้ก่อให้เกิดประโยชน์และผลกระทบในวงกว้าง โดยเฉพาะในแวดวงการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ H.E.A.R.T. Model เป็นแผนที่นำทางและเครื่องมือวินิจฉัย (Diagnostic Tool) ในการประเมินและปรับปรุงนโยบาย HRM ในโรงเรียนของตน เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของครู Gen X, Gen Y และ Gen Z ได้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการลดอัตราการลาออกของครู (Teacher Retention) การเพิ่มความผูกพันในองค์กร (Engagement) และท้ายที่สุดคือการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ โมเดลนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Framework) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในบริบทการศึกษาไทยต่อไปได้อีกด้วย

แนวทางการประยุกต์ใช้โมเดล H.E.A.R.T. ในสถานศึกษา (Practical Application of the H.E.A.R.T. Model)

โมเดล H.E.A.R.T. ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการแนวคิด Development-Oriented HRM เข้ากับการจัดการความหลากหลายทางช่วงวัย (Generational Diversity) โดยเปลี่ยนจากแนวคิดนามธรรมไปสู่การปฏิบัติที่จับต้องได้ ซึ่งการนำไปประยุกต์ใช้ใน 5 องค์ประกอบหลัก จะช่วยสร้างความผูกพันและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรครูในยุคพหุเจเนอเรชันได้อย่างยั่งยืน จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้โมเดล H.E.A.R.T. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. H: Holistic Planning (การวางแผนกำลังคน) ผู้บริหารต้องก้าวข้ามการวางแผนกำลังคนแบบเดิมที่เน้นเพียงการเติมเต็มตำแหน่งว่าง มาสู่การวางแผนกำลังคนแบบยืดหยุ่นและคล่องตัว (Agile Workforce Planning) (Čiarnienė, 2018) ซึ่งเป็นการคาดการณ์ความต้องการทักษะของครูในอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารต้องดำเนินการวิเคราะห์ ระหว่างสมรรถนะของครู Gen X และความต้องการทักษะของศตวรรษที่ 21 สรรหาครูรุ่นใหม่ (Gen Y/Z) เข้ามาในตำแหน่งที่เน้นเทคโนโลยี การวางแผนนี้ต้องรวมถึง แผนการคงอยู่ของบุคลากร สำหรับครู Gen X โดยการปรับลดภาระงานด้านธุรการที่ไม่จำเป็น แล้วมอบหมายบทบาทให้เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาชีพ(Professional Counselors) หรือผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา (Knowledge Transfer) เพื่อให้ความเชี่ยวชาญด้านการสอนไม่สูญหายไปจากองค์กร

2. E: Engagement & Culture (การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร) ความสำเร็จของการบริหารพหุเจเนอเรชันขึ้นอยู่กับการลดความตึงเครียดที่เกิดจากค่านิยมที่แตกต่างกัน (Glass, 2007) ผู้บริหารจึงต้องวางตำแหน่งตัวเองเป็นผู้ประสานงานระหว่างรุ่น (Intergenerational Mediator) (Hasan & Rahmatika, 2021) ที่เปิดพื้นที่ให้มีการสื่อสารอย่างโปร่งใส แนวทางเชิงปฏิบัติ คือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับความแตกต่าง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละรุ่นเป็นพี่เลี้ยงให้กันและกันในเรื่องที่ตนถนัดในการพัฒนาโครงการสำคัญของโรงเรียน เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยกำหนดให้ครู Gen X เป็นผู้รับผิดชอบด้านคุณภาพการศึกษาและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่ครู Gen Y

และ Gen Z เป็นผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการประเมินและการสื่อสารดิจิทัล การสร้างเวทีให้ทุกคนมีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับ จะเปลี่ยนความแตกต่างให้เป็นพลังขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. A: Agility & Flexibility (ความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้างสมดุลชีวิต) ความต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) และ Work-Life Balance เป็นค่านิยมหลักที่ครูทุกรุ่น โดยเฉพาะ Gen Z (Jung & Yoon, 2025; Rosita et al., 2024) ให้ความสำคัญ ผู้บริหารควรพิจารณานำนโยบายการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมาใช้ในทางปฏิบัติ นโยบายนี้ไม่ควรจำกัดอยู่แค่การทำงานจากที่บ้าน แต่รวมถึง Flex Time ที่อนุญาตให้ครูสามารถปรับเวลาเข้า-ออกงานได้เล็กน้อย โดยไม่กระทบต่อการสอนหลัก หรือการอนุญาตให้ทำงานจากระยะไกล (Remote Work) สำหรับภาระงานที่ไม่ต้องเผชิญหน้า เช่น การวางแผนการสอน การออกแบบสื่อการเรียนรู้ หรือการประเมินผลงานนักเรียน การมอบความอิสระในการบริหารจัดการเวลาดังกล่าวเป็นการแสดงถึงความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

4. R: Rewards & Recognition (การบริหารแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน) เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามค่านิยมของแต่ละช่วงวัย (Parry & Urwin, 2011) ผู้บริหารจึงควรออกแบบ ระบบการจูงใจที่แตกต่าง (Differentiated Rewards System) การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ ที่โดดเด่นคือการใช้ ระบบสวัสดิการแบบปรับเปลี่ยนได้ (Cafeteria-style Benefits) ที่ให้ครูสามารถเลือกชุดสวัสดิการที่ตนเองต้องการมากที่สุด เช่น ครู Gen X อาจเลือกสวัสดิการที่เน้นความมั่นคงทางการเงินและการรักษาพยาบาล ส่วนครู Gen Y อาจเลือกงบประมาณสนับสนุนการเรียนต่อหรือการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ในขณะเดียวกัน ระบบการให้รางวัลต้องรวดเร็วและเป็นที่รับรู้ สำหรับครูรุ่นใหม่ (Gen Z) โดยใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น การประกาศ "ครูผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมดีเด่นประจำสัปดาห์" ผ่านแอปพลิเคชันสื่อสารของโรงเรียนทันทีที่เกิดผลงาน ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจที่สอดคล้องกับยุคสมัย

5. T: Talent Development (การพัฒนาและฝึกอบรมศักยภาพบุคลากร) การพัฒนาบุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย โดยการบูรณาการวิธีการดั้งเดิมเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลผ่าน การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) กลไกที่สำคัญที่สุดคือ Reverse Mentoring (การให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ) (Murphy, 2010) ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการที่จับคู่ครู Gen Y/Z ให้เป็น "พี่เลี้ยงดิจิทัล" ให้กับครู Gen X เพื่อสอนการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ในขณะที่ ครู Gen X เองควรได้รับการสนับสนุนให้เป็นวิทยากร หรือผู้ให้การฝึกอบรมในหัวข้อที่ต้องอาศัยประสบการณ์ตรง เช่น การจัดทำผลงานเพื่อขอวิทยฐานะ หรือ การถ่ายทอดหลักปฏิบัติทางจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการนี้ไม่เพียงช่วย ลดช่องว่างด้านทักษะ แต่ยังช่วยสร้างความเคารพในความเชี่ยวชาญของแต่ละรุ่นไปพร้อมกัน

อย่างไรก็ตาม การนำโมเดล H.E.A.R.T. ไปใช้ จำเป็นต้องเข้าใจขอบเขตและข้อจำกัด เนื่องจากโมเดลนี้ได้มาจากการสังเคราะห์วรรณกรรม ซึ่งเน้นความแข็งแกร่งทางทฤษฎีและแนวคิด แต่ยังมิได้ผ่านการทดสอบความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ ในบริบทของสถานศึกษาไทยโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับใช้น้ำหนักและความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบให้สอดคล้องกับขนาด ประเภท และวัฒนธรรมเฉพาะของสถานศึกษาตนเอง ทั้งนี้ ขอบเขตหลักของโมเดลมุ่งเน้นเฉพาะการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา โดยไม่ครอบคลุมการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรภาคธุรกิจอื่น และเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของบริบทสังคม

และโลก เพื่อให้สามารถปรับใช้กลไกการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างยืดหยุ่นและคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารการศึกษาในทุกยุคสมัย

ตารางที่ 4 สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างระหว่างสงเจนเนอเรชัน ตามโมเดล H.E.A.R.T.

องค์ประกอบหลักของ H.E.A.R.T.	Gen X	Gen Y	Gen Z	แนวทางการประยุกต์ใช้โมเดล H.E.A.R.T. ในสถานศึกษา
1. การวางแผนกำลังคน	เน้นการคงอยู่และรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ (Retention)	เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและรวดเร็ว	ใช้เครื่องมือ Digital/Social Media ในการสรรหาและคัดเลือก	ใช้การวางแผนกำลังคนแบบยืดหยุ่นและวางแผนการคงอยู่ของบุคลากร โดยมอบหมายบทบาท ผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา/ที่ปรึกษาด้านวิชาชีพให้แก่ครู Gen X
2. การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร	ต้องการความชัดเจนในการทำงาน และการเคารพขอบเขตส่วนตัว	การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Sense of Purpose)	การสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และรวดเร็ว ผ่านช่องทางดิจิทัล	ผู้บริหารเป็น ผู้ประสานงานระหว่างรุ่น สร้าง วัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่าง และใช้ การทำงานร่วมกันข้ามช่วงวัย โดยให้ครู Gen X เป็นผู้นำด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ/คุณภาพการศึกษา
2. การวางแผนกำลังคน	เน้นการคงอยู่และรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ (Retention)	เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและรวดเร็ว	ใช้เครื่องมือ Digital/Social Media ในการสรรหาและคัดเลือก	การวางแผนกำลังคนแบบยืดหยุ่นและคล่องตัว
3. ความยืดหยุ่นในการทำงานและการสร้างสมดุลชีวิต	ต้องการความอิสระในการจัดการเวลาและรูปแบบการทำงาน (เช่น การทำงานทางไกลบางส่วน)	การมีส่วนร่วมในโครงการที่สร้างผลกระทบต่อชุมชน/สังคม	ต้องการความยืดหยุ่นในสถานที่/เวลาทำงานที่สูงมาก และเน้นผลลัพธ์	กำหนด รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และ การทำงานทางไกล สำหรับงานที่ไม่ต้องสอน เพื่อตอบสนองความต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความเป็นอิสระ
4. การบริหารแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน	เน้นสิทธิประโยชน์ที่เสริม Work-Life Balance (เช่น วันหยุด , สุขภาพ)	ต้องการการให้ Feedback ทันทีและสม่ำเสมอ นอกเหนือจากเงินเดือน	เน้นความโปร่งใสของระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการแบบเลือกได้ (Cafeteria Benefits)	ออกแบบ ระบบการจูงใจที่แตกต่างผ่าน สวัสดิการแบบเลือกได้ และสร้างระบบ การให้รางวัลที่รวดเร็วและเป็นที่รับรู้ ผ่านช่องทางดิจิทัลสำหรับครูรุ่นใหม่
5. การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการคงอยู่	ต้องการการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เน้นการเรียนรู้แบบ Microlearning, Digital Platform, และ Gamification	การส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละรุ่นเป็นพี่เลี้ยงให้กันและกันในเรื่องที่ตนถนัด

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). *รายวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. ภาพพิมพ์.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ พรรณณิดา ชูไพฑูรย์. (2560). บทบาทของ HRM: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 3*(2), 125-144. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutphuso/article/view/134969/100917

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2559). การบริหารความหลากหลายของบุคลากร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 5*(2), 133-144. http://journal.bkkthon.ac.th/upload//doc/spit/14/files/1.pdf

ยุคลรัตน์ เชยจันทร์ และ ศักดิ์ชาย สุขเกษม. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัล (Digital Human Resource Management) กับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการและวิทยาการสารสนเทศ, 10*(1), 163-176. https://so05.tcithaijo.org/index.php/jmcs/article/view/256910

วีรยุทธ ยืนยาว. (2568, 20-22 พฤษภาคม). การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8* (น. 562-569). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ศิริชัย โพธิ์ทรัพย์ และ ไพบูลย์ กอวัฒนา. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งความหลากหลาย. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 4*(2), 11-22. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jrhus/article/view/263595

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักพิมพ์ สกศ.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising HR technology: A search for a generic framework. *International Journal of HRM, 27*(18), 2133–2151.

Čiarniene, R. (2018). Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics, 29*(1), 84–92.

Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Fundamentals of management* (10th ed.). Pearson Education.

Deloitte. (2024). *The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Galván, J. M. O., Solbes, J. P., & Sorolla, P. O. (2023). Teacher's Generation Y: Digital natives in the educational environment. *Formación Universitaria, 16*(3), 39–50. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000300039

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for successful organizational change. *Organizational Development Journal, 25*(4), 131–141.

Hasan, A. B., & Rahmatika, A. (2021). The Principal's Strategy in Managing Generational Differences Between Teachers at School. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan dan Kebijakan Sosial, 6*(2), 154-162. https://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/view/70634

Jana, S. (2024). Impact of Compensation and Benefit Packages on Employee Retention: A Focus on Generation Y. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR), 14*(1), 15-28.

Jung, H.-S., & Yoon, H.-H. (2025). Generational Effects of Workplace Flexibility on Work Engagement, Satisfaction, and Commitment in South Korean Deluxe Hotels. *Sustainability, 13*(16), 9205.

Khatri, G., & Khalid, A. (2023). Motivating Generation Z at work: A review of literature and preliminary findings. *Journal of Research in Business and Management, 11*(3), 25-32.

McCrindle, M. (2014). *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. UNSW Press.

McCrindle, M. (2020). Generations Z, Y, X, and Baby Boomers: Understanding the different cohorts. *McCrindle Research*. https://mccrindle.com.au/article/topic/demographics/the-generations-defined/

Murphy, S. A. (2010). Generational Differences in the Workplace. *Human Resource Development Quarterly, 21*(4), 439-446. https://doi.org/10.1002/hrdq.20050

Nikolaou, A. (2018). The role of human resource management in organizational effectiveness. *International Journal of Social Science and Public Policy, 8*(1), 1-12.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews, 13*(1), 79–96. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

Pusvitasari, W. (2021). Human resource management in educational institutions: A review of the literature. *Journal of Education Management, 4*(2), 134-145.

Rattanapon, S. (2023). Retaining Generation X Employees in the Organization: A Focus on Work-Life Balance and Organizational Support. *Journal of Human Resource Management, 34*(1), 45-60.

Rosita, F., Noermijati, N., Margono, M., & Susilowati, C. (2024). The role of flexible work arrangement, job embeddedness, and work-life balance in reducing turnover intention: Study on millennials and generation Z employees. *Journal of the Community Development in Asia, 7*(2), 184–200. https://doi.org/10.32535/jcda.v7i2.2987

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization* (2nd ed.). Currency Doubleday.

Smith, T., & Jones, L. (2023). The Flexibility Paradigm: Reimagining Workplace Norms for a Multi-Generational Workforce. *Journal of Applied Business and Management Studies, 4*(2), 112-130.

Turner, S., Jones, A., & Williams, B. (2023). Gen Z and the Digital Workplace: New Expectations for Flexibility and Freedom. *Journal of Business Management, 45*(2), 112–125.

UNESCO. (2017). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2021). *Human resource development* (8th ed.). Cengage Learning.

Wisitchotiaungkoon, A., & Phlainoi, A. (2021). Development of new generation teachers in the digital age. *Journal of Education and Social Sciences, 12*(4), 88–101.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management, 18*(2), 295–320.

พุทธปฏิมาสันนิษฐานจากพระพุทธรูปยืน ที่วัดพุทธมงคล กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในความหมายของ “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า”

Interpretation of the Standing Buddha Image at Wat Phuttha Mongkhon, Kantharawichai, Mahasarakham in the context of Phra Dipankara, the Past Buddha

สมชาติ มณีโชติ[1], วิริยา สีบุญเรือง[2], นารีรัตน์ ปริสุทธิวุฒิพร[3,] Scott Laird Rolston[4], ศุภรัตน์ ตี่คะกุล[5*], ธิติญา เหล่าอัน[6]

Somchati Maneechoti[1], Wiriya Sibunruang[2], Nareerat Parisuttiwutthiporn[3], Scott Laird Rolston[4], Suparat Teekakul[5*], Thitiya Lao-an[6]

[1,2,3,4] ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1,2,3,4] History Department, Faculty of Humanities and Social sciences, Mahasarakham University

[5] ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[5] History Department, Faculty of Humanities, Ramkhamhaeng University.

[6] ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[6] History Department, Faculty of Humanities, Chiang Mai University.

* Corresponding email: suparat.t@rumail.ru.ac.th

Received: 6 เมษายน 2569; Revised: 22 เมษายน 2569; Accepted: 27 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

สาระสำคัญในบทความวิชาการ เรื่องพุทธปฏิมาสันนิษฐานจากพระพุทธรูปยืน ที่วัดพุทธมงคล กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในความหมายของ “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า” โดยศึกษาจากข้อมูลภาคสนามที่เมืองโบราณกันทรวิชัย โดยเฉพาะพระพุทธรูปยืน ที่สลักจากศิลาทราย ที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเสนอประเด็นสำคัญใน 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการศึกษาตีความจากลักษณะรูปแบบที่นำสู่การกำหนดอายุสมัยของโบราณวัตถุ คือพระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประการที่สอง เป็นการศึกษาในประเด็นของสัญลักษณ์ ความหมาย และคติความเชื่อ จากพระพุทธรูปยืน ที่วัดพุทธมงคล โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา เพื่อนำไปสู่การสันนิษฐานในความหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นสำคัญในบทความนี้ นำไปสู่การอธิบายได้ว่า พระพุทธรูปที่เป็นปฏิมากรรมลอยตัวสลักจากศิลาทราย ที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามนั้นเป็นพระพุทธรูปที่สร้างขึ้นมาตั้งแต่สมัยทวารวดี หรือตั้งแต่เมื่อราว 1,100 ปี ที่ผ่านมา จัดเป็นโบราณวัตถุในวัฒนธรรมสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นการสร้างขึ้นให้มีพุทธลักษณะ ความหมาย และคติความเชื่อ และรูปแบบที่สันนิษฐานได้ว่า อาจมีความหมายถึง “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า” จึงกล่าวได้ว่าคติความเชื่อในการบูชาพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า เป็นคติความเชื่อแบบดั้งเดิมที่เคยมีมาตั้งแต่ระยะเริ่มต้นในการประดิษฐานพระพุทธศาสนาในดินแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คำสำคัญ: พุทธปฏิมา, พระทีปังกร, อดีตพุทธเจ้า

ABSTRACT

This article examines the hypothesis concerning a Buddhist image identified from a standing Buddha statue at Wat Phutthamongkhon, Kantharawichai District, Mahasarakham Province, interpreting its significance in relation to Dipankara Buddha, the Past Buddha. The study is based on fieldwork conducted in the ancient city of Kantharawichai, with particular focus on a standing Buddha image carved from sandstone located at Wat Phutthamongkhon. The research pursues two primary objectives. First, it aims to analyze and interpret stylistic characteristics in order to establish the chronological framework of the artifact, the standing Buddha image at Wat Phutthamongkhon. Second, it investigates symbolic meanings, iconography, and underlying belief systems associated with the image. The study employs an iconographic methodology to support interpretative hypotheses regarding its cultural and religious significance.

The key findings suggest that the freestanding sandstone Buddha image at Wat Phutthamongkhon dates to the Dvaravati period, approximately 1,100 years ago. It is thus classified as an archaeological artifact within the early historic cultural context of Northeastern Thailand. The sculpture embodies specific physical attributes, symbolic meanings, and religious concepts. Its stylistic and iconographic features lead to the hypothesis that it may represent Dipankara Buddha. Accordingly, it can be concluded that the veneration of Dipankara Buddha reflects an early and indigenous belief system that played a role in the initial establishment and development of Buddhism in the northeastern region of Thailand.

Keywords: Buddha Image, Phra Dipankara, Past Buddha

บทนำ

วัฒนธรรมทวารดีในภาคอีสานปรากฏหลักฐานตามลำน้ำมูลและลำน้ำชีมาตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 12-16 ดังเช่น การพบเมืองเสมา จังหวัดนครราชสีมา ในเขตลำน้ำมูล และเมืองอื่นๆ ส่วนในลำน้ำชีที่โดดเด่น ได้แก่ เมืองฟ้าแดดสงยาง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมืองกันทรวิชัย และเมืองจำปาศรี(นาดูน) จังหวัดมหาสารคาม

ความสำคัญของโบราณวัตถุสถานที่พบจากแหล่งโบราณคดีที่มีอายุสมัยอยู่ในช่วงสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นที่เมืองโบราณกันทรวิชัย ซึ่งปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โบราณวัตถุสถานที่พบส่วนใหญ่เป็นโบราณวัตถุสถานที่สร้างขึ้นเนื่องในพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักฐานสำคัญนำไปสู่การศึกษาที่เกี่ยวกับคติความเชื่อของผู้คนในชุมชนโบราณที่กันทรวิชัย ในลักษณะของการศึกษาประวัติศาสตร์วัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมด้านศาสนา ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงสภาพวิถีชีวิตของผู้คนในอดีตในส่วนของคติความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่นอกเหนือไปจากวิถีชีวิตทางด้านสังคม การเมือง การปกครอง

ในอาณาบริเวณจังหวัดมหาสารคามได้พบร่องรอยของแหล่งโบราณคดีที่เคยเป็นชุมชนโบราณในสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้น โดยเฉพาะในสมัยทวารวดีอยู่หลายแห่ง โดยเฉพาะที่เมืองโบราณกันทรวิชัยที่เคยเป็นชุมชนโบราณสมัยทวารวดี (นิติ แสงวัณณ์, 2522: 14-15) อยู่ในเขตอำเภอกันทรวิชัย และเมืองโบราณนครจำปาศรี เคยเป็นชุมชนโบราณสมัยทวารวดีอยู่ในเขตอำเภอนาดูน จากการศึกษาทางโบราณคดีในแหล่งโบราณคดีทั้งสองแห่งนั้น ได้พบหลักฐานที่เป็นศิลปะโบราณวัตถุสถานเนื่องในพุทธศาสนาเป็นสำคัญ (อรุณศักดิ์ กิ่งมณี, 2543: 157-158) โบราณวัตถุสำคัญที่พบที่เมืองโบราณกันทรวิชัย และที่เมืองโบราณนครจำปาศรี คือพุทธปฏิมาที่มีลักษณะรูปแบบเป็นพระพิมพ์ดินเผา โดยเฉพาะการค้นพบพระพิมพ์ดินเผาที่นาดูนเมื่อ พ.ศ. 2522 นั้น เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการด้านโบราณคดีว่า เป็นแหล่งพระพิมพ์ดินเผาที่มีอายุอยู่ในสมัยทวารวดีที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (Skilling, 2008: 248-262) ทั้งนี้ตามการรับรู้ของผู้คนในท้องถิ่นมีความเชื่อและมีความศรัทธาว่า พระพิมพ์ดินเผาที่พบทั้งจากเมืองโบราณกันทรวิชัยและที่พบจากเมืองโบราณนครจำปาศรีที่มหาสารคาม นอกจากจะสร้างขึ้นเพื่อถวายเป็นพุทธบูชาแล้ว ยังเป็นวัตถุที่อาจนำติดตัวไปได้ในทุกสถานที่นั้น ซึ่งเชื่อว่าเป็นพุทธปฏิมาอันศักดิ์สิทธิ์ที่มีพุทธคุณและเป็นวัตถุที่เป็นสิริมงคลแก่ผู้ที่มีอยู่การในการครอบครอง

ในมิติทางวิชาการด้านประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและโบราณคดีที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาพระพิมพ์ดินเผาที่พบจากเมืองโบราณกันทรวิชัยและที่พบจากเมืองโบราณนครจำปาศรีที่นาดูน ในหลายประเด็น แต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการกำหนดอายุสมัย การอธิบายและการตีความด้านคติความเชื่อด้วยวิธีประติมานวิทยา (Iconography) เพื่อแปลความหรืออธิบายคติความของเรื่องราวที่เป็นไปตามคัมภีร์ในพุทธศาสนา ที่เป็นแรงดลใจให้ผู้สร้างพระพิมพ์ถวายเป็นพุทธบูชา เป็นสำคัญ ดังเช่นการศึกษาของ ปีเตอร์ สกิลลิ่ง (2008: 248-262) เรื่อง Buddhist Sealings in Thailand and Southeast Asia: Iconography, Function and Ritual Context ซึ่งเป็นการศึกษาในมิติที่เกี่ยวกับประเพณีนิยมในการสร้างพระพิมพ์ที่พบจากแหล่งโบราณคดีในประเทศไทย โดยเฉพาะพระพิมพ์ที่พบจากแหล่งโบราณคดีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย คือพระพิมพ์ดินเผาที่พบจากเมืองโบราณกันทรวิชัย และที่พบจากเมืองโบราณนครจำปาศรี รวมทั้งข้อมูลที่เป็นพระพิมพ์ที่พบในดินแดนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเน้นการศึกษาด้านประติมานวิทยา หน้าที่ใช้สอย และบริบททางพิธีกรรม

งานการศึกษาพระพิมพ์ดินเผาที่น่าสนใจควรแก่การกล่าวถึงอีกชิ้นหนึ่ง คือการศึกษาประติมากรรมรูปเคารพสำคัญ ทั้งที่เนื่องในพุทธศาสนาและศาสนาฮินดู ที่พบในดินแดนเอเชียใต้ และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งพระพิมพ์ดินเผาที่พบจากเมืองโบราณกันทรวิชัย โดย Pal Prattapaditya (1978: 6–11) ในหนังสือเรื่องการมีอยู่ของพระเจ้า (The Divine Presence) ซึ่งเป็นงานศึกษาที่เน้นการกำหนดอายุสมัย โดยกำหนดอายุพระพิมพ์ดินเผาที่พบจากเมืองโบราณกันทรวิชัยว่า มีลักษณะรูปแบบเป็นแบบทวารวดี ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากอิทธิพลศิลปะแบบคุปตะ และแบบปาละของอินเดียมีอายุการสร้างอยู่ในราวช่วงพุทธศตวรรษที่ 12-13 ที่ผ่านมา ทั้งนี้ในช่วง พ.ศ.2516 ศาสตราจารย์ หม่อมเจ้าสุภัทรดิศ ดิศกุล ได้เสนอบทความเรื่อง The development of Davaravati Sculpture and a Recent Find From North-east Thailand ในการประชุมวิชาการเกี่ยวกับภาคเอเชียอาคเนย์ตอนต้น (London Colloquy and Early South East Asia) ที่สำนักการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ทางภาคตะวันออกและแอฟริกา (School of Oriental and Afican Studies) มหาวิทยาลัยลอนดอน กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ ระหว่างวันที่ 17–21 กันยายน 2516 ต่อมา ศาสตราจารย์ หม่อมเจ้าสุภัทรดิศ ดิศกุล ได้แปลบทความดังกล่าวเป็นภาษาไทย พิมพ์เผยแพร่ในวารสารโบราณคดี ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 เดือนสิงหาคม 2517 ในชื่อเรื่อง แผ่นเงิน สมัยทวารวดีซึ่งขุดพบที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (สุภัทรดิศ ดิศกุล, ม.จ., 2517: 302–314, (Subhadradis Diskul, M.C., 1979: 360 - 390) ในบทความนี้ได้กล่าวถึงการค้นพบแผ่นโลหะเงินบุเป็นลวดลายรูปพระพุทธรูป เทวดา วงธรรมจักร และสถูปเจดีย์ รวมจำนวน 66 แผ่น ที่อยู่ภายในภาชนะดินเผา โดยกำหนดว่าเป็นโบราณวัตถุที่สร้างขึ้นในช่วงปลายของวัฒนธรรมสมัยทวารวดี มีอายุราวพุทธศตวรรษที่ 15–16 ในบทความนี้ ได้ระบุพื้นที่ที่พบว่า พบฝังอยู่ในบริเวณใต้ฐานพระอุโบสถเก่าที่เป็นเนินดินอยู่ห่างออกไป ฝั่งตรงกันข้ามกับเนินดินที่เป็นที่ตั้งของวัดพุทธมงคลที่มีพระพุทธรูปยืนเอียงตนแบบตริภังค์สลักจากศิลาทรายขนาดใหญ่ประดิษฐานอยู่ใต้ต้นโพธิ์บนเนินดินด้านหน้าวัดที่ชาวบ้านปัจจุบันรู้จักกันในชื่อว่า “หลวงพ่อพระยืน”

ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ในผลงานการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับแหล่งโบราณดี คือเมืองโบราณกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามทั้งหมดตามที่กล่าวผ่านมานั้น ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิเคราะห์หลักฐานโบราณคดีที่เป็นศิลปะโบราณวัตถุประเภทพระพิมพ์ดินเผาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การขยายขอบเขตองค์ความรู้ไปที่การศึกษาพระพุทธรูปยืน ที่ปัจจุบันชาวบ้านเรียกขานกันว่าหลวงพ่อพระยืน โดยศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา เพื่อนำไปสู่การอธิบายในส่วนของคติความเชื่อและความหมายที่เกี่ยวข้อง

จากรายละเอียดของข้อมูลภาคสนามประเภทโบราณวัตถุสถานซึ่งพบที่เมืองโบราณกันทรวิชัย ทั้งสภาพผังเมืองที่มีลักษณะเป็นคูน้ำคันดินที่ล้อมรอบอาณาบริเวณของเมืองโบราณ ร่องรอยของประติมากรรมพระพุทธรูปยืนลอยตัว พระพิมพ์ดินเผา และแผ่นโลหะเงินดุนเป็นภาพที่เกี่ยวเนื่องในพระพุทธศาสนา รวมทั้งเศษภาชนะเครื่องปั้นดินเผา สิ่งของเครื่องใช้ โบราณวัตถุสถานทั้งหมดนั้น ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นในวัฒนธรรมแบบทวารวดี ประมาณช่วงพุทธศตวรรษที่ 12–16 (Wales, 1969: 75 – 76; ศักดิ์ชัย สายสิงห์, 2542: 97 - 98) ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่พุทธศาสนาจากประเทศอินเดียได้รับการยอมรับนับถืออย่างแพร่หลายอยู่ในชุมชนโบราณสมัยทวารวดีที่มีอยู่เกือบทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ดังที่ธิดา สาระยา (2532: 216 – 227) ระบุว่าพุทธศาสนาเป็นแกนหลักของชุมชนโบราณสมัยทวารวดี อีกทั้งยังเป็นศาสนาที่ได้รับการอุปถัมภ์จากชนชั้นนำหรือผู้นำในสังคมในชุมชน อีกทั้งยังสามารถผสมกลมกลืนกับคติความเชื่อแบบพื้นเมืองดั้งเดิม รวมทั้งคติความเชื่ออื่น ๆ ที่มีความหลากหลายไว้ได้อย่างเหมาะสม ในการศึกษานี้ใช้วิธีวิทยาในการศึกษาในมิติโบราณวัตถุในสถานที่เป็นหลักฐานโบราณคดี

ลักษณะรูปแบบและอายุสมัยของพระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล กันทรวิชัย

โบราณวัตถุประเภทพระพุทธรูป ซึ่งเป็นประติมากรรมแบบลอยตัวที่มีพบอยู่ในบริเวณเมืองโบราณกันทรวิชัย ประดิษฐานอยู่ใต้ต้นโพธิ์บนเนินดินที่น่าจะเคยเป็นฐานสถูปเจดีย์มาก่อนภายในวัดพระพุทธมงคล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พุทธลักษณะของพระพุทธรูปองค์นี้อยู่ในอิริยาบถยืนเอียงตนแบบตริภังค์ สลักจากศิลาทราย สูงประมาณ 4 เมตร เมื่อแรกที่พบอยู่ในสภาพที่ชำรุด แต่ชาวบ้านผู้ศรัทธาได้ซ่อมส่วนพระกรและพระเศียรขึ้นใหม่เมื่อ พ.ศ. 2460 หรือราว 100 ปีที่ผ่านมานี้ (อรุณศักดิ์ กิ่งมณี, 2543: 157 – 158) และขานพระนามว่า “พระพุทธมงคล” หรือ “หลวงพ่อพระยืน” องค์พระพุทธรูปยืนเอียงตนแบบตริภังค์ ครองจีวรแบบห่มเฉียงแนบกับลำตัวคล้ายผ้าเปียกน้ำ มีผ้าสังฆาฏิพาดบนพระพาหา (บ่า) ด้านซ้าย ชายผ้าสังฆาฏิจีบซ้อนยาวเลยพระนาภี (หน้าท้อง) มาถึงต้นพระเพลา (ต้นขา) ด้านซ้าย พระหัตถ์ซ้ายขนานกับพระวรกาย และพระกรและพระหัตถ์ขวาที่ซ่อมใหม่ด้วยปูนปั้นจับที่บริเวณพระนาภี (หน้าท้อง) ดังที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน

เนื่องจากพระพุทธรูปองค์นี้เคยชำรุดและได้รับการซ่อมบูรณะโดยชาวบ้านที่เข้ามาอยู่อาศัยในบริเวณเมืองโบราณแห่งนี้ โดยเป็นการซ่อมบูรณะตามความเข้าใจของชาวบ้านผู้มีศรัทธา จึงทำให้ลักษณะรูปแบบขององค์พระพุทธรูปผันแปรผิดไปจากพุทธลักษณะหรือการแสดงปางที่ถูกต้องแบบพุทธศิลป์ดั้งเดิม การสร้างพระพุทธรูปยืนให้มีพระหัตถ์ขวาจับที่บริเวณพระนาภี (หน้าท้อง) นั้นไม่เคยมีปรากฏในพุทธลักษณะขององค์พระพุทธรูปแต่อย่างใดมาก่อน ที่ถูกต้องนั้นพระหัตถ์ขวาขององค์พระพุทธรูปองค์นี้ควรยกขึ้นเสมอพระอุระ (หน้าอก) แสดงปางประทานอภัย หรือปางแสดงธรรม หรือผายพระหัตถ์ค่อนไปด้านหน้าเพื่อแสดงปางประทานพร ซึ่งเป็นไปตามแบบแผนพุทธศิลปะที่นิยมสร้างในแบบทวารวดี และเป็นไปตามหลักวิชาการด้านพุทธประติมานวิทยา



ภาพที่ 1 พระพุทธรูปประทับยืนเอียงตนแบบตริภังค์ อยู่ภายในวัดพุทธมงคล
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สันนิษฐานว่ามีความหมายถึง พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า

จากการศึกษาของรุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง (2552) เรื่องพระพุทธรูปและพระพิมพ์ทวารวดีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงกลุ่มพระพุทธรูปสลักจากศิลาทรายแบบทวารวดี ที่เป็นพระพุทธรูปยืนขนาดใหญ่และครองจีวรแบบห่มเฉียงที่พบในลุ่มแม่น้ำชี จำนวน 2 องค์ ที่อยู่ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม องค์หนึ่งอยู่ที่วัดสุวรรณาวาส รู้จักกันในนาม พระพุทธมิ่งเมือง ที่มีร่องรอยการบูรณปฏิสังขรณ์จากสภาพเดิมไปมากแล้ว จนยากที่จะศึกษาได้ อีกทั้งยังมีลักษณะรูปแบบที่สร้างขึ้นภายหลังจากวัฒนธรรมทวารวดีได้เสื่อมถอยไปมากแล้ว ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณศักดิ์ กิ่งมณี ที่ระบุว่ามีแผ่นศิลาจารึกศิลาทรายแดงที่ปักไว้ที่ด้านหลังของพระพุทธรูปองค์นี้ ที่จารึกด้วยอักษรไทยน้อย จำนวน 2 บรรทัด มีเนื้อหากล่าวถึงการซ่อมบูรณะส่วนพระเศียรของพระพุทธรูป เมื่อปีฮวายสง้า (ปีมะเมีย) อัฐศก เนื่องจากลักษณะรูปแบบอักษรไทยน้อย เป็นลักษณะรูปแบบตัวอักษรที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายในดินแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย รวมทั้งในราชอาณาจักรลาวล้านช้างทางฝั่งซ้ายของลุ่มแม่น้ำโขงในช่วงประมาณ 200 กว่าปีที่ผ่านมานี้ จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้เข้าใจได้ว่า พระพุทธรูปยืนที่วัดสุวรรณาวาสจึงอาจมิได้มีอายุเมื่อแรกสร้างในวัฒนธรรมทวารวดีแต่อย่างใด แต่อาจจะเป็นพระพุทธรูปที่พุทธศาสนิกชนในท้องถิ่นได้สร้างขึ้นเลียนแบบพระพุทธรูปเก่าที่เป็นพระพุทธรูปแบบทวารวดีที่แตกหักชำรุดที่เคยมีอยู่ในบริเวณนั้นมาก่อน ดังที่รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง ได้อธิบายไว้ว่า พระพุทธรูปแบบทวารวดีภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีบทบาทที่ให้อิทธิพลในลักษณะของการเป็นต้นแบบในการสร้างพระพุทธรูปในช่วงสมัยหลัง ๆ มากพอสมควร (รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง, 2552: 523 – 524, อรุณศักดิ์ กิ่งมณี, 2543: 159 - 160)

ในส่วนของพระพุทธรูปยืนอีกองค์หนึ่งที่ชาวบ้านเรียกกันว่าหลวงพ่อพระยืน ที่อยู่ใต้ต้นโพธิ์ที่วัดพุทธมงคล ซึ่งพบว่ามีร่องรอยการซ่อมบูรณะเช่นกัน โดยเฉพาะการซ่อมให้พระหัตถ์ขวามาจับไว้ที่บริเวณพระนาภี (หน้าท้อง) ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น แต่องค์ประกอบโดยรวมของลักษณะรูปแบบทั้งการครองจีวรและเค้าพระพักตร์ยังคงมีลักษณะรูปแบบที่ทำให้ทราบได้ว่าเป็นพระพุทธรูปในแบบทวารวดี

ลักษณะรูปแบบที่เป็นพุทธลักษณะของพระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นพระพุทธรูปครองจีวรห่มเฉียง พระหัตถ์ซ้ายขนานกับพระวรกาย ส่วนพระหัตถ์ขวาแต่ดั้งเดิมน่าจะแสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือป้องพระหัตถ์หันไปด้านหน้าแสดงปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) แบบใดแบบหนึ่งตามที่กล่าวมานั้น คือความแตกต่างของพระพุทธรูปยืนสมัยทวารวดีที่พบโดยทั่วไปในดินแดนประเทศไทย ด้วยพระพุทธรูปยืนที่สร้างขึ้นในวัฒนธรรมแบบทวารวดีส่วนใหญ่ที่พบเป็นการครองจีวรแบบห่มคลุม แต่การสร้างพระพุทธรูปแบบทวารวดีที่ครองจีวรแบบห่มเฉียง ดังที่พบที่เมืองโบราณกันทรวิชัยนั้นมีพบได้ไม่มากนักในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้มีพบเป็นภาพสลักบนแผ่นใบเสมาที่พบจากเมืองฟ้าแดดสงยาง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในลักษณะของภาพสลักเล่าเรื่องพุทธประวัติและชาดก ที่แสดงภาพพระพุทธองค์ครองจีวรแบบห่มเฉียง ดังที่มีพิมพ์อยู่ในหนังสือนำชมพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ขอนแก่น (จิรา จงกล, 2515: 35-36) แต่ที่เป็นลักษณะรูปแบบพระพุทธรูปที่เป็นประติมากรรมสลักแบบลอยตัวมีพบค่อนข้างน้อย ดังเช่นที่มีพบที่เมืองโบราณกันทรวิชัย ในบริเวณวัดพุทธมงคลแห่งนี้

ส่วนการศึกษาของ ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่ (2512: 37–50) ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลปะและโบราณคดีอินเดียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในบทความเรื่อง “พระพุทธรูปประทับยืนห่มเฉียงปางประทานพร และพุทธศิลปในเอเชียอาคเนย์” ทำให้ทราบได้ว่าในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้พบพระพุทธรูปแบบลอยตัวประทับยืน ครองจีวรแบบห่มเฉียง พระหัตถ์ขวาแสดงปางประทานพร หรือปางแสดงธรรม หรือปางประทานอภัย ที่มีอายุเก่าสุดถึงราว

พุทธศักราช 1150 – 1200 เช่น พระพุทธรูปประทับยืน ห่มเฉียงแสดงปาง ประทานพร สมัยก่อนเมืองพระนคร พบจากตวลตาฮอย พบจากไพรกะบาส ประเทศกัมพูชา พระพุทธรูปที่พบจากตรุงเดียน และจากดงเดือง ในประเทศเวียดนาม ที่พบจากเกาะบอร์เนียว ที่พบจากแคว้นไทรบุรี และที่พบจากซันตุบง แคว้นซาราวัก ประเทศมาเลเซีย โดยได้อ้างถึงการศึกษาค้นคว้าของ ศาสตราจารย์ครุนเวเดล (Grunwedel, 1965: 142 - 143) ชาวเยอรมัน และศาสตราจารย์ฟูเชร์ (1914: 189 - 193) ชาวฝรั่งเศส ซึ่งทั้งสองท่านเป็นศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านบูรพคดีศึกษา ได้กล่าวถึงรูปลักษณะของพระพุทธรูปประทับยืน ครองจีวรห่มเฉียง แสดงปางแสดงธรรม หรือปางประทานอภัย หรือปางประทานพร ทั้งหมดนั้นว่ามิได้หมายถึงเฉพาะพระศรีศากยมุนีหรือ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าองค์ปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังอาจหมายถึงพระอดีตพุทธเจ้า และพระชินะ หรือ พระตถาคตพุทธเจ้า ที่เนื่องในพุทธศาสนา นิกายมหายานได้อีกด้วย และในบรรดาพระอดีตพุทธเจ้าที่มีหลากหลายพระองค์ นั้น “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า” คือพระอดีตพุทธเจ้าที่ได้รับการนับถือกันอย่างแพร่หลายมากที่สุด ดังที่มีรายละเอียดของคติความเชื่อเรื่องพระอดีตพุทธเจ้าทีปังกร ปรากฏอยู่ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาทั้งภาษาบาลี เช่น คัมภีร์พุทธวงศ์ รวมทั้งอรรถกถา คัมภีร์มหาวงศ์ คัมภีร์ทีปวงศ์ ธัมมปทัฏฐกถา และคัมภีร์ภาษาสันสกฤต คือ คัมภีร์มหาวัสตุ โพธิสัตตยาวทาน-กัลปลตา รวมทั้งในบันทึกจดหมายเหตุของพระภิกษุฟาเหียนและเหี้ยนจังได้ปรากฏภาพวาดของพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าวาดประกอบไว้เป็นจำนวนมาก (ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่, 2512: 47 – 48)

ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ หม่อมเจ้าสุภัทรดิศ ดิศกุล ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในบทความเรื่อง “พระพุทธรูปประทับยืนห่มเฉียงปางประทานพร และพุทธศิลปในเอเชียอาคเนย์” ที่ทรงแปลมาจากบทความของศาสตราจารย์ ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่ (2512: 50) ว่า ในส่วนของพระพุทธรูปสมัยทวารวดีที่ประทับยืนครองจีวรห่มเฉียงนั้นมีพบอยู่บ้าง แต่การครองจีวร เป็นอีกแบบหนึ่ง มิได้ครองแบบพระพุทธรูปจากตวลตาฮอย การครองแบบทวารวดีชายจีวรแทนที่จะตกลงไปยังด้านพระปฤษฎางค์ (แผ่นหลัง) ทั้งหมด หรือนำมาพันรอบพระกัประ(ข้อศอก)ซ้าย พระพุทธรูปครองจีวรห่มเฉียงในสมัยทวารวดี กลับครองชนิดให้ชายจีวรพับย้อนมาทางด้านหน้าพระองค์แทนที่จะให้ตกลงไปทางด้านหลัง คือครองกลับกันกับแบบที่กล่าวมาแล้ว ด้วยเหตุนี้จึงมีชายจีวรซ้อนอยู่เหนือพระอุระ (หน้าอก) ด้านซ้าย พระพุทธรูปดังกล่าวที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นพระพุทธรูปสัมฤทธิ์ขนาดเล็กในสมัยทวารวดีที่มีพบหลายองค์ (ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่, 2512: 50)

จากข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะรูปแบบของพระพุทธรูปยืนเอียงตนแบบตริภังค์ ครองจีวรแบบห่มเฉียง และส่วนใหญ่พระหัตถ์ขวาแสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือปางประทานพร (วรมุทรา) หรือปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) ที่มีพบในดินแดนประเทศใกล้เคียงตามที่กล่าวผ่านมานั้น รวมทั้งที่มีพบเป็นพระพุทธรูปขนาดเล็กที่หล่อด้วยโลหะสัมฤทธิ์ และที่สร้างขึ้นในลักษณะของพระพิมพ์ดินเผา ที่นักวิชาการด้านโบราณคดีและประวัติศาสตร์ศิลปะกำหนดว่าเป็นพระพุทธรูปแบบทวารวดีนั้นแล้ว เมื่อนำรายละเอียดลักษณะรูปแบบพระพุทธรูป พระพุทธมงคลหรือหลวงพ่อพระยืน ที่มีเค้าพระพักตร์เป็นรูปทรงกระบอก ยืนเอียงตนแบบตริภังค์ มีผ้าอัตรวาสก (จีวร) ห่มเฉียงแนบพระวรกายคล้ายผ้าเปียกน้ำ ชายผ้าสังฆาฏิทำเป็นจีบซ้อนชั้นและทิ้งชายผ้าค่อนข้างยาวถึงพระนาภี เป็นลักษณะเฉพาะของพระพุทธรูปแบบทวารวดีที่แสดงอิทธิพลศิลปะแบบท้องถิ่น โดยเมื่อนำไปเทียบได้กับการศึกษาจัดหมวดหมู่พระพุทธรูปที่พบจากการขุดค้นทางโบราณคดีที่แหล่งโบราณคดีวัดหน้าพระเมรุ อำเภอเมืองจังหวัดนครปฐม โดยดูปองต์ (Dupont, 1959: 222– 223) ได้จัดให้พระพุทธรูปที่มีพุทธลักษณะดังกล่าวอยู่ในกลุ่ม P. (Groupe P.) คือเป็นพระพุทธรูปที่มีลักษณะรูปแบบโดยรวมที่แสดงถึงการรับอิทธิพลจากศิลปะอินเดียแบบคุปตะและหลังคุปตะ โดยมีพระพักตร์ที่มีลักษณะเป็นทรงกระบอก ลักษณะรูปแบบดังกล่าวได้แสดงถึงการ

ผสมผสานกับรูปแบบของพระพุทธรูปแบบท้องถิ่นที่มีพบในบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยค่อนข้างชัดเจนแล้ว ซึ่งเป็นช่วงปลายของวัฒนธรรมแบบทวารวดี ที่มีอายุราวพุทธศตวรรษที่ 14–16

ในที่นี้จึงกล่าวได้ว่า พระพุทธมงคล หรือหลวงพ่อพระยืน ซึ่งพบอยู่ที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม คือพระพุทธรูปที่มีการสร้างมาตั้งแต่สมัยทวารวดี หรือตั้งแต่เมื่อราว 1,100 ปีที่ผ่านมา (Wales, 1969: 113) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

“พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า” ที่กันทรวิชัย: สัญลักษณ์ ความหมาย และคติความเชื่อ

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมสมัยทวารวดีของ ไฮแรม วูดวาร์ด (Woodward, 1997: 43 -53) ได้พยายามอธิบายจากหลักฐานประเภทรูปเคารพทางพระพุทธศาสนา ทำให้เข้าใจได้ว่าพุทธศาสนาในสังคมสมัยทวารวดีที่มีพบในทุกภูมิภาคของประเทศไทยนั้น เป็นพุทธศาสนาที่เป็นไปอย่างหลากหลายรูปแบบลัทธิ นิกาย และถึงแม้ว่าคติความเชื่อในการนับถือพระพุทธเจ้าของทั้งฝ่ายนิกายเถรวาทและฝ่ายนิกายมหายานจะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในรายละเอียด แต่ทั้งนี้มีคติความเชื่อในบางประการที่มีความเชื่อเหมือนกัน โดยเฉพาะคติความเชื่อในนับถือพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า การนับถือพระศรีศากยมุนีพระพุทธเจ้าที่เป็นพระปัจจุบันพระพุทธเจ้า และการนับถือพระโพธิสัตว์พระศรีอาริยเมตไตรยที่จะเป็นอนาคตพระพุทธเจ้า (ผาสุข อินทราวุธ, 2531: 43)

ลักษณะรูปแบบพระทีปังกรพุทธเจ้า

เก็ตตี้ (1978: 62) ผู้เชี่ยวชาญการศึกษารูปเคารพในพุทธศาสนาด้วยวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา (Iconography) ได้อธิบายลักษณะรูปแบบของประติมากรรมของพระอดีตพุทธเจ้าทีปังกรว่า ส่วนใหญ่แสดงออกในลักษณะพระพุทธรูปประทับยืนครองจีวรห่มเฉียง พระหัตถ์แสดงปางประทานพร (วรมุทรา) ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของศาสตราจารย์ฟูเชร์ ที่ได้อธิบายด้วยวิธีประติมานวิทยาเกี่ยวกับรูปปฏิมาของพระอดีตพุทธเจ้าทีปังกร และลักษณะพิเศษของพระพุทธรูปและรูปภาพทางพุทธศาสนาในประเทศอินเดียตามหลักฐานใหม่ ๆ เมื่อ พ.ศ. 2443 โดยท่านได้ตั้งข้อสมมุติฐานไว้ด้วยว่า ในบรรดาพระพุทธรูปที่แสดงปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) หรือปางประทานพร (วรมุทรา) ด้วยพระหัตถ์ขวาครองจีวรห่มเฉียง และทรงถือชายจีวรไว้ในพระหัตถ์ซ้ายอาจมีความหมายถึงรูปปฏิมาของพระอดีตพุทธเจ้าทีปังกร ได้เช่นกัน ในบรรดาพระพุทธรูปประทับยืนในพุทธศาสนา นิกายมหายานที่พบในกลุ่มประเทศภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้รับอิทธิพลด้านพุทธศิลป์จากอินเดีย ส่วนใหญ่จะได้รับการตีความว่าเป็นพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ด้วยเช่นกัน (ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่, 2512: 48)

ความหมายและคติความเชื่อ

โดยสถานะของพระทีปังกร ทรงมีสถานะเป็นพระอดีตพุทธเจ้า ความเชื่อเรื่องพระอดีตพุทธเจ้าเป็นความเชื่อที่มีอยู่ในพุทธศาสนา ดังที่ ผาสุข อินทราวุธ (2531: 81–84) ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโบราณคดีและวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา อธิบายว่า พระอดีตพุทธเจ้า หมายถึง พระพุทธเจ้าที่ตรัสรู้ในโลกมนุษย์ก่อนพระโคตมพุทธเจ้าหรือพระพุทธเจ้าองค์ปัจจุบัน ความเชื่อเรื่องพระอดีตพุทธเจ้ามีปรากฏในพุทธศาสนาทั้งนิกายหินยานหรือเถรวาท และนิกายมหายาน ในคัมภีร์พุทธศาสนาที่เป็นภาษาสันสกฤต คือ คัมภีร์ลลิตวิสตร กล่าวถึง พระอดีตพุทธเจ้าว่ามีจำนวน 56 องค์ ส่วนคัมภีร์พุทธ

ศาสนาภาษาบาลี เช่น คัมภีร์พุทธวงศ์ กำหนดว่ามีพระอดีตพุทธเจ้า 28 องค์ อีกทั้งยังเชื่อว่าจำนวนพระอดีตพุทธเจ้ามีความสัมพันธ์กับระบบจักรวาลรวมไปถึงจำนวนดาวนักษัตรอีกด้วย สาระสำคัญของความเชื่อเรื่องพระอดีตพุทธเจ้า คือการอ้างถึงความเก่าแก่ของพระธรรมคำสอนของพระโคตมพุทธเจ้า โดยแสดงให้รับรู้ได้ว่ามีพระสัมมาสัมพุทธเจ้าลงมาสอนธรรมให้แก่มวลมนุษย์ในโลกผ่านมาแล้วหลายพระองค์ ก่อนที่จะมาถึงพระโคตมพุทธเจ้าองค์ปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการบรรยายให้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ของอดีตพุทธเจ้าแต่ละองค์ โดยอ้างถึงคำพยากรณ์ในอดีต ของพระพุทธเจ้าองค์แรก ๆ ที่มาตรัสรู้ในมนุษยโลก จะพยากรณ์ถึงการมาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าองค์ต่อ ๆ ไปจนถึงพระโคตมพุทธเจ้า ได้ทรงพยาการณ์การตรัสรู้ในอนาคตของพระศรีอาริยเมตไตรย

ประวัติพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าตามที่มีกล่าวไว้ในคัมภีร์พุทธศาสนา ว่า ทรงเป็นพระมานุษยพุทธเจ้าที่เสด็จมาตรัสรู้และเผยแพร่พระธรรมคำสอนในดินแดนมนุษยโลก ซึ่งขณะนั้นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าองค์ปัจจุบันอยู่ระหว่างการบำเพ็ญเป็นพระโพธิสัตว์ เสวยพระชาติเป็นสุเมธดาบส ได้มีโอกาสเข้าเฝ้าถวายดอกอุตปะละ (ดอกบัว) และสยายพระเกศาทอดพระวรกายถวายตัวต่างสะพานแด่พระทีปังกรพุทธเจ้าให้เหยียบข้ามร่องน้ำโดยพระบาทไม่เปื้อนโคลนตม พระทีปังกรพุทธเจ้าได้ตรัสพยากรณ์ว่า ในกาลต่อไปสุเมธดาบสจะได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในพระนามว่า พระศรีศากยมุนี (Getty, 1978: 12–15)

หม่า ซูเถียน (2541: 29–32) ได้อธิบายความหมายของพระนามทีปังกรในเชิงสัญลักษณ์ว่า หมายถึงแสงประทีป หมายถึงผู้มีกายเป็นแสงสว่างรุ่งโรจน์ราวกับผู้จุดดวงประทีป หรือหมายถึงผู้จุดตะเกียง ผู้นำมาซึ่งแสงสว่าง ในที่สุดพระทีปังกรพุทธเจ้าจึงได้รับการบูชาในฐานะที่เป็นพระพุทธเจ้าผู้ประทานแสงสว่าง ได้รับการสักการบูชาอย่างแพร่หลายในหมู่พุทธศาสนิกชนในหมู่เกาะอินโดนีเซีย เกาะศรีลังกา จีน ญี่ปุ่น รวมทั้งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่พ่อค้า หรือผู้เดินทางทางน้ำและชาวเรือ

จากคติความเชื่อดังกล่าว ได้นำไปสู่การสร้างประติมากรรมรูปเคารพในลักษณะของพระพุทธรูปยืน พระหัตถ์แสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือปางประทานพร (วรมุทรา) ในบริเวณชุมชนที่อยู่ใกล้กับเส้นทางเดินเรือ รวมทั้งมีการสร้างรูปพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าในลักษณะของประติมากรรมขนาดเล็กหรือพระพิมพ์ ในลักษณะที่เป็นเครื่องรางศักดิ์สิทธิ์ที่นิยมนำติดตัวไประหว่างการเดินทางทางน้ำ เพราะเชื่อว่าพระองค์คือสัญลักษณ์แห่งแสงสว่างผู้นำทางไปสู่ความมีโชคลาภและการที่ได้รับการนับถือจากผู้เดินทางทางเรือ บางครั้งจึงขานพระนามพระองค์ในพระนามว่า “ทีปังกรห้ามสมุทร” ดังเช่นที่ได้พบพระพุทธรูปที่หล่อด้วยโลหะสำริด สูง 75 ซม. พบที่เกาะเซลีเบส ประเทศอินโดนีเซีย ศิลปะอินเดียแบบอมราวดี ที่ได้รับการตีความว่าเป็นรูปปฏิมาของพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ปัจจุบันจัดแสดงอยู่ที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ กรุงจาการ์ตา แต่เดิมพระพุทธรูปองค์นี้คงเป็นรูปเคารพที่นักเดินเรือจากอินเดียนำติดตัวเข้ามาเมื่อเดินทางเข้ามาสู่บ้านเมืองในหมู่เกาะที่ชวาหรืออินโดนีเซีย (Indrawooth, 1992: 163-164)

ทั้งนี้ จากการศึกษาของ พิริยะ ไกรฤกษ์ (2553: 52) ผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์ศิลปะและโบราณคดีไทยและประเทศใกล้เคียง พบว่า คตินิยมในการสร้างพุทธปฏิมาในความหมายที่หมายถึง พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า เป็นความเชื่อแบบดั้งเดิมในพุทธศาสนานิกายมูลสรรวาสติวาท จนถึงช่วงพุทธศตวรรษที่ 13 พระภิกษุชาวจีน คืออี้จิง ซึ่งเป็นพระภิกษุสงฆ์ในนิกายนี้ ได้บันทึกไว้ว่าพุทธศาสนานิกายมูลสรรวาสติวาทได้แพร่หลายไปถึงทางตอนใต้ของจีน รวมไปถึงจัมปา (เวียดนาม) และหมู่เกาะอินโดนีเซีย จึงสันนิษฐานว่า พุทธศาสนานิกายมูลสรรวาสติวาทคงแพร่มาถึงดินแดนในประเทศไทยนี้ด้วย พุทธศาสนานิกายมูลสรรวาสติวาทมีพระไตรปิฎก และคัมภีร์อรรถกถาที่จารบันทึกด้วยภาษาสันสกฤต

ในประเทศไทยได้พบพระพุทธรูปศิลาทรายขนาดเล็ก หรือพระพิมพ์ดินเผาที่เขาขนาบน้ำ อำเภอเมืองฯ จังหวัดกระบี่ ที่มีลักษณะเป็นพระพุทธรูปยืนครองจีวรแบบห่มเฉียง พระหัตถ์ขวาแสดงปางประทานพร พระหัตถ์ซ้ายทรงถือชายจีวรยกขึ้นในระดับพระอังสา จึงได้รับการสันนิษฐานตามหลักวิธีประติมานวิทยาว่ามีความหมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า พระพิมพ์ดินเผารูปพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าที่พบที่ถ้ำเขาขนาบน้ำ อำเภอเมืองฯ จังหวัดกระบี่ จึงอาจสร้างขึ้นให้เป็นเครื่องรางที่มีพุทธคุณในการคุ้มครองผู้คนที่เดินทางไปทางเรือ



ภาพที่ 2 พระพิมพ์ดินเผารูปพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า สูง 14 เซนติเมตร พบที่ถ้ำเขาขนาบน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ปัจจุบันจัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติวัดมัชฌิมาวาส จังหวัดสงขลา (พิริยะ ไกรฤกษ์ 2553: 52)

นอกจากพระพิมพ์ดินเผาที่ได้รับการสันนิษฐานตามหลักวิธีประติมานวิทยาว่า มีความหมายถึงรูปพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าที่พบที่เขาขนาบน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่แล้ว ในบริเวณคาบสมุทรทางภาคใต้ของประเทศไทย ยังได้พบพระพิมพ์ดินเผาที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีลักษณะเป็นพระพุทธรูปยืนครองจีวรแบบห่มเฉียง พระหัตถ์ขวาแสดงปางประทานพร พระหัตถ์ซ้ายทรงถือชายจีวรนั้น ได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นพระพิมพ์ดินเผาที่หมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ด้วยเช่นกัน (Pattaratorn Chirapravati, ML., 1997: 36-37)

อนึ่ง ยังได้พบพระพุทธรูปที่หล่อด้วยโลหะสัมฤทธิ์ สูง 29.5 เซนติเมตร ยืนแบบสมภังค์ (ยืนตรง) ครองจีวรแบบห่มเฉียงและเป็นริ้วทั้งองค์ ที่เป็นลักษณะรูปแบบของศิลปะอินเดีย แบบอมราวดี ส่วนพระกรขวายกขึ้นเสมอพระอุระ (หน้าอก) พระหัตถ์แสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) พระพุทธรูปองค์นี้เมื่อแรกพบที่จังหวัดนครราชสีมา แต่นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านโบราณคดีอธิบายว่า น่าจะเป็นพระพุทธรูปที่พุทธศาสนิกชนที่เป็นพ่อค้าชาวอินเดียน่าจะนำติดตัวเข้ามาในระหว่างการเดินทางทางเรือเข้ามาในดินแดนภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อใช้บูชาในลักษณะของเครื่องราง เพื่อช่วยให้การเดินทางปลอดภัย ประสบผลสำเร็จในการค้าขาย (ผาสุข อินทราวุธ, 2528: 50-57) ส่วนในมุมมองด้านประติมานวิทยา พระพุทธรูปองค์นี้จึงเป็นที่รู้จักกันในนามว่า พระทีปังกรห้ามสมุทร หรือที่หมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ดังที่

มีพบในแหล่งโบราณคดีหลาย ๆ แห่งในประเทศไทย และประเทศใกล้เคียงคือที่เวียดนาม หมู่เกาะชวา เกาะสุมาตรา และที่เกาะเซเลเบส (Krairiksh, 1980: 7–9)



ภาพที่ 3 พระพุทธรูป หล่อด้วยโลหะสำริด สูง 75 ซม. พบที่เกาะเซลีเบส ประเทศอินโดนีเซีย
ศิลปะอินเดียแบบอมราวดีที่ได้รับการตีความว่าเป็นรูปปฏิมาของพระทีปังกร พระอดีตพุทธเจ้า
ที่มา: Phasook Indrawooth (1992: 163 – 165)

จากข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะรูปแบบและคติความเชื่อในพุทธศาสนา ที่มีการสร้างพระพุทธรูปที่มีความหมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ตามที่กล่าวผ่านมานั้น คือข้อมูลสำคัญที่นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้าน โบราณคดีและประวัติศาสตร์ศิลปะ ได้ศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา ที่นำไปสู่การตั้งข้อสังเกตได้ว่า พระพุทธรูปที่มีลักษณะแบบเป็นพระพุทธรูปยืนเอียงตนแบบตริภังค์ ครองจีวรแบบห่มเฉียง และส่วนใหญ่พระหัตถ์ขวาแสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือปางประทานพร (วรมุทรา) หรือปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) ที่มีพบในดินแดนประเทศไทยและประเทศใกล้เคียงนั้น ทำให้สันนิษฐานได้ว่าเป็นรูปปฏิมาที่มีความหมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า

เมื่อนำรายละเอียดของพุทธลักษณะแห่งองค์พระพุทธรูปและการแสดงปางหรือท่าทางจากพระหัตถ์ หรือลักษณะของการครองผ้าจีวร รวมไปถึงการพิจารณาจากวัตถุสิ่งของและลวดลายที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา (Iconography) ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาที่นำไปสู่การอธิบายในลักษณะของการเล่าเรื่องจากงานศิลปกรรมทั้งที่เป็นรูปเคารพและภาพเล่าเรื่องที่เนื่องในศาสนา ที่เป็นไปตามคติความเชื่อที่มีบันทึกไว้ในคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องในแต่ลัทธินิกายของแต่ละศาสนา (Coomaraswamy, 1979: 14-19) จึงอาจนำไปสู่การสันนิษฐานได้ว่าพระพุทธรูปที่พบจากแหล่งต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศใกล้เคียง ที่ได้รับการตีความว่าเป็นพระอดีตพุทธเจ้าทีปังกร ตามที่กล่าวมานั้น มาเทียบเคียงเข้ากับพุทธลักษณะขององค์พระพุทธรูปที่สลักจากศิลาทรายประทับ

ยืน ซึ่งปัจจุบันประดิษฐานอยู่ที่วัดพุทธมงคล ภายในเมืองโบราณสมัยทวารวดี ที่กันทรวิชัย ทำให้สันนิษฐานได้ว่าพระหัตถ์ขององค์พระพุทธรูปนั้น แต่เดิมน่าจะเป็นการแสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) หรือปางประทานพร (วรมุทรา) ทำให้พระพุทธรูปองค์นี้ ที่ชาวบ้านในปัจจุบันรู้จักกันในนามพระพุทธมงคล หรือหลวงพ่อพระยืน ที่กันทรวิชัยนั้น เป็นรูปสัญลักษณ์ที่มีความหมายทางประติมานวิทยาที่อาจสันนิษฐานได้ว่ามีความหมายถึง “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า”

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรแก่การกล่าวถึง คือลักษณะทางกายภาพที่เป็นภูมินิเวศของอาณาบริเวณที่เป็นตำแหน่งที่ประดิษฐานพระพุทธรูปยืน ที่วัดพุทธมงคล ที่ประดิษฐานอยู่ใต้ต้นโพธิ์ กลางเนินดินที่มีคูน้ำคันดินล้อมรอบเป็นวงรี มีคันดินล้อมรอบสองชั้น เนินดินที่เป็นตัวเมืองโบราณอยู่ค่อนไปทางเหนือของฝั่งซ้ายแม่น้ำชี และอยู่ห่างจากแม่น้ำชีประมาณ 8 กิโลเมตร เมืองโบราณทุกแห่งที่มีลักษณะดังกล่าวนั้น ส่วนใหญ่มีอายุสมัยในการสร้างบ้านแปงเมืองอยู่อาศัยมาแล้วตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ยุคโลหะตอนปลาย ต่อเนื่องมาจนถึงสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นในวัฒนธรรมแบบทวารวดี รวมทั้งเมืองโบราณที่กันทรวิชัยแห่งนี้ด้วยเช่นกัน ทั้งคูน้ำคันดินและแม่น้ำชีนอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้คนในวัฒนธรรมสมัยทวารวดีจะใช้น้ำในคูน้ำและในแม่น้ำชีเพื่อการเกษตรและการอุปโภคและการบริโภคแล้ว สายน้ำคือทั้งแม่น้ำชีและร่องน้ำยังเป็นเส้นทางสัญจรทางน้ำของผู้คนอีกด้วย จึงทำให้สันนิษฐานได้ว่า ผู้คนในวัฒนธรรมสมัยทวารวดีที่กันทรวิชัยได้ร่วมกันสร้างพระพุทธรูปด้วยศิลาทรายในอิริยาบถที่เป็นพระพุทธรูปยืน ให้มีพุทธลักษณะที่เป็นไปตามคติความเชื่อที่มีความหมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า เพื่อให้เป็นพระปฏิมาที่เป็นศูนย์กลางสิ่งศักดิ์สิทธิ์อันเป็นที่พึ่งทางใจและคุ้มครองประทานพรให้ผู้สัญจรทางเรือไปในสายน้ำเดินทางไปได้อย่างปลอดภัย พระพุทธคุณแห่งองค์พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้าจึงเปรียบได้ว่าพระองค์ได้ประทานแสงสว่างที่รุ่งโรจน์ให้แก่ผู้เดินทางทางน้ำได้ประสบแต่ความโชคดี

ในที่นี้จึงกล่าวได้ว่า จากลักษณะรูปแบบของพระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นพระพุทธรูปยืนเอียงตนแบบตริภังค์ครองจีวรห่มเฉียง พระหัตถ์ซ้ายขนานกับพระวรกาย ส่วนพระหัตถ์ขวาแต่ดั้งเดิมน่าจะแสดงปางแสดงธรรม (วิตรรกมุทรา) หรือป้องพระหัตถ์หันไปด้านหน้าแสดงปางประทานอภัย (อภัยมุทรา) จากลักษณะรูปแบบดังกล่าว เป็นลักษณะเฉพาะของพระพุทธรูปแบบทวารวดีที่แสดงอิทธิพลศิลปะแบบท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ส่วนองค์ประกอบทางด้านลักษณะรูปแบบของพระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล เมื่อนำไปพิจารณาตามวิธีวิทยาด้านประติมานวิทยา ในการสร้างรูปปฏิมาพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ทั้งที่มีพบในประเทศไทยและประเทศใกล้เคียง จึงทำให้สันนิษฐานได้ว่า พระพุทธรูปยืนที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อแรกสร้างในวัฒนธรรมทวารวดีนั้น สันนิษฐานได้ว่าเป็นการสร้างขึ้นให้มีความหมายถึงพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ด้วยเช่นกัน

บทสรุป

ประติมากรรมพระพุทธรูปยืน ที่เมืองโบราณสมัยทวารวดี ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ชาวบ้านรู้จักกันในชื่อพระพุทธมงคล หรือหลวงพ่อพระยืน จัดเป็นพระพุทธรูปที่มีอายุในการสร้างตามลักษณะรูปแบบในสมัยทวารวดี ที่พบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พุทธปฏิมาองค์นี้คือหลักฐานที่เป็นโบราณวัตถุสำคัญ ที่นำไปสู่การสันนิษฐานที่ทำให้เข้าใจถึงคติความเชื่อที่เนื่องในพุทธศาสนา โดยเฉพาะคติความเชื่อเรื่องการบูชา “พระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า” ของพุทธศาสนิกชนที่ชุมชนโบราณเมืองกันทรวิชัยเมื่อราวกว่า 1,000 ปี ที่ผ่านมา ที่เป็นคติความเชื่อที่

ควบคู่ไปกับการสร้างและบูชาพระพุทธรูปที่มีความหมายว่าเป็นพระศรีศากยมุนี หรือพระโคตมพุทธเจ้า ผู้ทรงได้รับการบูชาว่าเป็นพระปัจจุบันพุทธเจ้า ทั้งหมดนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของพระพุทธศาสนาในช่วงแรก ๆ ของการประดิษฐานพระพุทธศาสนาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่ย้อนไปอย่างยาวไกลว่า มีลักษณะของคติความเชื่อที่เป็นไปอย่างหลากหลายลัทธินิกาย

ความสำคัญของพระทีปังกรพระอดีตพุทธเจ้า ตามการรับรู้ของพุทธศาสนิกชนในสังคมสมัยทวารวดีในความหมายพุทธตำนานได้อธิบายไว้ว่า พระทีปังกร คือพระอดีตพุทธเจ้า ที่เป็นผู้ประทานคำพยากรณ์ที่นำมาซึ่งการเกิดขึ้นของพระศรีศากยมุนีที่มีสภาวะเป็นปัจจุบันพุทธเจ้า ผู้ทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ทรงเป็นศาสดาของพุทธศาสนา ให้ทรงมาเป็นที่พึ่งทางใจแก่มวลมหาชนที่เป็นพุทธศาสนิกชนให้เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน สืบต่อเนื่องมาจนถึงกาลปัจจุบัน

ทั้งนี้ ในมิติด้านประวัติศาสตร์วัฒนธรรมที่ซ้อนอยู่กับความหมายของพื้นที่ที่มีความหมายในเชิงประวัติศาสตร์สังคม ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของภูมิปัญญาในการสร้างบ้านแปงเมือง ตลอดจนแบบแผนของระบบการเมือง การปกครองที่เคยมีอยู่ในชุมชนโบราณที่เมืองกันทรวิชัย หรืออธิบายได้อีกประการหนึ่งว่า ความเป็นเมืองโบราณในวัฒนธรรมสมัยทวารวดี ที่กันทรวิชัย คือการบูรณาการคติความเชื่อในพุทธศาสนาเข้ากับการดำเนินชีวิตในสังคม ในลักษณะที่เป็นชุมชนชาวพุทธหรือเป็นชุมชนในพุทธศาสนา ที่มีการใช้แบบแผนตามคติความเชื่อเนื่องในพุทธศาสนานำไปสู่การสร้างความมั่นคงและสันติสุขให้เกิดขึ้นในชุมชนโบราณในวัฒนธรรมสมัยทวารวดี ที่กันทรวิชัยในช่วงประมาณพุทธศตวรรษที่ 12–16 หรือเมื่อประมาณกว่า 1,000 ปีที่ผ่านมา ต่อเนื่องมาจนถึงประมาณพุทธศตวรรษที่ 18–19 หลังจากนั้นชุมชนโบราณแห่งนี้ก็ร้างจากการอยู่อาศัยของผู้คนเช่นเดียวกับชุมชนโบราณอีกหลาย ๆ แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่มีอายุร่วมสมัยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้น ทำให้โบราณวัตถุสถานที่เคยสร้างและมีอยู่ในช่วงวัฒนธรรมแบบทวารวดีที่กันทรวิชัย ชำรุดทรุดโทรมไปตามกาลเวลา จนถึงช่วงปลายสมัยกรุงศรีอยุธยาต่อเนื่องถึงสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น หรือประมาณต้นพุทธศตวรรษที่ 24 เป็นต้นมา จึงมีผู้คนในสายวัฒนธรรมไทย–ลาว ย้ายเข้ามาตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัยทับซ้อนในบริเวณพื้นที่ที่เคยเป็นเมืองโบราณมาก่อน ด้วยเห็นว่าเป็นบริเวณที่มีลักษณะภูมินิเวศน์ที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การตั้งถิ่นฐานอยู่อาศัย อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับร่องรอยโบราณวัตถุสถาน ทั้งสถูปเจดีย์ พระพุทธรูป พระพิมพ์ดินเผาที่ยังมีอยู่ในบริเวณพื้นที่ที่เข้ามาอยู่อาศัย โดยมีการปรับดัดแปลงบริเวณร่องรอยโบราณวัตถุสถานที่มีอายุมาตั้งแต่ช่วงสมัยทวารวดีให้เป็นพระอารามในพุทธศาสนา เป็นพื้นที่ในการประกอบพิธีกรรมของพุทธศาสนิกชน (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2533: 269–270) หรือเป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ตามคติความเชื่อในพุทธศาสนานิกายเถรวาทแบบลังกาวงศ์ ซึ่งเป็นพุทธศาสนาที่ได้รับการยอมรับนับถืออย่างแพร่หลายในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทยและประเทศใกล้เคียง มาตั้งแต่ช่วงต้นพุทธศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ในลักษณะของพุทธศาสนาของมหาชนที่ผู้คนทุกระดับชั้นสามารถเข้าถึงได้

อนึ่ง โดยภาพรวมแล้วพุทธศาสนิกชนในปัจจุบันยังให้ความหมายว่าบริเวณที่มีรูปสัญลักษณ์สำคัญในพุทธศาสนาประดิษฐานอยู่ คือพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ที่เนื่องในพุทธศาสนา และท้ายที่สุดชาวบ้านที่กันทรวิชัยในปัจจุบันได้มีจินตภาพในเรื่องของความเป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ในพุทธศาสนาผสมกลมกลืนกับคติความเชื่อแบบท้องถิ่นปรากฏรวมอยู่ด้วย โดยมีการอธิบายตีความใหม่ภายใต้แนวคิดเรื่องผลกรรมตามหลักคำสอนในพุทธศาสนานิกายเถรวาทแบบลังกาวงศ์ โดยเฉพาะความเชื่อที่ว่าอานิสงส์ที่พึงเกิดจากการสร้างพระสถูปเจดีย์ หรือการสร้างพระพุทธรูป คือหนทางที่นำไปสู่การสร้างกุศลผลบุญหรือเป็นการไถ่บาป หรือเป็นการแก้กรรมได้อีกประการหนึ่งด้วย โดยมีการสร้างตำนานเล่าเรื่องของการมีอยู่ของโบราณวัตถุ

สถานในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งเป็นชุดความรู้ใหม่ว่าเป็นสิ่งที่บรรพชนในอดีตได้สร้างขึ้นไว้ในลักษณะของการเป็นศูนย์กลางความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมืองที่มีมาตั้งแต่อดีตสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

ในที่นี้ กล่าวได้ว่าโบราณวัตถุสถานที่สร้างขึ้นเนื่องในพุทธศาสนาที่ชุมชนโบราณกันทรวิชัยที่ยังมีร่องรอยปรากฏให้ผู้คนเดินทางไปสร้างบุญกิริยามาจนถึงปัจจุบัน คือการยอมรับการมีอยู่ของรูปสัญลักษณ์ที่เนื่องในพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระพุทธรูปยืนที่สลักจากศิลาทรายที่วัดพุทธมงคล กันทรวิชัย ว่าเป็นพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์มาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ถึงแม้รูปแบบของการรับรู้ความเป็นพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ที่กันทรวิชัยนั้น จะรับรู้แต่เพียงว่าเป็นพระพุทธรูปที่มีความหมายถึงรูปแทนองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า หรือองค์พระโคตมพุทธเจ้า พระผู้ตรัสรู้อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณ ทรงเป็นองค์พระศาสดาแห่งพระพุทธศาสนา เป็นพระปัจจุบันพุทธเจ้าอันเป็นชุดความรู้ที่ปรับเปลี่ยนไปจากคติความเชื่อในพุทธศาสนาแบบดั้งเดิมที่เคยรุ่งเรืองอยู่ในชุมชนโบราณในวัฒนธรรมแบบทวารวดีที่ผ่านมาแล้วก็ตาม แต่ทั้งนี้การมีอยู่ของพระพุทธรูปยืนขนาดใหญ่ ที่วัดพุทธมงคล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ยังคงมีความสำคัญทางด้านจิตวิญญาณ และการรับรู้ของพุทธศาสนิกชนที่เป็นผู้คนในท้องถิ่นมาอย่างมั่นคงมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่า พระพุทธรูปยืน หรือหลวงพ่อพระยืนองค์นี้ เป็นที่พึ่งทางใจของมหาชนมาตลอดระยะเวลาอันยาวนานมาจนถึงกาลปัจจุบันอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

จิรา จงกล. (2515). *นำชมพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ*. โรงพิมพ์การศาสนา.

ฌ็อง บวสเซอร์ลีเย่. (2512). พระพุทธรูปห่มเฉียงปางประทานพรและพุทธศิลป์ในภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (ศาสตราจารย์ ม.จ. สุภัทรดิศ ดิศกุล, ผู้แปล), *นิตยสารศิลปากร. 14*(2), 37 – 50.

ธิดา สาระยา. (2522). *(ศรี) ทวารวดี ประวัติศาสตร์ยุคต้นของสยามประเทศ.* เมืองโบราณ.

นิติ แสงวัณณ์. (2522). *รายงานการค้นคว้าเมืองโบราณในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* โครงการโบราณคดีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมศิลปากร.

ผาสุข อินทราวุธ. (2528). เครื่องรางสำหรับพ่อค้า. ใน *ปัจจุของโบราณคดีไทย.* (น.50 - 57). คณะโบราณคดี.

ผาสุข อินทราวุธ. (2531). *พุทธศาสนาและประติมานวิทยา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิริยะ ไกรฤกษ์. (2553). *รากเหง้าแห่งศิลปะไทย.* ริเวอร์ บุ๊คส์.

รุ่งโรจน์ ธรรมรุ่งเรือง. (2552). *พระพุทธรูปและพระพิมพ์ทวารวดีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศักดิ์ชัย สายสิงห์.(2542). *ศิลปะทวารวดี : วัฒนธรรมพุทธศาสนาเริ่มแรกในดินแดนไทย.* เมืองโบราณ.

ศรีศักร วัลลิโภดม.(2533). อีสานและลาว. ใน *แอ่งอารยธรรมอีสาน.* (น.256 – 287). มติชน.

สุภัทรดิศ ดิศกุล, หม่อมเจ้า. (2517). แผ่นเงิน สมัยทวารวดีซึ่งขุดพบที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารโบราณคดี*, 5(3), 302 – 314.

หม่า ซูเถียน. (2541). *โลกทิพย์คติจีน.* (อรุณ โรจนสันติ, ผู้แปล). สุขภาพใจ.

อรุณศักดิ์ กิ่งมณี. (2543). *ตามหาร่องรอยขอมและมอญในมหาสารคาม.* สำนักศิลปวัฒนธรรม สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

Chirapravati, Pattaratorn, ML. (1997). *Votive Tablets in Thailand Origin, Styles, and Uses*. Oxford University Press.

Coomaraswamy, Ananda. K. (1979). *Elements of Buddhist Iconography*. Munshiram Manoharlal Publishers Pvt. Ltd.

Diskul, Subhadradis, M.C. (1979). *The development of Davaravati Sculpture and a Recent Find From North-east Thailand in Early South-East Asia*. (pp. 360 – 370). Oxford University Press.

Dupont, Pierre. (1959). *L' Archaèolgie Mône de Dvaravati* (Texte, Planches). Ècole de Francaise d'Extrême Oriental.

Foucher, A. (1914). *The Beginning of Buddhist Art*. Humphrey Milford.

Getty, Alice. (1978). *The Gods of Northern Buddhism.* Munshiram Manoharlal Publisher.

Grunwedel, Albert. (1965). *Buddhist Art India*. Messrs Bernard Quaritch.

Indrawooth, Phasook. (1992). *"Amulets for Merchants" in Early Metallurgy, Trade and Urban Centres in Thailand and Southeast Asia*. White Lotus.

Krairiksh, Piriya. (1980). *Art in Peninsular Thailand Prior to the Fourteenth Century A.D*. Amarin Press.

Pal, Pratapaditya. (1978). *The Divine Presence*. Typographic Service.

Quaritch Wales, H.G. (1969). *Davaravati, The Earliest Kingdom of Siam.* B. Quaritch.

Skilling, Peter. (2008). "Buddhist Sealings in Thailand and Southeast Asia: Iconography, Function and Ritual Context" in *Interpreting Southeast Asia's Past Monument, Image and Text*. NSU. Press, National University of Singapore, 248 – 262.

Woodward, Hiram W. (1997). *The Sacred Sculpture of Thailand*. River Books.

การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม ของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Study of Local Wisdom in Producing Luem Phua Black Glutinous Rice Tea through the Social Engineer Process by the Student Club of the Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

ธนพล ป้องแก้ว[1*], เอนก ศรีภพ[2], ธีรพัฒน์ ผงกุลา[3], ปัณณธร บัวทอง[4], ชนะชัย นิยมการ[5], นพพล นาคยอง[6], อานนท์ พรมสำลี[7], พีรพัฒน์ โพธิวัฒน์[8], ยศพนธ์ ชัยบุตร[9] และ ธันยพงศ์ สารรัตน์[10]

Thanapon Pongkaew[1*], A-nek Sriphob[2], Teerapat Pongkula[3], Pannathon Buathong[4], Chanachai Niyomkan[5], Nopphon Nakyong[6], Arnon Promsomlee[7], Peerapat Phothiwat[8], Yodsaphol chaibut[9], Thanyapong Sararat[10]

[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10] คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10] Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

* Corresponding email: stu6612258105@sskru.ac.th

Received: 10 เมษายน 2569; Revised: 24 เมษายน 2569; Accepted: 27 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยเน้นศึกษาประวัติความเป็นมา ที่มาและการก่อเกิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานความคิด เหตุผลความจำเป็น ความรู้ความชำนาญ และทักษะในการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัว ตลอดจนวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาไปสู่อนุชนรุ่นหลัง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย คือ เอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนา การสังเกตการณ์ ผ่านกระบวนการวิศวกรสังคมโดยใช้เครื่องมือ 5 ชนิด ที่จะฝึกนักศึกษาให้เป็นนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า จากการใช้ทักษะวิศวกรสังคมผ่าน 5 เครื่องมือ คือ 1.ฟ้าประทาน (สำรวจบริบทปัญหาชุมชน) 2.นาฬิกาชีวิต (หาคนร่วมมือ) 3.ไทม์ไลน์พัฒนาการ (พัฒนาการของประวัติศาสตร์ชุมชน อาชีพปลูกข้าว) 4.ไทม์ไลน์กระบวนการ (กระบวนการแปรรูปชาข้าวเหนียวดำลืมผัว) และ 5.M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (เน้นการยกระดับ ปรับปรุง และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์)

จึงกล่าวได้ว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัว เป็นองค์ความรู้ ความชำนาญในการผลิตสินค้าที่เกิดจากการคิดค้น ทดลอง ลองผิดลองถูกและสั่งสมความรู้เพิ่มขึ้นจากบุคคลไปสู่ครอบครัวและชุมชน มีกระบวนการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน โดยการใช้ต้นทุนวัตถุดิบในชุมชน ร่วมกันทุนทางสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และทุนทางสังคม นำไปสู่การพึ่งตนเองและการเพิ่มรายได้ให้ชุมชน การทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัว พัฒนามาจากการทำน้ำ

ข้าวต้มสำหรับผู้สูงอายุ โดยปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทและความนิยมของคนทุกเพศทุกวัยจนกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกลิ่นหอม ชวนรับประทาน มีประโยชน์คือ ช่วยบำรุงสมอง ป้องกันโรคเหน็บชา และช่วยเรื่องระบบขับถ่าย เหมาะกับคนทุกเพศทุกวัย ผ่านการถ่ายทอดโดยการฝึกอบรมแบบเป็นทางการเข้าร่วมผสมผสานด้วย

คำสำคัญ: ภูมิปัญญาท้องถิ่น, ชาข้าวเหนียวดำลืมผัว, วิศวกรสังคม

ABSTRACT

This article examines local wisdom in producing Luem Phua, Black Glutinous Rice Tea through a social engineering process conducted by the Student Club of the Faculty of Education and Human Development at Sisaket Rajabhat University. The study focuses on its historical background, origins, conceptual foundations, necessity, knowledge, expertise, and skills involved in the production process, as well as the transmission of this local wisdom to younger generations. A qualitative research methodology was employed, utilizing document analysis, interviews, discussions, and observations, implemented through a social engineering framework with five tools designed to develop students into thinkers, communicators, coordinators, and innovators. The findings reveal that the application of these five tools—(1) “Heaven-sent” (community context and problem exploration), (2) “Life Clock” (identifying collaborators), (3) developmental timeline (community history and rice farming evolution), (4) process timeline (production process of black glutinous rice tea), and (5) the M.I.C. Model for local development (emphasizing product enhancement, improvement, and innovation)

This local wisdom represents accumulated knowledge and expertise derived from experimentation and continuous learning, passed down from individuals to families and communities. The process integrates local raw materials with environmental, economic, cultural, and social capital, leading to self-reliance and increased community income. Originally developed from rice porridge water for the elderly, it has been adapted to suit people of all ages, resulting in a fragrant, appealing, and beneficial product that supports brain health, helps prevent beriberi, and aids digestion, and is transmitted through formal training combined with integrated learning approaches.

Keywords: Local wisdom, Luem Phua Black Glutinous Rice Tea, Social Engineering

บทนำ

การดำเนินนโยบายของรัฐบาลเพื่อดำเนินการฟื้นฟูและกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศพร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศใหม่ โดยให้ความเข้มแข็งและเติบโตอย่างมีเสถียรภาพควบคู่ไปกับการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจระดับรากหญ้าและระดับสากล พร้อมทั้งการสร้างความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกอย่างรู้เท่าทันบนพื้นฐานของการพึ่งพา

ตนเองอย่างมีศักดิ์ศรีที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนและเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของคนไทยอย่างยั่งยืน มีนโยบายเร่งด่วนที่เป็นปัญหาระดับรากหญ้าและหลักประกันสังคม เป็นเรื่องคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศภายใต้แนวคิดการลดภาระค่าใช้จ่าย สร้างงาน สร้างรายได้ และกระจายโอกาสให้แก่ประชาชน สามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง (พอพันธ์ อุยยานนท์, 2567: 35-36) การดำเนินตามนโยบายดังกล่าวมุ่งแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ พร้อมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของประชาชน และชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นองค์รวม และยั่งยืน เพื่อทำให้มีรายได้และเศรษฐกิจของครัวเรือน มีความเข้มแข็ง สามารถกลับมาเข้ารับการช่วยเหลือจากภาครัฐตามแผนงานปกติต่อไปได้ จึงควรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสมควรปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (จอห์น ฮาวกินส์, 2568 (เขียน) คุณกร วาณิชย์วิรุฬห์ (แปล), 2568: 39)

เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย รวมถึงอีกหลายแง่มุมของภูมิปัญญาไทยกำลังได้รับความสนใจมากเพิ่มขึ้นทุกขณะ และเป็นองค์ประกอบสำคัญของนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP และเชื่อมโยงกับ Soft Power เช่น นาฏศิลป์ไทย อาหารไทย มวยไทย ภาพยนตร์ไทย ศิลปะการต่อสู้ของไทย เป็นต้น (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2567) เพราะการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมกระแสหลัก ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมอย่างมากมาย เกิดปัญหาต่างๆ อย่างไม่หยุดหย่อน ทั้งนี้เพราะการนำความคิด ความรู้ วัตถุ วิธีการต่างๆ ที่เรียกรวมขั้นต้นว่า “ภูมิปัญญาสมัยใหม่” มาใช้กับคนที่อยู่มานานกับภูมิปัญญาที่สั่งสมของผู้คนไม่สานสอดคล้องกัน ความสับสนความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นนานาประการ ประกอบกับระบบการศึกษาแผนใหม่ที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้าน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้ภูมิปัญญาดั้งเดิมสูญเสียไป การที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างสมดุลจึงต้องหันมาทำความเข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่น และจะต้องหันมาทำความเข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่นและจะต้องเรียนรู้ที่จะรับของใหม่มาปรับใช้ให้เข้ากับของเดิมที่มีไว้ในวัฒนธรรมของเรา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2568: 65 และ นันธวัช นุนารถ, 2560: 17)

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เรื่องภูมิปัญญาได้รับความสำคัญและได้รับการยกระดับคุณค่าให้สูงขึ้นอย่างกว้างขวาง แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในขั้นปลูกจิตสำนึก สร้างความตื่นตัวและตระหนักในคุณค่า แต่การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาไทยมาสู่การเป็นองค์ความรู้ที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้ว จัดเป็นระบบเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้ายังเป็นเรื่องที่จะต้องพัฒนาอีกมาก การพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจได้นั้นจะต้องอาศัยภูมิปัญญาของแต่ละท้องถิ่นนั้น การผลิตบนรากฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นจะเป็นการผลิตสินค้าชุมชนที่สามารถทำได้เองและต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ไม่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ตลอดจนเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสนใจ ไม่มีการศึกษาในรายละเอียดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในเชิงลึก ที่อาจทำให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นตัวอย่างแก่ชุมชนอื่นในการไปพัฒนาสินค้าชุมชนของตนให้ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ จนสามารถเป็นสินค้าชุมชนที่ส่งออกขายไปยังชุมชนอื่นและตลาดโลก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2567: 26) ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงนโยบายของรัฐเรื่องการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี

ข้าว เป็นธัญพืชหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชาวโลกมานานนับพันปี โดยเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงชีวิตคนส่วนใหญ่และเป็นอาหารหลักของประชากรกว่าครึ่งโลก จึงเป็นเหตุให้มีเรื่องราวเกี่ยวกับการพัฒนาอันยาวนาน สำหรับประเทศไทยข้าวเป็นพืชที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทยทั้งด้านความเป็นอยู่ ประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ดังเช่นที่ชาวไทยทุกคนได้ยินคำว่า “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว” “ตำข้าวสารกรอกหม้อ” “บุญข้าวสาก” “บุญข้าวประดับดิน” และ “บุญข้าวจี่” เป็นต้น ส่วนในพื้นที่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ชาวบ้านจะเก็บข้าวป่าที่ขึ้นอยู่ทั่วไปมาบริโภคตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูก็หันมาบริโภคพืชชนิดอื่นแทน ได้แก่ เผือก มัน เป็นต้น ต่อมาประชากรเพิ่มขึ้น ความอุดมสมบูรณ์ลดลง ข้าวป่ามีไม่เพียงพอกับความต้องการ ชาวบ้านจึงคิดปลูกข้าวเพื่อนำมาบริโภคแทน โดยปลูกในบริเวณสองข้างของลำธารน้ำ ซึ่งปลูกในรูปของนาหว่านและนาดำ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการแปรรูปข้าวเป็นอาหารที่หลากหลาย เช่น ขนมจีน ข้าวเม่า นางเล็ด กาละแม เพื่อนำมาร่วมบุญของท้องถิ่น (ธิดา สาระยา, 2542: 21) รวมถึงการพัฒนาเป็นเครื่องดื่มประเภทต่างๆ โดยเฉพาะ “ชา” ที่นับได้ว่าเป็นเครื่องดื่มยอดนิยมอีกชนิดหนึ่งที่ไม่แพ้ “กาแฟ” ซึ่งบางชนิดยังมีสรรพคุณทางยาที่สามารถใช้รักษาโรคต่างๆ ได้อีกด้วย (พินิจ จันทร, 2565: 25) ซึ่งสรรพคุณของชาข้าวคือ เป็นเครื่องดื่มสำหรับดื่มเพื่อผ่อนคลาย สรรพคุณเด่นคือ ช่วยลดระดับน้ำตาลในเลือด ลดความดันโลหิต บำรุงผิวพรรณ ต้านอนุมูลอิสระ ช่วยให้หลับสบาย และทำให้อารมณ์ผ่อนคลายจากกลิ่นหอมของข้าวคั่ว (พินิจ จันทร, 2565: 57 และเฉลิมวงศ์ เจริญสุข (บรรณาธิการ), 2547: 3) กอปรกับพื้นที่ของอำเภอเมืองจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของลุ่มน้ำห้วยทับทัน และเป็นพื้นที่นาทามชุ่มน้ำ เหมาะแก่การปลูกข้าว โดยชุมชนแถบนี้นิยมปลูกข้าวหอมมะลิ 105 และพันธุ์ กข 15 รวมถึงข้าวสายพันธุ์อื่นๆ อีก (ชุติมา เมฆวัน, 2564ก: 2 และชุติมา เมฆวัน, 2564ข: 11) โดยเฉพาะชนิดพันธุ์ข้าวเหนียวดำลืมผัวหรือข้าวก่ำลืมผัว ที่มีเมล็ดใหญ่ทั้งใบและลำต้นสีดำ เป็นข้าวเหนียวดำที่มีคุณภาพดี รับประทานอร่อย เหนียวนุ่ม ถูกนำไปใช้ประโยชน์ คือ การจำหน่ายเป็นเมล็ดพันธุ์และนำไปแปรรูปเป็นขนมนางเล็ดของของหวานได้ รวมถึงเครื่องดื่มประเภท “ชาร้อน” “ชาเย็นผสมนม” หรือ “ชามะนาว” ตามความชอบของผู้บริโภค ซึ่งสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สนใจที่จะพัฒนาองค์ความรู้ในท้องถิ่น โดยนักศึกษาเล็งเห็นว่า ข้าวเหนียวดำลืมผัว เป็นพืชสำคัญในท้องถิ่นที่ควรนำมาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า เพราะผลิตภัณฑ์จากข้าวในการรับรู้และรสนิยมของคนรุ่นใหม่ก็มีมากเช่นกัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนานักศึกษาโดยเฉพาะผู้นำนักศึกษาสังกัดสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ด้วยทักษะวิศวกรสังคมผ่าน 5 เครื่องมือ คือ ฟ้าประทาน นาฬิกาชีวิต ไทม์ไลน์พัฒนาการ ไทม์ไลน์กระบวนการ และ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสำรวจพันธุ์ข้าวพื้นเมืองของเกษตรกรในชุมชนอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จากโครงการวิศวกรยกระดับนวัตกรรมชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนาครูนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในพื้นที่ชุมชนแถบลุ่มน้ำห้วยทับทัน ที่มีการอนุรักษ์พันธุ์และมีการปลูกมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน รวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากข้าวพันธุ์พื้นเมืองดังกล่าว เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการเผยแพร่สู่สาธารณชน และส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมือง ซึ่งนับวันจะเริ่มสูญหายไปจากการปรับเปลี่ยนไปเป็นระบบการเกษตรแบบใหม่ แสดงให้เห็นถึงประวัติความเป็นมา ที่มาและการก่อเกิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานความคิด เหตุผลความจำเป็น ความรู้ความชำนาญ และทักษะในการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัว ตลอดจนวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาไปสู่อนุชนรุ่นหลัง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม เป็นแบบอย่างของชุมชนอื่นในการคิดค้นผลิตสินค้าชุมชนที่สามารถสร้างรายได้เข้าสู่ชุมชน ตลอดจนสามารถนำไปใช้โฆษณาเพื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าชุมชน “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ได้ นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากพันธุ์ข้าวพื้นเมืองให้มีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์นี้จากวัตถุดิบในท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ยั่งยืนต่อไป ตลอดจนเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาท้องถิ่นและสอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คำถามของการวิจัย

การใช้กระบวนการวิศวกรสังคมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ช่วยในการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

การทบทวนวรรณกรรม

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อใช้ศึกษาภูมิปัญญาการผลิตชาจากข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชนบ้านเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าไม่มีผู้ทำการศึกษา แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ งานวิจัยของชุติมา เมฆวัน (2566) เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวพื้นที่ทามของเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ” และงานของชุติมา เมฆวัน (2565) เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวพื้นที่ทุ่งของเกษตรกรในจังหวัดศรีสะเกษ” กลุ่มงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์คือ ทำให้ทราบถึงบริบทการปลูกข้าว พื้นที่ และพันธุ์ข้าว เช่นเดียวกันกับงานของชุติมา เมฆวัน (2563) เรื่อง “การแปรรูปข้าวพื้นบ้านในพื้นที่เขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ที่ตอบสนองการบริโภคในปัจจุบัน” ซึ่งเป็นงานชิ้นเดียวที่กล่าวถึงผลิตภัณฑ์ชาข้าวเหนียวดำก่ำลืมผัว โดยงานนี้ใช้เป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรรมวิธีการแปรรูปข้าวพื้นบ้านในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ และทำให้ทราบว่า ข้าวเหนียวดำลืมผัว สามารถนำมาแปรรูปเป็นชาได้ โดยข้าวพื้นบ้านที่ใช้เป็นองค์ประกอบคือ ข้าวกล้องมะลิดำ (สีดำ) ข้าวกล้องเหนียวก่ำลืมผัว (สีดำ) โดยมีสารอาหารและสารพฤกษเคมี ที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย คือ สารฟีนอลิก สารฟโวนอยด์ สารแอนโธไซยานิน สารลูทีน รวมถึงฤทธิ์ต้าน (ยับยั้ง) อนุมูลอิสระสูง โดยมีภูมิปัญญาที่ต่อยอดคือ น้ำข้าว และ ข้าวคั่ว นอกจากนี้ยังได้อาศัยกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม เช่น งานของแก้วตา ผิวพรรณ (2565) เรื่อง “โครงการบ่มเพาะวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการเพิ่มศักยภาพพัฒนาเชิงพื้นที่ในอำเภอเขาค้อ” งานวิจัยชิ้นนี้เป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิศวกรสังคม 5 เครื่องมือ คือ ฟ้าประทาน นาฬิกาชีวิต ไทม์ไลน์พัฒนาการ ไทม์ไลน์กระบวนการ และ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาวิธีการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ศึกษาในงานครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยในรูปแบบงานวิจัยการออกแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสำรวจข้อมูลเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับที่มาที่ไปของชุมชนและภูมิปัญญา สัมภาษณ์จากผู้รู้ในท้องถิ่น 2 คน ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการแปรรูปข้าว 1 คน พระสงฆ์ 1 รูป รวมถึงนักศึกษาที่เป็นคนในพื้นที่ 2 คน และสื่อออนไลน์เกี่ยวกับการแปรรูปข้าว ร่วมกับกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการวิศวกรสังคม รวมถึงประสบการณ์ของคณะผู้วิจัยเพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัยนี้ และโดยนักศึกษาสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผ่านทักษะการคิด สื่อสาร ประสาน นวัตกร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การใช้แบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ ผ่านการถอดองค์ความรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้ข้างต้น โดยมีขอบเขตการวิจัย คือ ชุมชนบ้านเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระยะเวลาที่ทำการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมีนาคม 2569 และการศึกษาครั้งนี้ได้รับประโยชน์คือ การพัฒนาทักษะนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของคนในชุมชน ในการผลิตสินค้าจะถูกบันทึกไว้ให้ชนรุ่นหลังได้เรียนรู้ และเนื้อหาสาระของภูมิปัญญาที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่จะทำให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้ถูกค้นพบจาก

งานวิจัยนี้ บางแง่มุมอาจสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับภูมิปัญญาสมัยใหม่อันจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์เป็นทุนทางสังคมและทุนทางเศรษฐกิจ สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง อันมิอาจจะประมาณค่าได้และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการในการประสานงาน สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนจัดสรรงบประมาณหรือวางนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชนที่สนใจด้วย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” โดยการใช้ทักษะวิศวกรสังคม 5 เครื่องมือของนักศึกษา โดยจะนำเสนอเป็นรายเครื่องมือ ดังนี้

1.ฟ้าประทาน หัวใจสำคัญของเครื่องมือฟ้าประทาน คือ แยกแยะข้อเท็จจริง (Fact) ออกจากอารมณ์และความรู้สึก (Feeling) โดยการสำรวจบริบทแวดล้อมของชุมชนร่วมกับการศึกษาจากเอกสาร จากการสรุปพบว่า ชุมชนแถบนี้พูดภาษาส่วย มีปราสาทเมืองจันทร์เป็นโบราณสถานสำคัญ ทิศเหนือ ตะวันออก ติดกับอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ ทิศใต้ ติดกับอำเภอห้วยทับทัน และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดสุรินทร์ มี 3 ตำบล 52 หมู่บ้าน ลักษณะกายภาพเป็นที่เนิน โดยเฉพาะบริเวณธาตุบ้านเมืองจันทร์ในวัดธรรมเจดีย์ มีวิหาร ตู้พระธรรม โปงโบราณ เป็นชุมชนโบราณที่มีลักษณะเนินดินรูปวงกลม มีคูน้ำคันดินล้อมรอบ แสดงให้เห็นว่าวัดแห่งนี้ เป็นวัดสำคัญของท้องถิ่น โดยรอบวัดเป็นพื้นที่ชุมชน มีนาเป็นของตัวเอง มีข้าวพันธุ์พื้นเมืองหลากชนิด ชาวบ้านหลักๆ จะมีอาชีพทำนา ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยที่ในปัจจุบันมีคนไทยที่ยึดอาชีพทำนาปลูกข้าวประมาณ 3.7 ล้านครอบครัว พวกเขายังคงดำเนินวิถีชีวิตที่เรียบง่ายในรูปแบบของชาวชนบทและยังคงสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของบรรพบุรุษมาตราบเท่าทุกวันนี้ (กรมการข้าว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2558: 91) ซึ่งพันธุ์ข้าวสำคัญส่วนใหญ่ คือ พันธุ์ข้าวหอมมะลิ เพราะอยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำห้วยทับทันค่อลุ่มน้ำราษีไศล แต่มีชาวเขมรบางกลุ่มในท้องถิ่นเรียกว่า “นางมะลิ” หรือ “เนียงมะลิ” ซึ่งหมายถึงข้าวหอมมะลิ นั่นเอง (ชาญชัย คงเพียรธรรม, 2559: 16) และฤดูทำนาจะเริ่มต้นเมื่อฝนตกลงมาถึงเดือนมีนาคมถึงเดือนกรกฎาคม ครบ 5 เดือนเศษ ถึงช่วงเข้าพรรษาพอดี ลักษณะแบบนี้เป็นวิถีชีวิตของชาวบ้านเมืองจันทร์ มีอยู่ช่วงหนึ่งที่ชาวนาจะว่างงาน แม่บ้านจะหาอาชีพเสริม เช่น จักสานกระบุง กระด้ง ตะกร้า ทอเสื่อกก ผู้ชายชาวบ้านจะชอบเลี้ยงไก่ชนและนำไปตีกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วก็จะเตรียมทุกอย่างเพื่ออาชีพ แต่กองทัพต้องเดินด้วยท้อง ภูมิปัญญาของชาวบ้านจึงได้มีการทำขนมกระยาสารท ซึ่งเป็นขนมที่ทำไม่ยากจากวัสดุท้องถิ่น มีคุณค่าทางอาหารสูง ถูกทำไว้จ่ายแจกในงานบุญ และจำหน่ายในครัวเรือน อีกทั้งในชุมชนมีข้าวเหนียวดำลืมผัวมากที่แทบจะทำทุกครัวเรือน มีวัยรุ่นที่กลับมาทำงานที่บ้านหลายคน จึงคิดสูตรการทำชาจากข้าวเหมือนเครื่องดื่มที่เคยซื้อในร้านสะดวกซื้อเพราะแปลกใหม่ จึงคิดหาวิธีการสร้างรายได้เพิ่มเติม โดยทำในรูปแบบเย็น แบบร้อน แบบมีและไม่มีน้ำตาล และส่งจำหน่ายในร้านอาหารเช้าริมทางในชุมชนด้วย ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่อาจจะมีทั้งความจริง ข้อเท็จจริง และความคิดเห็น อันจะนำมาซึ่งปัญหาและการแก้ปัญหาตามมา รวมถึงการศึกษาข้อมูลทางพฤกษศาสตร์ของข้าวเหนียวดำลืมผัว ที่มีชื่อพื้นเมืองว่า ข้าวก่ำลืมผัว เป็นพันธุ์ข้าวเหนียว ซึ่งลักษณะเด่นของพันธุ์ที่เกษตรกรชอบ คือ เมล็ดใหญ่ ทั้งใบและลำต้นสีดำ เป็นข้าวเหนียวดำที่มีคุณภาพดี รับประทานอร่อย เหนียวนุ่ม การนำไปใช้ประโยชน์คือ การจำหน่ายเมล็ดพันธุ์และนำไปแปรรูปเป็นขนมนางเล็ดและของหวานได้ ดังกล่าวแสดงถึงความสำคัญของสิ่งที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เพื่อที่จะได้แสดงถึงความเป็นนักคิดที่ดีด้วยอีกประการหนึ่ง

2.นาฬิกาชีวิต หัวใจสำคัญของเครื่องมือ “นาฬิกาชีวิต” คือ เข้าใจและเคารพวิถีของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน ตั้งคำถามอย่างสงสัยใคร่รู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหลากหลายมิติ วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อการพัฒนาได้ และเลือกเวลาและประเด็นการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม โดยการศึกษาครั้งนี้ในการสำรวจคนที่จะมาร่วมพัฒนา เช่น คนรุ่นใหม่ในชุมชน เจ้าของร้านอาหารในชุมชน และนักศึกษา ดูเวลาว่าง ความถนัด และปฏิทินวัฒนธรรม ปฏิทินชุมชน ว่าคนส่วนใหญ่จะมาร่วมงานบุญกันอีกวันไหน พบว่าคนนิยมมางานบุญในงานไหว้พระธาตุเมืองจันทร์ และการทำบุญที่วัดในเทศกาลสารทไทย หรือเรียกว่า “บุญเดือนสิบ” ซึ่งเป็นการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมติดต่อกันมา ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความอุดมสมบูรณ์ของผลิตผลทางการเกษตรของไทย และความเป็นอัจฉริยะของภูมิปัญญาบรรพบุรุษไทยอีกด้วย และถือโอกาสออกร้านจำหน่ายชาข้าวบรรจุขวดเพื่อสร้างรายได้ในครั้งนี้ด้วยเลย โดยมีคนที่เป็นเจ้าของนา คนที่รู้กระบวนการผลิตและผู้ที่จำหน่ายขวดพลาสติก และทางวัด ที่เป็นเจ้าของสถานที่เพื่อร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และหาช่องทางจัดจำหน่าย และยังได้ศึกษาปฏิทินวัฒนธรรมเกี่ยวกับข้าวในท้องถิ่น และความความเชื่อเกี่ยวกับข้าวในประเด็นอื่นๆ เช่น ห้ามเหยียบข้าว ห้ามนั่งบนรวงข้าว ชาวบ้านจะกินข้าวต้องไหว้แม่โพสพ มีวัฒนธรรมเกี่ยวกับข้าวตามขนบของฮีตสิบสองคองสิบสี่ที่วัด แสดงถึงความสำคัญของข้าวในฐานะพืชสำคัญในชีวิตประจำวัน (ส.พลายน้อย, 2554: 97)

3.ไทม์ไลน์พัฒนาการ มีหัวใจสำคัญคือ เห็นคุณค่าอดีต เข้าใจปัจจุบัน เพื่อวางแผนอนาคต ได้องค์ความรู้ว่า ในอดีตชุมชนแถบนี้เป็นชุมชนที่ผลิตกระยาสารท ขนมจีน กาละแม และนางเล็ด ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์จากข้าวที่โดดเด่นมาตั้งแต่เดิม กอปรกับเกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การรับประทานขนมปังที่เกิดขึ้นภายหลังสงครามเวียดนาม (ระยะเวลาทำสงครามนานถึง 16 ปี) ทั้งนี้เพราะได้รับวัฒนธรรมจากกองทัพอเมริกันที่เข้ามาในเขตภูมิภาคนี้ (อุบลราชธานี ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และมุกดาหาร) เพราะมีทหารเข้ามาตั้งถิ่นฐาน คือ รับประทานขนมปังแทนอาหารเช้า ซึ่งอาจจะมีความคิดที่ว่ารับประทานอาหารเช้าแบบอเมริกันดูจะเป็นเครื่องบ่งบอกความทันสมัยและเป็นเอกลักษณ์ของคนชั้นกลาง และพร้อมทั้งสภาพชีวิตในปัจจุบันที่มีความเร่งรีบด้วย เงื่อนไขเวลาและเศรษฐกิจ ทำให้เป็นตัวเสริมให้วัฒนธรรมการรับประทานอาหารให้เปลี่ยนแปลงไปเร็วขึ้น โดยเน้นผลิตภัณฑ์จากข้าว และสภาพดังกล่าวยังสัมพันธ์กับบริบทที่มาที่ไปของชุมชน โดยชุมชนแห่งนี้มีความเป็นมาที่ยาวนาน เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ส่วย เช่น ชื่อสกุล “ผู้มีสัตย์” เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และต่อมาจึงเกิดกลุ่มทางสังคมและหน่วยงานต่างๆ เพิ่มขึ้น มีศาสนสถานที่สำคัญคือ ธาตุบ้านเมืองจันทร์และพระอุโบสถเก่า (สิม) มีการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 ระดับ คือ พื้นที่เถื่อน หมายถึง ป่า พื้นที่อยู่อาศัย หมายถึง บ้าน และพื้นที่ทำมาหากิน หมายถึง นา ต่อมาภายหลัง พ.ศ.2500 การเปลี่ยนแปลงสถานที่ตามนโยบายของรัฐที่เกิดขึ้น ทำให้พื้นที่ป่าหมดไป วิถีชีวิตเปลี่ยนไป มีเทคนิคทางพิธีกรรม เช่น การเลี้ยงผีตาแฮกและนางธรณี ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างความตระหนักในคุณค่าความสำคัญของข้าว มีกลุ่มคนกลางที่ทำหน้าที่ระหว่างหมู่บ้านกับภายนอก รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม เช่น การหาอาชีพนอกหมู่บ้าน มีสภาวะการกู้เงินในหมู่บ้าน จากการกู้ในระบบ คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สหกรณ์เพื่อการเกษตร ชาวบ้านมีรายได้จากการหาของป่า การทำหัตถกรรม หาปลา เลี้ยงควาย ขายควาย การจำหน่ายข้าวเปลือก ส่วนการเลี้ยงสัตว์ การจำหน่ายข้าวประเภทอื่นๆ และการปลูกพืชอื่นๆ นั้น รายได้ลดลง จึงต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์เสริม คือ ชาข้าวเหนียวดำลืมผัว เพื่อปรับตัวให้เข้ากับระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ตามนโยบายการพัฒนาของรัฐที่เกิดขึ้น โดยนักศึกษาได้เพิ่มข้อมูลประวัติของชา คือ มนุษย์เราได้รู้จักการดื่มชาเมื่อประมาณ 2,737 ปีก่อนคริสตศักราช โดยชาที่นิยมบริโภคกันนั้นมีทั้งชาเขียว ชาอู่หลง และชาดำ หรืออีกชื่อหนึ่งคือชาฝรั่ง ชาขาว ชาแดง และชากลั่น เป็นต้น

4.ไทม์ไลน์กระบวนการ หัวใจสำคัญของเครื่องมือไทม์ไลน์กระบวนการคือ รู้จักทุกขั้นตอนอย่างถ่องแท้เพื่อเลือกพัฒนาตามศักยภาพอย่างตรงเป้าหมาย โดยพยายามอธิบายสูตรของชาข้าวเหนียวดำลืมผัว (แบบต้มสด) ตั้งแต่ขั้นตอนการล้างข้าว ต้ม กรอง ปรุงรส และเสิร์ฟ และสูตรชาข้าวเหนียวดำ (แบบผง/อบแห้ง) เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการล้างและแช่ข้าว 3-4 ชั่วโมง นึ่งให้สุก นำไปอบแห้งหรือคั่วไฟอ่อนจนแห้งสนิท จากนั้นบดหยาบๆ เก็บใส่ภาชนะไว้

5.M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งหัวใจสำคัญของเครื่องมือ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คือ เลือกปรับปรุง (Modify) ยกระดับ (Improve) หรือสร้างเพิ่ม (Create) กระบวนการใดๆได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่มีคุณค่า “ชวนเพื่อน จูงมือน้อง ขอร้องพี่” ร่วมใจพัฒนาอย่างเห็นคุณค่าบนหลักเหตุ-ผล ซึ่งทางนักศึกษาเห็นว่าทุกขั้นตอนเหมาะสมแล้ว แต่ควรเพิ่ม Create คือ บรรจุภัณฑ์แบบพร้อมทาน ซองใส่แบบผง มีตราสัญลักษณ์ที่สื่อถึงชุมชนเมืองจันทร์ และการทำป้ายติดข้างห่อบรรจุภัณฑ์ เช่น ชาข้าวเหนียวก่ำเปลือกดำ มีเบต้าแคโรทีนสูงถึง 3.81 เท่า และมีโฟเลทสูง 15.4 เท่าของข้าวกล้อง ช่วยบำรุงสายตา ลดความเสี่ยงของการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด ช่วยให้กระดูก ผม ฟัน และเหงือกแข็งแรง สร้างความต้านทานให้ระบบหายใจ ดูแลรักษาผิวพรรณ ลดความเสี่ยงต่อภาวะมะเร็ง และยังพบว่าเบต้าแคโรทีนให้ผลกระตุ้นเซลล์ภูมิต้านทานในร่างกายที่ชื่อ ที-เฮลเปอร์ ให้ทำงานต้านสิ่งแปลกปลอมได้ดีขึ้น ให้ผลดีกับผู้ที่มีความเสี่ยงต่อมะเร็ง ลดความเสื่อมของเซลล์ลูกตา ลดความเสี่ยงต่อการเป็นต้อกระจก (ไกรภพ สาระกุล, 2552: 15-16) พร้อมสถานที่และช่องทางจัดจำหน่ายทั้งแบบ Onsite และ Online โดยนักศึกษาพบว่า “ชา” นับได้ว่าเป็นเครื่องดื่มยอดฮิตไม่แพ้กาแฟ รวมทั้งน้ำสมุนไพรที่ทำจากพืชผักผลไม้ต่างๆ ก็ถูกนำมาบรรจุขวดหรือกล่องกระดาษชนิดพร้อมดื่ม รวมทั้งแบบใส่ถุงหรือแก้วพลาสติก ก็ล้วนซื้อขายกันทั่วทุกชุมชน และในอนาคตจะมีการสรร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ชาสมุนไพรจากพืชท้องถิ่นของอำเภอเมืองจันทร์ คือ กระชาย กะเพราแดง ข่า ตะไคร้ หม่อน อบเชย ฟ้าทะลายโจร และทำน้ำสมุนไพรไปพร้อมๆ กัน ซึ่งในอนาคตจะต้องมีการศึกษาข้อคิดเห็นจากผู้บริโภคว่าเป็นอย่างไร ทั้งในเรื่องของรสชาติ รวมถึงรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ เพื่อที่จะได้วางแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น แสดงถึงการเป็นนักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งตั้งคำถามว่า ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวเป็นที่รู้จักของสังคมแล้วหรือไม่ อย่างไร ซึ่งในประเด็นนี้มองในระดับที่เหนือกว่าเรื่องของ “คุณภาพสินค้า” และ “ราคา” แต่มองไปถึงเรื่อง “การประชาสัมพันธ์” ด้วย เพราะถ้าผลิตภัณฑ์ดังกล่าวได้รับความนิยม เป็นที่รู้จัก เช่นในฐานะ OTOP ของจังหวัดศรีสะเกษ นั้นย่อมเป็นเครื่องยืนยันถึงความเป็น “นักสื่อสาร” ที่ดีของผู้วิจัย นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนมีรายได้จากผลิตภัณฑ์ก็จะทำให้เกิดการส่งต่อภูมิปัญญาดังกล่าว ถือเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน

จากการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ที่มาของการทำชาดำลืมผัว มาจากวัฒนธรรมดั้งเดิมที่คนในชุมชนชอบทานน้ำข้าวต้มในมื้ออาหารเช้า และพัฒนาในรูปแบบชาในวัฒนธรรมบริโภคนิยมที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ เพื่อตอบสนองหลักอุปสงค์ อุปทาน ที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ มีภูมิปัญญาการปลูกข้าวหลากหลายประเภทที่มีมาแต่เดิม จากฐานความคิด เหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความชำนาญ ที่มา สู่การนำทักษะการทำชาที่ได้เรียนรู้วิธีการทำจากปราชญ์ท้องถิ่นและสื่อออนไลน์ต่างๆ และมีการพัฒนาสูตรให้ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ โดยมีเด็กรุ่นใหม่ช่วยให้คำแนะนำและมีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่อนุชนรุ่นหลัง โดยการพัฒนาเป็นหลักฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น และให้คนรุ่นใหม่ที่เป็นผู้นำนักศึกษาและเรียนในมหาวิทยาลัยมาร่วมเรียนรู้ขั้นตอนในการสาธิตการทำด้วย แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนาและปรับปรุงพันธุ์ข้าวเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อพื้นที่ให้สูงขึ้น จากอดีตที่เคยปลูกข้าวเพื่อการบริโภค เปลี่ยนเป็นการปลูกข้าวเพื่อจำหน่ายเป็นการค้า ทำให้เกษตรกรหันมาปลูกข้าวพันธุ์ปรับปรุงที่ให้ผลผลิตสูง และตอบสนองต่อปุ๋ยเคมี ได้ศึกษาพันธุ์

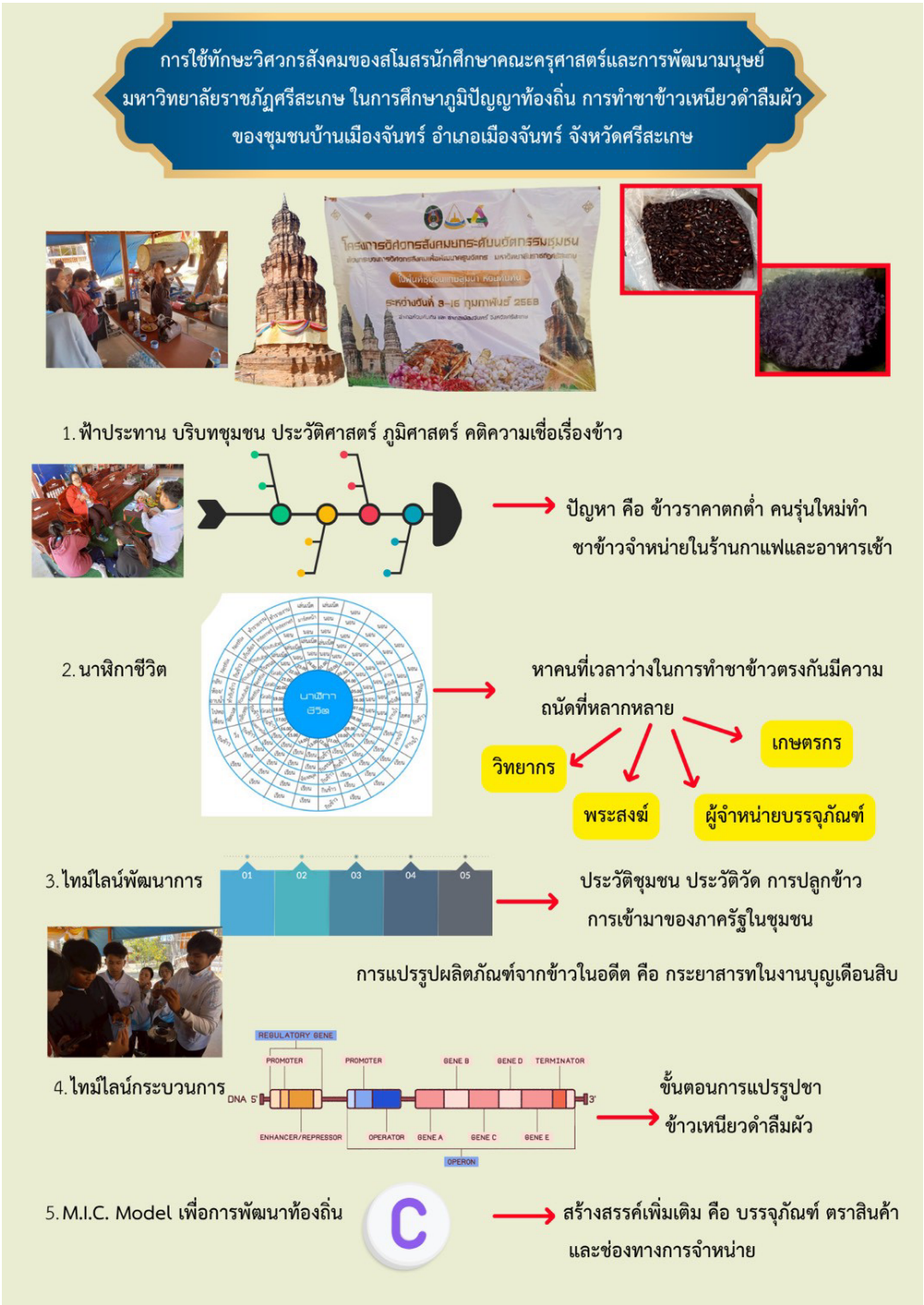


ภาพที่ 2 สูตรชาข้าวเหนียวดำลืมผัว



ภาพที่ 3 แผนที่สังเขปของแหล่งปลูกข้าวของชุมชนบ้านเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ

พื้นเมือง แต่ยังมีเกษตรกรบางกลุ่มที่ยังคงอนุรักษ์และปลูกพันธุ์ข้าวพื้นเมืองไว้บริโภค และแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าพันธุ์ข้าวพื้นเมืองดังกล่าวมีลักษณะเด่น ซึ่งตรงกับความต้องการของเกษตรกรอยู่ โดยเฉพาะข้าวพันธุ์พื้นเมืองที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูง เช่น พันธุ์ลืมผัว ซึ่งเป็นข้าวพื้นเมืองที่มีกลิ่นหอม มีคุณค่าทางโภชนาการ และมีสารต้านอนุมูลอิสระสูง เหมาะสำหรับการแปรรูปเป็นอาหารเพื่อสุขภาพ ซึ่งการใช้ประโยชน์จากข้าวนอกจากการปลูกเพื่อบริโภคแล้ว ยังสามารถจำหน่ายเป็นสินค้าที่ถูกเพิ่มมูลค่าอีกเป็นจำนวนมาก และผลิตภัณฑ์แปรรูปนั้นส่วนหนึ่งมาจากภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือจากที่มีอยู่ในตลาดท้องถิ่น และภูมิปัญญาในการนำข้าวพื้นเมืองมาแปรรูปเป็นผลิตตภัณฑ์ต่างๆ ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม และเป็นแรงจูงใจให้เกษตรกรยังคงอนุรักษ์ข้าวพื้นเมืองให้คงอยู่ ดังนั้นการเพิ่มมูลค่าให้กับข้าวพื้นเมือง จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองให้คงอยู่สืบไป



ภาพที่ 4 การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



ภาพที่ 5-10 การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมของสโมสรนักศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการแก้ปัญหาราคาข้าวตกต่ำ และต้องยกระดับและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มชาข้าวขึ้นผ่านการศึกษาโดยฝึกทักษะการคิด สื่อสาร ประสาร และนักสร้างนวัตกรรม โดยสอดคล้องกับแนวคิดของนงรัตน์ อิสโร (2564) และ สุเทวี คงคูณ (2568) คือ การใช้แนวคิดและเครื่องมือ 5 ชิ้น ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกกิจกรรมระหว่างเรียนนเพื่อสร้าง Soft Skills ให้กับนักเรียนนักศึกษา ซึ่งได้รับการพิสูจน์จากผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วว่า “วิศวกรสังคม” สามารถสร้างกลุ่มทักษะด้านสมรรถนะ ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อแก้ปัญหาการสร้างวิธีการแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ที่เฟ้นหาบัณฑิตนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรมเข้าร่วมงาน และสอดคล้องกับข้อเสนอของแก้วตา ผิวพรรณ (2565) ที่ว่า วิศวกรสังคมได้นำทักษะไปช่วยเสริมซ่อมสร้างชุมชน กล่าวคือ จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน นักศึกษาเลือกชุมชนหมู่บ้านเสลี่ยงแห้งเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วม ในครั้งแรกทางภาครัฐมาช่วยขุดลอกคลอง แต่น้ำไปเร็ว ไม่มีที่เก็บน้ำ นักศึกษาจึงได้เลือกนวัตกรรมในการสร้างฝายชะลอน้ำ โดยมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และการที่นักศึกษาได้ออกแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตชาข้าวเหนียวดำลืมผัว ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของคุณัญญาฐ์ คงนาวัง และโชติมา ไชยวงศ์เกียรติ (2565) และคมชวัชร์ พสุริจันทร์แดง และคณะ (2567) ที่ว่า ผลิตภัณฑ์ชุมชนควรจะมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย มีบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย ดึงดูดความสนใจของผู้บริโภค ควรมีการสอดแทรกเรื่องเล่าต่างๆ มาช่วยเสริมเพื่อสื่อความหมาย สร้างความเข้าใจ สร้างความรู้สึก ใกล้ชิดกับผู้ชม เช่นเดียวกับข้อเสนอของนิยม วงศ์พงษ์ดำ และชุติมา เมฆวัน (2568) ที่ว่า เมื่อผู้บริโภครับชมรับทราบสรรพคุณและคุณค่าของข้าวพื้นบ้านที่ตอบสนองต่อการบริโภคปัจจุบัน ทำให้มีการตัดสินใจซื้อข้าวเหนียวดำลืมผัวเพิ่มขึ้น และการศึกษาบริบทของท้องถิ่นเพื่อศึกษาพันธุ์ข้าวสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยังสอดคล้องกับงานของสุรีพร เกตุงาม (2553) และอริยาภรณ์ พงษ์รัตน์ และนิตยา ภนิกร (2543) ที่ว่า การศึกษาวัฒนธรรมการแปรรูปจากข้าวถือเป็นการช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ และเคยมีเพราะข้าวพื้นเมืองเป็นข้าวที่มีความหลากหลายทางพันธุกรรมสูง บางพันธุ์ยังคงได้รับการยอมรับจากเกษตรกร และบางพันธุ์หายไปจากท้องถิ่น จากการสำรวจการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองเพื่อการแปรรูปผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ในครั้งนี้พบข้าวพื้นเมืองที่เกษตรกรในจังหวัดอุบลราชธานี ปลูกประมาณ 31 พันธุ์ จาก 4 ตำบล ในพื้นที่ 4 อำเภอ โดยพันธุ์ข้าวพื้นเมืองที่เกษตรกรปลูกส่วนใหญ่ มีลักษณะพิเศษบางประการที่แตกต่างจากข้าวพันธุ์ปรับปรุง ได้แก่ อายุเก็บเกี่ยวสั้นกว่าข้าวพันธุ์ปรับปรุง ปลูกง่าย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มมูลค่า เช่น ข้าวเม่า กระยาสารท ขนมจีน และข้าวกล้องงอกสามรส และสอดคล้องกับข้อเสนอของชุติมา เมฆวัน (2562) ที่ว่า องค์ความรู้ที่สืบค้นได้เกี่ยวกับข้าวสามารถนำมาบูรณาการกับภูมิปัญญาดั้งเดิมด้านการแปรรูป แล้วสามารถแปรรูปข้าวและผลิตภัณฑ์จากข้าวพื้นบ้านที่ตอบสนองการบริโภคในยุคปัจจุบันได้จำนวน 12 ชนิด ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มเครื่องสำอาง เช่น สบู่น้ำข้าว สบู่ผงข้าว สครับข้าว เจลข้าว น้ำมาร์คหน้า น้ำตบ โทนเนอร์ข้าว และน้ำหมักผม 2) กลุ่มเครื่องดื่ม ประกอบด้วย ชาข้าวเหนียวดอกดูใบเตย ชาวข้าวเหนียวดำกำลืมผัว และ 3) กลุ่มอาหารและขนม ประกอบด้วย ก๋วยเตี๋ยวเส้นใหญ่ ก๋วยจั๊บสด ขนมถ้วยฟู ขนมฝักบัว หรือดอกบัว และปรับตัวให้เข้ากับบริบทของท้องถิ่นได้ดี สามารถปลูกได้หลายฤดู และมีคุณภาพ การหุงต้ม ความมีกลิ่นหอมที่เหมาะสมต่อการนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 11 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยที่ข้อเสนอแนะดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรนำผลการวิจัยไปเผยแพร่แก่ผู้ประกอบการในท้องถิ่น เพื่อเป็นเส้นทางเลือกในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร ขนม เครื่องดื่ม เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ข้าวพื้นบ้าน

2) ประชาชนควรศึกษาประเด็นสำคัญทางภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้โฆษณาและประชาสัมพันธ์สินค้า เช่น เรื่องเล่า วัฒนธรรม ประเพณี และมรดกตกทอดเก่าแก่จากบรรพบุรุษก็ได้ หรือประเด็นการค้นพบภูมิปัญญาจากประสบการณ์ใหม่ในชุมชน

3) ประชาชนควรที่จะพยายามทำความเข้าใจถึงการนำภูมิปัญญาดั้งเดิมหรือที่ค้นพบใหม่มาพัฒนาและปรับใช้กับภูมิปัญญาสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง เช่น ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มคุณภาพและปริมาณการผลิต การผลิตสินค้าได้หลายรูปแบบที่ทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาด รวมทั้งการบรรจุหีบห่อที่สวยงามดูดีด้วย

4) ประชาชนควรบันทึกขั้นตอนไว้อย่างละเอียด เก็บเป็นฐานข้อมูล เป็นบันทึกวิดิทัศน์ เพราะวิธีการเดิมที่ใช้

แบบครูพักลักจำ สังเกต พาทำ และลงมือทำจริงแบบเดิม อาจจะไม่เพียงพอ

5) ประชาชนผู้ผลิตสินค้าชุมชน ควรจะปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมจากการรับความช่วยเหลือจากทางราชการมาเป็นการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ด้วยภูมิปัญญาของตนเอง หรือด้วยภูมิปัญญาของบรรพชนผสมผสานกับภูมิปัญญาสมัยใหม่ โดยที่ทางราชการจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริม

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ควรพัฒนาทักษะวิศวกรสังคมร่วมกับการศึกษาภูมิปัญญาอื่นๆ ต่อไป เช่น การแปรรูปส้มโอ ที่มีมากในท้องถิ่น หรือการแปรรูปข้าวสายพันธุ์อื่นๆ เป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เส้นก๋วยเตี๋ยว ก๋วยจั๊บ ขนมจีนแห้ง ข้าวเม่าหมี่ ขนมดอกจอก ทองม้วน เป็นต้น

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรียนรู้ข้อมูลภูมิปัญญาการทำชาข้าวเหนียวดำลืมผัวเบื้องต้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ เช่น วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริโภคชาข้าวเหนียวดำลืมผัว เพื่อนำข้อมูล คำติชม ไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ดังกล่าวให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาของข้าวในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการข้าว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2558). *ข้าว: แหล่งกำเนิดวัฒนธรรมไทย*. กรมการข้าว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

แก้วตา ผิวพรรณ. (2565). โครงการบ่มเพาะวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาเชิงพื้นที่ในอำเภอเขาค้อ. *วารสาร มจร.การพัฒนาสังคม*, *7*(3), 148-168.

ไกรภพ สาระกุล. (2552). *มหัศจรรย์ข้าวไทยห่างไกลโรคภัยสมุนไพรใกล้ตัว.* ธิงค์กู๊ด.

คมชวัชร์ พสุริจันทร์แดง และคณะ. (2567). การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นปลาตะเพียนสานใบลาน แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มศว, 15*(2), 126-136.

คุณัญญาฐ์ คงนาวัง และโชติมา ไชยวงศ์เกียรติ. (2568). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนภายใต้กระบวนการวิศวกรสังคมของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าชุมชน ตำบลนาเสียว อำเภอเมืองฯ จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสังคมศาสตร์ทัศนา, 1*(2), 29-37.

จอห์น ฮาวกินส์. (2568). *เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เขามั่งคั่งจากความคิดอย่างไร.* คุณากร วาณิชย์วิรุฬห์ แปล. ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC).

เฉลิมวงศ์ เจริญสุข (บรรณาธิการ). (2547). *ชาสมุนไพรและน้ำผักสมุนไพรเพื่อสุขภาพและพลังงาน.* สำนักพิมพ์เพชรกะรัต.

ชาญชัย คงเพียรธรรม. (2559). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การศึกษาพืชสำคัญในวัฒนธรรมเขมร*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ชุติมา เมฆวัน. (2563). การแปรรูปข้าวพื้นบ้านในพื้นที่เขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ที่ตอบสนองการบริโภคในยุคปัจจุบัน. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข, 13*(2), 139-157.

ชุติมา เมฆวัน. (2564). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ : การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวของเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดศรีสะเกษ.* สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) โดยผ่านความเห็นชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชุติมา เมฆวัน. (2564). แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ข้าวพื้นบ้านที่สอดคล้องกับบริบทและวิถีบริโภคของผู้บริโภคในปัจจุบันในพื้นที่อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 12(1), 152-179.

ชุติมา เมฆวัน. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบความรู้คุ้มค่าของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวพื้นที่ทุ่งของเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข, 15*(2), 115-131.

ชุติมา เมฆวัน. (2566). การศึกษาเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวพื้นที่ทามของเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(1), 312-323.

เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2567). *ภูมิปัญญาการพัฒนาท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์.* สถาบันพระปกเกล้า.

ธิดา สาระยา. (2548). *ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น : ประวัติศาสตร์ที่สัมพันธ์กับสังคมมนุษย์.* เมืองโบราณ.

นงรัตน์ อิสโร. (2564). *คู่มือการพัฒนานักศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ.* อมรินทร์.

นิยม วงศ์พงษ์ดำ และชุติมา เมฆวัน. (2568). การสร้างอัตลักษณ์และคุณค่าข้าวพื้นบ้านเพื่อการค้าที่ตอบสนองการบริโภคในปัจจุบัน. *วารสารงานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 12*(1), 34-51.

นันธวัช นุนารถ. (2560). ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณค่าแห่งอดีต วัฒนธรรมเพื่อการศึกษาที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการ วิจัย และวิจัยสังคมศาสตร์, 12*(34), 17-26.

พินิจ จันทร และคณะ. (2565). *คู่มือการทำชาและน้ำสมุนไพรเพื่อสุขภาพ.* สำนักพิมพ์เพชรพินิจ.

พอพันธ์ อุยยานนท์. (2567). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2567). *ภูมิปัญญาไทย.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2568). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทย.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ส.พลายน้อย. (2554). *พฤกษนิยาย.* ยิปซีกรุ๊ป.

สุเทวี คงคูณ. (2568). การเรียนรู้ชุมชนท้องถิ่นโดยใช้กระบวนการวิศวกรสังคม กรณีศึกษา : ตำบลหัวช้าง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 8*(3), 50-66.

สุรีพร เกตุงาม. (2553). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : การสำรวจการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองเพื่อการแปรรูปผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น.* คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์ และนิตยา วานิกร. (2543). *การศึกษาวัฒนธรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากข้าวในจังหวัดอุบลราชธานี.* คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม เพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว ของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

A Study of Learning Models Using the Social Engineer Process for the Preservation of Local Wisdom in Making Soap Bars from Leum Pua Black Glutinous Rice Powder by the Student Club of the Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

ธนพล ป้องแก้ว[1*], เอนก ศรีภพ[2], ธีรพัฒน์ ผงกุลา[3], ปัณณธร บัวทอง[4], ชนะชัย นิยมการ[5], นพพล นาคยอง[6], อานนท์ พรมสำลี[7], พีรพัฒน์ โพธิวัฒน์[8], ยศพนธ์ ชัยบุตร[9] และ ธันยพงศ์ สารรัตน์[10]

Thanapon Pongkaew[1*], A-nek Sriphob[2], Teerapat Pongkula[3], Pannathon Buathong[4], Chanachai Niyomkan[5], Nopphon Nakyong[6], Arnon Promsomlee[7], Peerapat Phothiwat[8], Yodsaphol chaibut[9], Thanyapong Sararat[10]

[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10] คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

[1,2,3,4,5,6,7,8,9,10] Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

* Corresponding email: stu6612258105@sskru.ac.th

Received: 10 เมษายน 2569; Revised: 24 เมษายน 2569; Accepted: 27 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชน 2) เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พื้นที่วิจัยคือ วัดปราสาทพนาราม บ้านปราสาท หมู่ที่ 12 ตำบลปราสาท อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 13 คน ได้มากจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว มีแนวคิดในการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่คนในชุมชนและนักศึกษาให้มีรายได้จากการประกอบอาชีพระหว่างเรียน และคงความเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดศรีสะเกษ แต่ยังเน้นการบรรยายเป็นหลัก 2) นักศึกษาผู้รับการถ่ายทอดได้รับส่งต่อความภาคภูมิใจของผู้ถ่ายทอดไปยังเพื่อนสมาชิกผ่านการบอกเล่าประวัติความเป็นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบสานเจตนารมณ์และดำรงไว้ซึ่งองค์ความรู้ ภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว

โดยมีวิธีการถ่ายทอดโดยการบรรยายประกอบการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้ลงมือฝึกปฏิบัติและจดจำขั้นตอนวิธีการทำได้อย่างละเอียด ชัดเจน โดยเรียนรู้ผ่านเครื่องมือวิศวกรสังคมทั้ง 5 เครื่องมือ และสื่อต่าง ๆ ฝึกทักษะการเป็นนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม กระบวนการและทักษะของวิศวกรสังคมต่าง ๆ จึงเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว ไปพร้อมกับการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คำสำคัญ : รูปแบบการเรียนรู้, วิศวกรสังคม, การสืบสานภูมิปัญญา, สบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว

ABSTRACT

This research is a qualitative study with the following objectives: (1) to examine the current conditions of preserving the local wisdom of making soap bars from “Luem Phua” black glutinous rice powder within the community, and (2) to develop a learning model based on the social engineer process to sustain this local wisdom among the student club of the Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University. The research was conducted at Prasat Phanaram Temple, Ban Prasat, Village No. 12, Prasat Subdistrict, Huai Thap Than District, Sisaket Province, with 13 key informants selected through purposive sampling. Research instruments included interview guidelines and participant observation. The findings revealed that: (1) knowledge transmitters aim to pass on this local wisdom to community members and students to help them generate income during their studies while preserving the unique identity of Sisaket Province, although the primary method of transmission remains lecture-based; and (2) students who received the knowledge transfer passed on the pride of the original knowledge holders to their peers by sharing its historical background, with the aim of preserving the original intention and sustaining the knowledge and local wisdom of making solid soap from black glutinous rice powder known as “Leum Phua.” The transfer process combined lectures with hands-on practice, allowing learners to actively engage and clearly understand each step in detail. Learning was supported through the five social engineering tools and various media to develop skills as thinkers, communicators, coordinators, and innovators. Thus, the social engineering process serves not only to preserve this local wisdom but also to enhance the competencies of pre-service teachers from the Faculty of Education and Human Development at Sisaket Rajabhat University

Keywords: Learning Model, Social Engineering, Wisdom Preservation, Soap from Luem Phua Black Glutinous Rice Powder

บทนำ

ภูมิปัญญา หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายทั่วไปในสังคมและในวงการต่าง ๆ ทั้งของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการและสื่อมวลชน นอกจากนั้นยังเป็นคำที่คาบเกี่ยวกับคำอื่น ๆ อีกจำนวนหนึ่ง เช่น ความรู้ท้องถิ่น ความรู้ของชาวบ้าน ภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งคำเหล่านี้อาจจะเริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงเวลาประมาณห้าสิบปีที่ผ่านมา และได้รับแรงส่งเสริมผลักดันจากกระแสสังคมที่เป็นปฏิกิริยาต่อต้านโลกาภิวัตน์ เกิดการหันมาเน้นความสำคัญของท้องถิ่น และยกย่องความรู้และวิถีชีวิตแบบท้องถิ่น มองเห็นความงดงามและลุ่มลึกของวิถีชีวิตของคนธรรมดาสามัญ ชาวบ้านหนีห่างไกลความก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยี โดยอาจต้องมีการส่งเสริมให้ชาวบ้านเกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองเพื่อเป็นพลังแก่ชุมชน (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 2547: 5-6 และ ดนัย ไชยโยธา, 2547: 26) เนื่องจากภูมิปัญญาดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ และกล่าวได้ว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน เกิดขึ้นจากความรอบรู้ ประสบการณ์ เป็นแนวคิดที่สังคมหรือชุมชนได้ถ่ายทอดสืบสานต่อกันมา (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2540: 77) ทั้งนี้ เราสามารถเรียนรู้องค์ความรู้จากภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจท้องถิ่น ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ในชุมชนได้ทั้งภาคบริการและท่องเที่ยว รวมถึงควรส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนรุ่นใหม่จากภายนอกชุมชนเข้ามาศึกษาเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีหลากหลายประเภทได้ด้วยเช่นกัน

ข้าว เป็นพืชที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งการปลูกข้าวเริ่มมีมานานแล้วและเป็นอาหารของประชากรเกือบทั่วโลก การปลูกข้าวในประเทศไทยสมัยก่อนนั้นไม่ได้ใช้เทคโนโลยีอะไรมากนัก นอกจากการใช้น้ำแบบเหมืองฝายและการใช้น้ำฝนรดหลังการปลูกเพื่อให้เพียงพอสำหรับการบริโภค แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงพันธุ์ วิธีการปลูก และส่งเสริมให้ปลูกมากขึ้น โดยอาศัยน้ำชลประทาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตข้าวมากขึ้น เพียงพอแก่การบริโภคในประเทศ และส่งเป็นสินค้าออก (รำพึง พูลสุข, 2540: 20) ข้าวกับคนไทยถือได้ว่ามีความเกี่ยวเนื่องกับวิถีชีวิตมาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์จนถึงปัจจุบัน เป็นอาหารที่ช่วยให้อิ่มท้อง ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และอยู่ในจิตวิญญาณ อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ข้าวทำให้เกิดพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการพึ่งพาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้ช่วยเหลือ ให้ได้ผลผลิตเต็มเม็ดเต็มหน่วย และเฉลิมฉลองเพื่อความมั่นใจ อีกทั้งการผลิตนั้นจะได้ผลสมบูรณ์ นอกจากนี้ “ข้าว” ยังสามารถนำไปทำอาหารได้มากมายหลายชนิด ทั้งอาหารคาว และอาหารหวาน ซึ่งพบได้ทั่วไปในทุกภาคของประเทศ (งามพิศ สัตย์สงวน, 2545: 13 และ เอี่ยม ทองดี, 2538: 46)

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นพื้นที่ ๆ มีความหลากหลายของพันธุ์ข้าวในแทบจะทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ทั้งข้าวปลูกพันธุ์พื้นเมืองและข้าวป่า แต่ปัจจุบันเชื้อพันธุ์ข้าวได้สูญหายไปเป็นจำนวนมาก เนื่องจากนโยบายของการพัฒนาประเทศที่ก้าวกระโดด รวมถึงปัจจัยที่เกษตรกรส่วนใหญ่นิยมปลูกข้าวพันธุ์ดีที่เป็นตัวหลักแทนพันธุ์ข้าวพื้นเมือง อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีเกษตรกรในท้องถิ่นที่ดำเนินการปลูกเพื่ออนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองเอาไว้อย่างต่อเนื่องมาหลายชั่วอายุคน โดยนำไปแปรรูปเป็นอาหารและผลิตภัณฑ์ และยังใช้เป็นองค์ประกอบทางด้านพิธีกรรมสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น (ศูนย์วิจัยข้าวปราจีนบุรี, 2549: 90 และ ลูเซียน เอ็ม แองส์ (เขียน) และนฤจร อิทธิวีระจรัส (แปล), 2527: 31-32)

จังหวัดศรีสะเกษเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการผลิตข้าวโดยเฉพาะการผลิตข้าวหอมมะลิที่ถือเป็นข้าวเจ้าที่มีคุณภาพดีและได้รับความนิยมในหมู่ผู้บริโภคทั่วโลก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอราษีไศล ซึ่งเป็นพื้นที่ ๆ มีแม่น้ำมูลไหลผ่านยาวที่สุดในจังหวัดศรีสะเกษ ส่งผลให้มีพื้นที่ชุ่มน้ำหรือนาทามในการปลูกข้าวและทำการเกษตรยาวที่สุดอีกด้วย และมีการปลูกข้าวสายพันธุ์อื่น ๆ อีกถึง 50 สายพันธุ์ และครอบคลุมพื้นที่ลุ่มน้ำห้วยทับทัน ที่มีผลผลิตต่อไร่สูงด้วยเช่นกัน (ชุติมา เมฆวัน, 2564ก: 1) ซึ่งสายพันธุ์สำคัญคือ ข้าวเหนียวดำลืมผัว เป็นข้าวเหนียวนาปีพันธุ์พื้นเมือง (ข้าวก่ำ) ขึ้นชื่อเรื่องความหอม นุ่ม มัน อร่อย

เป็นพิเศษ มีสีม่วงดำหรือสีดำคล้ำ มีคุณค่าทางโภชนาการสูง เช่น สารต้านอนุมูลอิสระ มีแอนโทไซยานิน ช่วยบำรุงสุขภาพ ลดไขมัน บำรุงตับ และลดความเสี่ยงในการเกิดโรคหัวใจ (วชิรวรรณ บุญญาพุทธิพงศ์ และคณะ, 2562: 10) โดยข้าวเหนียวดำลืมผัวได้รับความนิยมในการนำมาแปรรูปเป็นขนม หรือรับประทานเป็นข้าวซ้อมมือเพื่อสุขภาพ ซึ่งที่มาของชื่อ “ลืมผัว” มาจากความอร่อยของข้าวที่หอมมัน (ชุติมา เมฆวัน, 2569: สัมภาษณ์) เมื่อหุงกินเองแล้วอร่อย จนลืมแบ่งให้สามี (ประคอง นิมมานเหมินทร์, 2560: 25-26) และข้าวนี้ยังสามารถนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้หลากหลาย เช่น สบู่ เพราะในปัจจุบันนี้ สบู่มีความสำคัญสำหรับชีวิตประจำวันของมนุษย์มาก เพราะคนเราต้องใช้สบู่มาชำระล้างร่างกายด้วยการอาบน้ำอาบท่า และยังมีการล้างหน้าด้วยสบู่ด้วย (ภาณุทรรศน์, 2547: 11) รวมถึงเหมาะกับการนำมาใช้เป็นของฝาก ช่วยทำความสะอาดร่างกาย ช่วยบำรุงผิว ทำให้ขาวใส ขัดผิว ทำให้ผิวพรรณชุ่มชื้น เป็นการเพิ่มรายได้หรือทำเป็นอาชีพเสริม อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการนำสมุนไพรหรือวัตถุดิบตามธรรมชาติมาใช้ให้เกิดประโยชน์อีกด้วย (จุลพงษ์ สุขารมย์, 2554: 20) ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพชนหรือคนในครอบครัว จากการสังเกตและครูพักลักจำ เพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชน ผ่านแนวคิดการยกระดับทุนชุมชนสู่การพัฒนาต่อยอด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ข้าวเหนียวดำลืมผัวถือได้ว่าเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญของพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษในเขตลุ่มน้ำห้วยทับทัน แต่เด็ก นักศึกษา และเยาวชนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะนักศึกษาที่ศึกษาวิชาชีพครูยังไม่ทราบถึงคุณค่าและประโยชน์ของพืชเศรษฐกิจประเภทนี้มากนัก ทั้งที่เป็นพืชในท้องถิ่นศรีสะเกษ และเป็นพืชในท้องถิ่นของนักศึกษาบางคนด้วย ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงเกิดความตระหนักและมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่ได้รับความนิยมเพื่อพัฒนาศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในทุกสาขาวิชาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาสโมสรคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อให้คนรุ่นหลังได้เห็นความสำคัญในการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำสบู่ก้อนจากข้าวเหนียวดำลืมผัวให้ลูกหลานสืบทอดต่อไป ภายใต้กระบวนการเรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมที่เป็นการพัฒนาทักษะของนักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “โครงการวิศวกรสังคมยกระดับนวัตกรรมชุมชนด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนาครูนวัตกร คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” และถือได้ว่าการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสำรวจพันธุ์ข้าวพื้นเมืองที่มีการอนุรักษ์พันธุ์พืชและมีการปลูกอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เป็นการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากข้าวพันธุ์พื้นเมืองดังกล่าว เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการเผยแพร่สู่สาธารณชน และส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมือง ซึ่งนับวันจะเริ่มสูญหายไปจากการปรับเปลี่ยนไปเป็นระบบการเกษตรแบบใหม่ นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าว สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากข้าวพันธุ์พื้นเมืองให้มีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบในท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเกิดความยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชน

2. เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

การทบทวนวรรณกรรม

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนสมุนไพรจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษนั้น พบว่าไม่มีผู้ทำการศึกษา แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ 1) กลุ่มงานที่ศึกษาเรื่องข้าวในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ คือ งานของชุติมา เมฆวัน (2564ก) เรื่อง “การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวของเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดศรีสะเกษ” งานของชุติมา เมฆวัน (2564ข) เรื่อง “แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ข้าวพื้นบ้านที่สอดคล้องกับบริบทและวิถีบริโภคของผู้บริโภคในปัจจุบันในพื้นที่อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ” งานวิจัยกลุ่มนี้เป็นประโยชน์ คือ ทำให้ได้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบริบทของพื้นที่ปลูกข้าวและพันธุ์ข้าว ตลอดจนกรรมวิธีการแปรรูปข้าวเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องสำอาง ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ และ 2) กลุ่มงานที่เน้นการพัฒนาทักษะนักศึกษาด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม เช่น งานของชุติมา ฤๅชัย และคณะ (2567) เรื่อง “บุหงาบุญพา : การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากดอกกุหลาบเหลือทิ้งโดยใช้ทักษะวิศวกรสังคมเป็นฐานของชมรม LPRU สืบสานปณิธานงานของพ่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง” และงานของแก้วตา ผิวพรรณ (2565) เรื่อง “โครงการบ่มเพาะวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาเชิงพื้นที่ในอำเภอเขาค้อ” ดังกล่าว งานวิจัยกลุ่มนี้เป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะวิศวกรสังคมให้กับนักศึกษา เป็นการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์แบบลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเป็นฐานผ่านการ Coaching ของคณาจารย์ต่างคณะต่างสาขา และปราชญ์ชาวบ้านเพื่อให้นักศึกษาที่มารวมกันในศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย เห็นปัญหาในพื้นที่และพยายามแก้ไขมันด้วยตัวของนักศึกษาเอง ผ่านทักษะการเป็นนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม

ส่วนประเด็นรูปแบบและทักษะที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดของนงรัตน์ อิสโร (2564) เรื่อง “คู่มือพัฒนานักศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ” โดยนงรัตน์ อิสโร เสนอว่า การพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นอย่างมากในศตวรรษที่ 21 เมื่อเทียบกับยุคเก่าก็คือ ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social & Emotional Skills) หรือ Soft Skills ที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิเคราะห์แนวโน้มของอาชีพต่าง ๆ ในรอบ 20 กว่าปีที่ผ่านมาของ World Economic Forum (WEF) โดยทักษะที่ใช้คือ เครื่องมือ 5 ชิ้น คือ ฟ้าประทาน นาฬิกาชีวิต ไทม์ไลน์พัฒนาการ ไทม์ไลน์กระบวนการ และ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกกิจกรรมระหว่างเรียนเพื่อสร้าง Soft Skills ให้กับนักเรียนนักศึกษา ซึ่งได้รับการพิสูจน์จากผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิแล้วว่า “วิศวกรสังคม” สามารถสร้างกลุ่มทักษะด้านสมรรถนะ ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อแก้ปัญหา การสร้างวิธีการแก้ปัญหา หรือตอบโจทย์การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ที่เฟ้นหาบัณฑิตนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม เข้าร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงใช้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงกำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันของกระบวนการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชน คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยการใช้แบบบันทึกภาคสนาม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน ประกอบด้วย

1.ผู้เชี่ยวชาญการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวจำนวน 1 คน

2.ปราชญ์ท้องถิ่นชุมชนบ้านปราสาท อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง 5 ปี หรือมากกว่า จำนวน 3 คน

3.พระสงฆ์ จำนวน 2 รูป

4.เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาท จำนวน 7 คน

นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยถ้อยคำ การบรรยาย ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการศึกษามาก่อนหน้านี้ ซึ่งจะเป็นส่วนหลักกับการนำเสนอด้วยภาพ ซึ่งเป็นส่วนเสริมให้การนำเสนอคมชัดและน่าสนใจจากข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) จากปัญหา ผังก้างปลา สู่การหาคนช่วยพัฒนา จากต้นทุนชุมชน สร้างนวัตกรรมใหม่ สู่การปรับปรุงยกระดับ และสร้างเพิ่ม ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการเรียนรู้โดยนำผลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาเป็นแนวทางและจัดอภิปรายกลุ่มและทดลองใช้กับผู้นำนักศึกษาสังกัดสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สอบถามจนเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) และจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding process) ในแต่ละประเภทของเครื่องมือวิศวกรสังคม

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในพื้นที่ของชุมชนบ้านปราสาท อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมีนาคม 2569

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันของกระบวนการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว คือ ปราชญ์ท้องถิ่นชุมชนบ้านปราสาท พระสงฆ์ และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาท พบว่า ชุมชนบ้านปราสาทมีธาตุบ้านปราสาทเป็นศาสนสถานสำคัญ โดยตั้งอยู่ในบริเวณวัดปราสาทพนาราม บ้านปราสาท ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ (แหล่งศิลปกรรมจังหวัดศรีสะเกษ, 2555: 38-39) มี 16 หมู่ ประกอบไปด้วย บ้านปราสาท บ้านกอเลา บ้านหนองฮะ บ้านขยุง บ้านหนองอาคูณ บ้านหว้า บ้านอีสร้อย บ้านปะโด๊ะ บ้านพะเนา บ้านระหุ่ง บ้านโนนโก บ้านโนนดั่ง บ้านหนองนา บ้านศาลากัลป์พฤกษ์ บ้านกะทิ และบ้านขยับ (สำนักงานจังหวัดและภาคีเครือข่าย, 2549: 268) มีวัฒนธรรมที่อิงตามคติฮีต 12 คอง 14 มีพื้นที่นาอยู่กลางหมู่บ้าน ชาวบ้านกลุ่มแรกอพยพมาจากจังหวัดมหาสารคามบ้างอุบลราชธานีบ้าง ปราจีนบุรีบ้าง เป้าหมายคือการแสวงหาที่ทำกินให้อุดมสมบูรณ์กว่าเดิม การจัดระเบียบโครงสร้างทางสังคมในสมัยแรก ๆ ยึดถือความจริงใจ ความซื่อสัตย์ต่อกันและกันอย่างเคร่งครัด ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสืบมา และเนื่องจากอยู่ใกล้ตัวอำเภออุทุมพรพิสัย จึงทำให้โครงสร้างพื้นฐานและสถาบันทางสังคมของหมู่บ้านพัฒนาไปอย่างรวดเร็วควบคู่ไปกับพัฒนาการทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และการทำมาหากินของหมู่บ้าน โดยการที่หมู่บ้านมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ไม่ประสบปัญหาความแห้งแล้ง ทำนาได้ผลดีทุกปีจนกระทั่งปัจจุบัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถประนีประนอมให้ชาวบ้านอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสืบมา และได้กล่าวถึงพัฒนาการของการปลูกข้าวที่อิงกับธรรมชาติ แต่การดำเนินชีวิตตามวงจรของฤดูกาลแบบธรรมชาติเปลี่ยนไป พิธีกรรมต่าง ๆ เริ่มหายไป เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บีบคั้นให้ต้อง

กระทำอย่างรีบเร่งตลอดปี จนแทบไม่มีเวลาว่างในทางกลับกัน ชาวบ้านยังคงมีความสัมพันธ์อยู่กับธรรมชาติต่อเนื่องขากอดีต เช่น จะเก็บเกี่ยวปอที่ปลูกในฤดูฝนก่อนการเก็บเกี่ยวข้าว ถึงฤดูแล้งพ่อค้าคนกลางก็จะหาซื้อวัวควาย มีพิธีกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้าว และการทำนาก็ยังคงเกิดขึ้นตามลำดับของฤดูกาล ยังพอมีเวลาว่างให้ได้สร้างสรรค์คุณค่าทางวัฒนธรรมอยู่บ้าง แม้จะไม่เหมือนในอดีตก็ตาม แต่การที่ราคาข้าวได้ถูกกดราคา จึงทำให้คนในชุมชนต้องการหาอาชีพเสริมเพื่อแปรรุปข้าวให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ซึ่งจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การแปรรูปสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวจะใช้ศาลาอเนกประสงค์ (ศาลาแดง) ภายในวัดปราสาทพนาราม และได้รับความรู้จากการศึกษาจาก Youtube ครูพักลักจำ และจดบันทึกสูตรไว้ รวมถึงการศึกษาด้วยตนเอง ผนวกกับความสนใจส่วนตัว โดยเริ่มจากการลงมือปฏิบัติจริง โดยไปเป็นลูกมือและผู้ช่วยวิทยากรของอาจารย์ที่เชี่ยวชาญเรื่องการแปรรูปผลิตภัณฑ์และสมุนไพรต่าง ๆ ของอาจารย์จากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ส่วนวิธีการถ่ายทอดนั้นจะถ่ายทอดเฉพาะในครอบครัวในยามว่างจากภารกิจหลัก และผู้เชี่ยวชาญบางท่านเป็นอาจารย์ประจำสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้แวะเวียนมาให้ความรู้แก่คนในชุมชนอยู่บ้าง แต่ไม่บ่อยนัก โดยผู้รับการถ่ายทอดจะเป็นกลุ่มแม่บ้านในชุมชนด้วยกัน ยังไม่มีเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการนั่งฟังบรรยาย และวิทยากรเป็นผู้สาธิตแต่เพียงผู้เดียว โดยอัดเป็นคลิปวีดิโอสำหรับเปิดชมย้อนหลัง โดยคนรับฟังได้สืบสานผ่านการจดบันทึก และศึกษาเอกสารและตำราต่าง ๆ ร่วมด้วย แต่องค์ความรู้ที่ได้ศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แต่ยังไม่ได้มีการลงมือปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และขาดการประสานงารกับหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่นรูปแบบ ยังไม่มีความหลากหลาย ละลายเร็ว ยังไม่มีโลโก้ผลิตภัณฑ์ ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาพัฒนาและจัดโครงการ แต่ก็มาจัดโครงการเป็นครั้งคราว ขาดความต่อเนื่อง ทำวันเดียว ศึกษาวันเดียว แต่ไม่ได้สานต่อ ทำให้ไม่เกิดผลผลิตตามความต้องการ

2.สร้างรูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งจากสภาพการสืบทอดภูมิปัญญาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คณะผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว ซึ่งมีการประยุกต์เครื่องมือวิศวกรสังคมทั้ง 5 เครื่องมือมาใช้ เนื่องจากกระบวนการวิศวกรสังคมเป็นทักษะการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งองค์ประกอบของวิศวกรสังคม คือ เป็นผู้มีทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ การสังเกต การตั้งคำถาม การฟังอย่างไตร่ตรอง การสร้างกัลยาณมิตรที่สะท้อนลักษณะบุคคลต่อมา เป็นต้น ที่มีความสามารถด้านการคิด การสื่อสาร การประสาน และการสร้างนวัตกรรม ซึ่ง วิศวกรสังคม หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผล เชื่อมโยงอย่างบูรณาการแบบข้ามศาสตร์ คละศาสตร์ผสมศาสตร์ มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ เทคนิควิธี กระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาคนในชุมชนท้องถิ่นมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานกับกลุ่มคน ภาคีเครือข่าย หุ้นส่วนทางสังคมได้อย่างมีกัลยาณมิตร และถนัดชำนาญในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน สังคม และประเทศไทย วิศวกรสังคมจึงอาศัยความได้เปรียบเชิงพื้นที่ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในการใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นห้องเรียนในการทำกิจกรรมนักศึกษาระหว่างการเรียนปกติในรั้วมหาวิทยาลัย เพื่อสร้าง Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีแบบแผนภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารและคณาจารย์รุ่นใหม่ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าใจแล้วว่าการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเรื่องเดียวกัน โดยเป้าหมายและการวัดผลแบบ OKR (Objective and Key Result) ของวิศวกรสังคมจะอยู่ที่ตัวนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม หากแต่คนส่วนหนึ่งก็อาจจะสะท้อนได้จากการพัฒนาเชิงพื้นที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการสร้างวิศวกรสังคม ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้นักศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏเป็นที่ยอมรับในการซ่อมและสร้างสังคมนี้ให้สมดุล และสามารถนำทักษะวิศวกรสังคมติดต่อไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานในอนาคตได้ต่อไป (นงรัตน์ อิสโร, 2564: 17)

โดยในการลงพื้นที่ได้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนการพัฒนา Soft Skills ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม ซึ่งวิศวกรสังคมของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ นำโดย สโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่มีตัวแทนจากทุกสาขาวิชาร่วมลงพื้นที่ในครั้งนี้ ซึ่ง 5 เครื่องมือ สำหรับนักวิศวกรสังคม ได้แก่

1. ฟ้าประทาน ซึ่งหัวใจสำคัญของเครื่องมือ “ฟ้าประทาน” คือ แยกแยะข้อเท็จจริง (Fact) ออกจากอารมณ์และความรู้สึก โดยเริ่มจากการสำรวจและสังเกตบริบทชุมชน วัด พบว่า มีศาสนสถานที่สำคัญ คือ ธาตุบ้านปราสาทที่ตั้งอยู่บนเนินดิน มีคูน้ำ และสระน้ำโบราณ เป็นลักษณะของชุมชนโบราณของขอม หรือชุมชนของผู้ที่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของขอม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการที่ได้เข้ามามีอิทธิพลในด้านวัฒนธรรม และการเมืองของขอมอย่างแท้จริง รวมถึงการจัดแสดงสิ่งของภายในพิพิธภัณฑ์ของวัด บริบทของทุ่งนา ข้าว สวนสมุนไพรต่าง ๆ และคิดวิเคราะห์ผังเหตุผลในรูปแบบของผังก้างปลา ซึ่งปัญหาสำคัญคือ ข้าวมีราคาตกต่ำ และคนรุ่นใหม่ไม่สนใจอาชีพเกษตรกรรมจึงต้องมีการสร้างอาชีพและยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์จากข้าวเพื่อเพิ่มรายได้มากขึ้น

2. นาฬิกาชีวิต โดยหัวใจสำคัญของเครื่องมือนาฬิกาชีวิต คือ เข้าใจและเคารพวิถีของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน ตั้งคำถามอย่างสงสัยใคร่รู้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหลากหลายมิติ วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อการพัฒนาได้และเลือกเวลาและประเด็นการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม (Put the right man to the right job) เมื่อได้ปัญหาแล้ว เริ่มจากการทำวงล้อนาฬิกา สำรวจคนที่จะมาช่วยแก้ปัญหา หาความถนัด หาเวลาว่างตรงกันไปพร้อม ๆ กับการทำปฏิทินชุมชน ปฏิทินเกษตรกรรม และปฏิทินวัฒนธรรม เช่น ในเดือนมกราคม มีการเซ่นไหว้ตาแฮก เดือนกุมภาพันธ์ มีประเพณีกุ้มข้าวใหญ่และสู่ขวัญข้าว ทำวันเดียวกัน มีนาคม บุญข้าวจี่ พฤษภาคม มีพิธีแฮกนา เป็นต้น (อรอนงค์ นัยวิกุล, 2547: 23) จากนั้นได้ข้อสรุปคือ จะมีการร่วมกันพัฒนารูปลักษณ์ของสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวให้มีรูปลักษณ์ที่แปลกใหม่พกพาง่าย เหมาะกับคนทุกเพศทุกวัย โดยเลือกงานให้ถูกคน ทั้งวิทยากร ผู้ประสานงาน และผู้เตรียมวัตถุดิบ เป็นต้น

3. ไทม์ไลน์พัฒนาการ ซึ่งเครื่องมือไทม์ไลน์พัฒนาการที่วิศวกรสังคมได้เรียนรู้ไป คือ พื้นฐานของการฝึกทักษะการสื่อสารองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาแบบวิศวกรสังคม วิ่งก่อนที่เราจะได้สื่อสารอะไรออกไปเราจะต้องทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายให้ถ่องแท้เสียก่อน ดังนั้น เมื่อวิศวกรสังคมใช้การพัฒนาชุมชนที่เป็นเครือข่ายของมหาวิทยาลัยเป็นพื้นที่การเรียนรู้ฝึกฝน Soft Skills ให้กับนักศึกษา (Social Lab Based) จึงต้องทำความรู้จักกับชุมชนนั้นอย่าง “เห็นคุณค่าอดีตเข้าใจปัจจุบัน เพื่อวางแผนอนาคตได้” ดังกล่าวเป็นการทำพัฒนาการที่มาที่ไปของชุมชน จนถึงประวัติความเป็นมาของการแปรรูปข้าวของชุมชนที่เคยทำมาก่อนแล้วใน 5 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ข้าวเม่า ข้างกล้องงอก และขนมจีนแห้ง รวมถึงขนมดอกจอก และขนมทองม้วน เป็นต้น

4. ไทม์ไลน์กระบวนการ ซึ่งหัวใจสำคัญของเครื่องมือไทม์ไลน์กระบวนการ คือ รู้จักทุกขั้นตอนอย่างถ่องแท้ เพื่อเลือกพัฒนาตามศักยภาพออย่างตรงเป้าหมาย โดยการพัฒนาพันธุ์ข้าวพื้นเมืองคือ ข้าวเหนียวดำลืมผัว หรือ ข้าวก่ำลืมผัว ที่มีเมล็ดใหญ่ ทั้งใบและลำต้นสีดำ เป็นข้าวเหนียวที่มีคุณภาพดี รับประทานอร่อย เหนียวนุ่ม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้คือการจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ และนำไปแปรรูปเป็นขนมนางเล็ดและของหวานได้ แต่ในพื้นที่นี้เป็นการแสดงสูตรของสบู่ข้าวเหนียวดำลืมผัว ตั้งแต่ส่วนผสม วิธีทำตั้งแต่การเตรียมข้าวเหนียวดำ ละลายเบสสบู่ การผสมส่วนผสมต่าง ๆ เช่น ข้าวเหนียวดำบด น้ำผึ้ง นม น้ำมันมะพร้าว ผงขมิ้น กลิ่น และเทใส่พิมพ์ แกะจากพิมพ์ พร้อมใช้งาน และห่อเก็บ (ส่วนผสมก่อนเทใส่

พิมพ์มาทำสครับขัดผิวได้ด้วย) โดยมีการเรียนรู้จากการสาธิต ทั้งการสาธิตวิธีการและสาธิตประกอบการบรรยาย พร้อมทั้งการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิทยากรคือ รองศาสตราจารย์ชุติมา เมฆวัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งขั้นตอนนี้วิศวกรสังคมได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและระดมความคิดเห็นเพื่อบูรณาการ ผสานองค์ความรู้ โดยสอดคล้องกับความเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรืออุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ที่มีพื้นฐานมาจากความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคล ทักษะความชำนาญ และความสามารถพิเศษ ที่มีศักยภาพในการสร้างความมั่งคั่งและสร้างงานให้เกิดขึ้น และสืบทอดให้คนรุ่นต่อไปได้ และยังใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญานี้ได้ (สุกัญญา สุจฉายา, 2554-2555: 217-219)



ภาพที่ 2 แผนที่สังเขปพื้นที่ปลูกข้าวของชุมชนฯ

สูตรสบู่ข้าวเหนียวดำลืมผัว (แบบก้อน)

ส่วนผสม

ข้าวเหนียวดำลืมผัว (บดละเอียด) 2-3 ช้อนโต๊ะ
เบสสบู่กลีเซอรีน (แบบใสหรือขาว) 500 กรัม
น้ำผึ้ง 1 ช้อนโต๊ะ
นมสด หรือ นมข้าว 2 ช้อนโต๊ะ
น้ำมันมะพร้าว 1 ช้อนโต๊ะ
น้ำหอมกลิ่นตามชอบ (เช่น กลิ่นน้ำนม/ลาเวนเดอร์) เล็กน้อย

วิธีทำ

1. เตรียมข้าวเหนียวดำ
   - นำข้าวเหนียวดำไปแช่น้ำ 3-4 ชั่วโมง
   - นึ่งให้สุก แล้วบดหรือปั่นให้ละเอียด
2. ละลายเบสสบู่
   - หั่นเบสสบู่เป็นชิ้นเล็ก ๆ
   - นำไปละลายด้วยวิธีตุ๋น (double boiler) หรือไมโครเวฟ (ระวังอย่าให้เดือด)
3. ผสมส่วนต่าง ๆ
   - ใส่ข้าวเหนียวดำบดลงไป
   - เติมน้ำผึ้ง นม และน้ำมันมะพร้าว
   - คนให้เข้ากันจนเนื้อเนียน
4. เติมกลิ่น (ถ้าต้องการ)
   - หยดน้ำหอมลงไปเล็กน้อย แล้วคนให้ทั่ว
5. เทใส่พิมพ์
   - เทลงในแม่พิมพ์สบู่
   - พักไว้จนแข็งตัว (ประมาณ 2-4 ชั่วโมง)
6. แกะออกจากพิมพ์
   - พร้อมใช้งาน หรือห่อเก็บได้

น้ำผึ้ง: เพิ่มความชุ่มชื้น
นม: ทำให้ผิวนุ่มเนียน
น้ำมันมะพร้าว: บำรุงผิวไม่แห้งตึง

ข้อแนะนำ

- ควรทดสอบการแพ้ก่อนใช้จริง
- เก็บในที่แห้ง เพื่อยืดอายุการใช้งาน
- หากต้องการเนื้อสครับ ให้บดข้าวไม่ต้องละเอียดมาก









ภาพที่ 3 สูตรสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัว



ภาพที่ 4 การศึกษาภูมิปัญญาการทำสบู่ฯ จากกระบวนการวิศวกรสังคม



ภาพที่ 5-9 การศึกษาภูมิปัญญาการทำสบู่ฯ จากกระบวนการวิศวกรสังคม

5. M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งหัวใจสำคัญของเครื่องมือ M.I.C.Model คือ เลือกปรับปรุง (Modify ยกระดับ (Improve) หรือสร้างเพิ่ม (Create) กระบวนการใด ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่มีคุณค่า “ชวนเพื่อน จูงมือน้อง ขอร้องพี่” ร่วมใจพัฒนาอย่างเห็นคุณค่าบนหลักเหตุ-ผล ซึ่งในที่นี้ได้มีการยกระดับโดยการพัฒนารูปลักษณ์ของพิมพ์สบู่ให้มีความหลากหลาย พกพาง่าย สวยงาม เหมาะกับคนทุกเพศทุกวัย ตลอดจนวางแผนการถ่ายทอดในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์ของวัด

ทั้งนี้ในกระบวนการวิศวกรสังคม 5 เครื่องมือนั้น นักศึกษาที่ได้เข้ารับการอบรมจะต้องได้รับการฝึกทักษะวิศวกรสังคม ได้แก่ 1.ทักษะการคิดเชิงเหตุ-ผล เห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย 2.ทักษะการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา ผ่านการบอกเล่า สาธิต 3.ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปราศจากข้อขัดแย้ง โดยใช้มวลประสบการณ์และทรัพยากรที่มีในการแก้ไขปัญหา และ 4.ทักษะการสร้างนวัตกรรมชุมชน สู่การทำผลิตภัณฑ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบลายลักษณ์อักษรต่าง ๆ เพจ เว็บไซต์ สื่ออนไลน์ ดังนั้น วิศวกรสังคมจึงมุ่งเน้นการบ่มเพาะนักศึกษาให้กลายเป็นบัณฑิตนักคิด นักสื่อสาร นักประสาน และนักสร้างนวัตกรรม ด้วยความคิดสร้างสรรค์และทัศนคติที่ดีและถูกต้องต่อสังคม

เมื่อนักศึกษากลับมาแล้วได้นำมาปรับประยุกต์ใช้ในการเรียน การบูรณาการองค์ความรู้สู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องท้องถิ่นในรายวิชาที่เรียน และสืบทอดความรู้ต่อไป ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการได้ตอบแบบสอบถามจำนวน 104 คน ซึ่งมีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินฯ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดในเรื่องที่การที่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดขยายผล และเผยแพร่แก่ผู้อื่นได้ (4.17 และ 4.14) ตามลำดับ

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกระบวนการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของชุมชน ผู้คนจะใช้พื้นที่สาธารณะในชุมชน เช่น ศาลากลางบ้าน ศาลาในวัดเป็นที่ถ่ายทอด จะเน้นการบรรยายในยามว่าง ยังไม่มีการเผยแพร่สู่สาธารณชนมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของรัชพล ปัจพิบูลย์ (2538) ที่ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทอผ้าของชาวไทยทรงดำ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของกลุ่มชน กระบวนการถ่ายทอดการทอผ้า และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถ่ายทอดการทอผ้าของชาวไทยทรงดำในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ และรวบรวมจากเอกสารข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และนำเสนอโดยการพรรณนา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า ชาวไทยทรงดำ มีกระบวนการถ่ายทอดการทอผ้าสืบต่อกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในกระบวนการสอนการทอผ้าได้มีการสนทนากัน ทำให้ผู้ให้สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงไว้ได้อีกด้านหนึ่ง ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการถ่ายทอด ได้แก่ ผู้ใหญ่ในครอบครัวที่มีความรู้เป็นผู้ให้การถ่ายทอดสู่บุตรหลานที่ยังไม่ได้รับการเรียนรู้ตามขั้นตอน จนสามารถปฏิบัติเองได้ เพื่อจะได้มีผ้าทอของไทยทรงดำไว้ใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรมและพิธีกรรมของชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะของการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบเดิม

ผลการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำสบู่ก้อนจากผงข้าวเหนียวดำลืมผัวของสโมสรนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้เพื่อสืบทอด สืบสาน รักษา ต่อยอด ปรับประยุกต์จากวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาแบบเดิม ๆ โดย

ผู้เข้าร่วมโครงการได้ตอบแบบสอบถามจำนวน 104 คน ซึ่งมีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินฯ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในการที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดขยายผลและเผยแพร่แก่ผู้อื่นได้ (ค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.14) ตามลำดับ ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา ฤๅชัย และคณะ (2567) ที่นำทักษะทางวิศวกรสังคมหรือรูปแบบการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมมาใช้บริหารจัดการผลิตภัณฑ์บุหงาบุญพาที่นำเอาดอกกุหลาบเหลือทิ้งภายในบริเวณวัดศรีล้อม ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองฯ จังหวัดลำปาง โดยใช้ทักษะวิศวกรสังคมเป็นฐานของชมรม LRRU สืบสานปณิธานงานของพ่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจและมีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมศักยภาพให้กับชาวบ้านในชุมชนวัดศรีล้อม โดยคนในชุมชนวัดศรีล้อมสามารถนำเอาผลิตภัณฑ์บุหงาบุญพาสร้างรายได้ให้กับตนเอง เยาวชน และคนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของโบราณสถานสิ่งศักดิ์สิทธิ์และดอกกุหลาบเหลือทิ้งภายในวัดศรีล้อม มีจำนวนที่ลดลง และพร้อมเป็นโมเดลต้นแบบด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย

นอกจากนี้การจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตโดยการบูรณษการการเรียนการสอนกับการทำงานยังมีการใช้การเรียนรู้ชุมชนเป็นฐานเป็นส่วนประกอบ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สภาพจริงของชุมชน สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mthmbu, Mtshali, and Frantz (2014) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสภาพจริงของชุมชน เป็นการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงหรือการปฏิบัติงานในชุมชน การแก้ปัญหาชุมชนโดยการให้บริการในศาสตร์ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มากับชุมชน และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการทำงานและอาชีพ ด้านการพัฒนาของบุคคลและสังคม ด้านคุณค่าของการบริการ และความเข้าใจในการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งตรงกับการฝึกทักษะวิศวกรสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานด้วยนั่นเอง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 10 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้เข้าอบรม กลุ่มนักศึกษา สามารถนำรูปแบบการเรียนรู้ไปพัฒนาสินค้าร่วมกัน เป็นการหารายได้เสริมระหว่างเรียนในตลาดนัดของมหาวิทยาลัยและใกล้มหาวิทยาลัย ถนนคนเดิน และยกระดับคุณภาพสินค้า ภูมิปัญญาที่สามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

1.2 หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

รูปแบบที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนอื่น ๆ ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ผิวพรรณ. (2565). โครงการบ่มเพาะวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาเชิงพื้นที่ในอำเภอเขาค้อ. *วารสาร มจร.การพัฒนาสังคม*, *7*(3), 148-168.

งามพิศ สัตย์สงวน. (2545). *วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทย: การคงอยู่และการเปลี่ยนแปลง.* คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุลพงษ์ สุขารมย์. (2554). *สบู่สมุนไพร.* บริษัท ซัม ธิงค์ ทู รีด จำกัด.

ชุติมา เมฆวัน. (2564). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตข้าวของเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดศรีสะเกษ.* สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) โดยผ่านความเห็นชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชุติมา เมฆวัน. (2564). แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ข้าวพื้นบ้านที่สอดคล้องกับบริบทและวิถีบริโภคของผู้บริโภคในปัจจุบันในพื้นที่อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 12(1), 152-179.

ชุติมา เมฆวัน. 2 กุมภาพันธ์ 2569. (การสื่อสารส่วนบุคคล).

ชุติมา ฤๅชัย และคณะ. (2567). “บุหงาบุญพา”: การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากดอกกุหลาบเหลือทิ้งโยใช้ทักษะวิศวกรสังคมเป็นฐานของชมรม LPRU สืบสานปณิธานของพ่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. ถนอมจิตร สาระคุณ (บรรณาธิการ). *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.* มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ดนัย ไชยโยธา. (2547). *อารยธรรมไทย*. โอเดียนสโตร์.

นงรัตน์ อิสโร. (2564). *คู่มือการพัฒนานักศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ*. อมรินทร์.

ประคอง นิมมานเหมินทร์ และคณะ. (2560). *คติชนไทยในวัฒนธรรมข้าว.* สถาบันไทยคดีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาณุทรรศน์. (2547). *ผิวพรรณผ่องใสด้วยสบู่สมุนไพรสูตรพิเศษ.* ไพลิน.

รัชพล ปัจพิบูลย์. (2538). *กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทอผ้าของชาวไทยทรงดำ*. ม.ป.ท..

รำพึง พูลสุข. (2540). *ข้าว*. คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

ลูเซียน เอ็ม แองค์ (เขียน) นฤจร อิทธิจีระจรัส (แปล)). *ข้าวกับมนุษย์ : นิเวศวิทยาทางการเกษตรในเอเชียอาคเนย์.* มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์และสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วชิรวรรณ บุญญาพุทธิพงศ์ และคณะ. (2562). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: การศึกษาคุณสมบัติของชาวพื้นเมืองเพื่อการผลิตแปรรูปและเพิ่มมูลค่าข้าวอย่างยั่งยืน.* คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ศูนย์มานุษวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). *ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาเทศ*. ศูนย์มานุษวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

ศูนย์วิจัยปราจีนบุรี. (2549). *เอกสารวิชาการลักษระและคุณค่าพันธุ์ข้าวพื้นเมืองไทย.* ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์งาม.

สุกัญญา สุจฉายา. (2554-2555). เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการจัดการเชิงวัฒนธรรม. *วารสารไทยศึกษา,* 7(2), 217-239.

สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษและภาคีเครือข่าย. (2549). *ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น*: ประวัติอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ของจังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษการพิมพ์.

แหล่งศิลปกรรมจังหวัดศรีสะเกษ. (2555). หน่วยอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อมจังหวัดศรีสะเกษ.

อรอนงค์ นัยวิกุล. (2547). *ข้าว: วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2540). *ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการรับรู้ของชาวบ้านไทย.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอี่ยม ทองดี. (2538). *ข้าว: วัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลง.* มติชน.

Mthmbu, S., Mtshali, N. and Frantz, J. (2014). Contextual determinants for community-based learning programmes innursing education in south Africa. *South African Journal of Higher Education, 28*(6), 1795-1813.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความ

1. เกณฑ์การตีพิมพ์

1.1 ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน

1.2 ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น

1.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไขเพิ่มเติมแล้วแต่กรณี

1.4 เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้นโดยผู้เขียนเอง ไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม

1.5 กรณีที่มีการวิจัยในสัตว์หรือในมนุษย์ ต้นฉบับที่จะได้รับการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ต้องแสดงข้อมูลการรับรองการใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์หรือการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ไว้ในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัย

1.6 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งตีพิมพ์

1.7 บทความที่ไม่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ทราบ แต่ไม่ส่งต้นฉบับคืนผู้เขียน

2. ประเภทของบทความ

ผู้เขียนสามารถส่งบทความได้ 2 ประเภท คือ บทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 บทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อ

- 2.1.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.5 คำสำคัญ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.6 บทนำ
- 2.1.7 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2.1.8 วิธีดำเนินการวิจัย
- 2.1.9 ผลการวิจัย
- 2.1.10 อภิปรายผลการวิจัย
- 2.1.11 องค์ความรู้ใหม่
- 2.1.12 ข้อเสนอแนะ
- 2.1.13 เอกสารอ้างอิง

2.2 บทความวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อ

- 2.2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.5 คำสำคัญ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.6 บทนำ

2.2.7 เนื้อหา

2.2.8 บทสรุป

2.2.9 เอกสารอ้างอิง

3. รูปแบบและการเรียงลำดับเนื้อหา

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้กำหนดแนวทางการเขียนบทความสำหรับการตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งผู้เขียนสามารถจัดเตรียมเนื้อหาให้เป็นไปตามรูปแบบ ดังแสดงในตาราง โดยมีความยาวของบทความประมาณ 15 หน้า (ขนาดกระดาษ A4)

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
1	ชื่อเรื่องบทความภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
2	ชื่อเรื่องบทความ ภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
3	ชื่อผู้เขียนภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ท้ายนามสกุลผู้ประสานงานหลัก
4	ชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ท้ายนามสกุลผู้ประสานงานหลัก
5	บทคัดย่อ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ
6	คำสำคัญ	ให้นำคำหลักที่สำคัญ จากชื่อเรื่อง หรือตัวแปรมาลงโดยไม่ต้องให้ความหมาย (ประมาณ 3-5 คำ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
7	ABSTRACT	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ โดยแปลตามบทคัดย่อภาษาไทย
8	Keywords	ให้ใส่คำหลักที่สำคัญเป็นภาษาอังกฤษ (จำนวนตามคำสำคัญ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
9	บทนำ	คำว่า บทนำ จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้บรรยายถึงความสำคัญ และที่มาของการวิจัย โดยมีเนื้อหา

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
		ประมาณ 1-2 หน้า จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
10	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	คำว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในวัตถุประสงค์กล่าวเป็นข้อๆ จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
11	วิธีดำเนินการวิจัย	คำว่า วิธีดำเนินการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ระบุประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งระบุวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่าง ระบุตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตเนื้อหา แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล (ถ้ามี) ให้ระบุชื่อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมค่าสถิติที่แสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือ (สรุปย่อ) จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. รวมถึงอาจนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย
12	ผลการวิจัย	คำว่า ผลการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟพร้อมทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
13	อภิปรายผลการวิจัย	คำว่า อภิปรายผลการวิจัย จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้แสดงเหตุผลทางวิชาการถึงสิ่งที่พบจากการวิจัย โดยมีเอกสารอ้างอิง และนำเสนออภิปรายผลเท่าที่จำเป็นอย่างชัดเจนและครอบคลุม จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
14	องค์ความรู้ใหม่	คำว่า องค์ความรู้ใหม่ จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ผู้นิพนธ์ค้นพบโดยสังเขป อาจนำเสนอในรูปแบบของความเรียงหรือผังมโนทัศน์
15	ข้อเสนอแนะ	คำว่า ข้อเสนอแนะ จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้เสนอแนะสิ่งที่จำเป็น และสำคัญที่ได้จากการวิจัย จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
16	เอกสารอ้างอิง	คำว่า เอกสารอ้างอิง จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. โดยระบุเอกสารอ้างอิง ที่ปรากฏในเนื้อหาให้ครบถ้วน
17	เนื้อหา (บทความวิชาการ)	คำว่า เนื้อหา จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟพร้อม

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
		ทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
18	บทสรุป (บทความวิชาการ)	คำว่า บทสรุป จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
19	ชื่อตาราง	ใช้คำว่า ตารางที่... (ตัวหนา) จัดชิดซ้ายเหนือตาราง ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
20	คำอธิบายภาพ แผนภูมิ หรือ กราฟ	ใช้คำว่า ภาพที่... (ตัวหนา) จัดกึ่งกลาง ใต้ภาพ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.

4. การอ้างอิงสารสนเทศ

วารสาครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ใช้การอ้างอิงระบบนาม–ปี หรือระบบ APA (American Psychological Association) 7th edition ที่มีการปรับปรุงรูปแบบการอ้างอิงให้ทันสมัยให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา ให้ระบุ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าของเอกสารอ้างอิงไว้ในวงเล็บแทรกเนื้อหาและวางไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/(ปี) หรือ (สกุล,/ปี)

... กิตติชัย รัตนะ (2549) ได้วิจัยเรื่อง...

... และได้ทำการศึกษาทฤษฎีการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (Benson, 2012) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan, 1996: 121) ...

หมายเหตุ: เครื่องหมาย/ หมายถึง เว้นวรรค 1 ระยะ

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

ไทย	ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/and/สกุล/((ปี) หรือ (สกุล/&/สกุล,/ปี)

... ธันยพงศ์ สารรัตน์ และ ชลธิชา โรจนแสง (2563) กล่าวถึง...

... ตามแนวคิดของ Robinson and Mary (1993) ประกอบด้วย...

... คู่มือทางพันธุศาสตร์ (Robinson & Mary,1993) ...

1.3 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป

ไทย	ชื่อ/สกุล/และคณะ/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุล/และคณะ,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/et/al./(ปี) หรือ (สกุล/et/al./ปี)

... อภิวัตน์ แสนคุ้ม และคณะ. (2563) ได้วิจัยเรื่อง...

... รูปแบบการพัฒนาการศึกษา (อภิวัตน์ แสนคุ้ม และคณะ, 2563) ...

... การวิเคราะห์การเกิดโรคลำไส้อักเสบ (Sookkhee et al., 2018) ...

1.4 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไปการอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร ดังนี้

... สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาธิต จันทร (2552) และ สัมฤทธิ์ พูนสุข (2550)...

... การบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (คณานนท์ พรหมมา, 2549; สาธร เพ็งดี, 2555) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan & Jonh, 1996; Marry et al., 2006) ...

1.5 การอ้างอิงกรณีไม่มีชื่อผู้เขียน ดังนี้

ไทย	(“ชื่อเรื่อง”,/ปีที่เผยแพร่)
อังกฤษ	(“Title”,/ปีที่เผยแพร่)

... (“มะเร็งลำไส้ใหญ่”, 2563) ...

... (“Crohn’s disease”, 2020) ...

1.6 การอ้างอิงจากข้อมูลจากแหล่งข้อมูลระดับทุติยภูมิ

กรณีอ้างหน้าข้อความ

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล,/ปี) .....
อังกฤษ	สกุล/(ปี,/as cited in/สกุล,/ปี).....

สมพร วงศ์วิฐูน (2555, อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563) ....

Lin et al. (2011, as cited in Sookkhee, 2018) ....

กรณีอ้างท้ายข้อความ

ไทย	...(ชื่อ/สกุล,/ปี/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล,/ปี)...
อังกฤษ	...(สกุล,/ปี/as cited in/สกุล,/ปี)...

(สมพร วงศ์วิธูน, 2555 อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563) ....

(Lin et al., 2011 as cited in Sookkhee, 2018) ....

2. การเขียนรายการอ้างอิง ให้ระบุรายชื่อเอกสารที่ใช้เป็นหลักในการค้นคว้าวิจัยที่ได้ตรวจสอบ เพื่อนำมาเตรียมรายงาน และมีการอ้างอิง จัดเรียงตามตัวอักษร โดยรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง ดังนี้

2.1 หนังสือที่เป็นรูปเล่มที่มีผู้แต่งคนเดียว ให้ใช้รูปแบบดังนี้

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). บริษัท ไทเนรมิต อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.

Stebbing, L. (1993). *Quality Assurance: The Route to Efficiency and Competitiveness* (3rd ed). Ellis Horwood.

หมายเหตุ : 1) กรณีไม่ปรากฏปีพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

2) สำหรับครั้งที่พิมพ์ให้ใส่เมื่อหนังสือพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป พิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องระบุครั้งที่พิมพ์

3) กรณีไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ท.) หรือ (n.p.)

2.2 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่ง 2 คน ให้ใช้ “และ” หรือ “&” เชื่อมระหว่างชื่อผู้แต่งทั้งสอง

ไทย	ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ.,/&/สกุล,/ชื่อ./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

กรรณิการ์ สุขเกษม และ สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *คู่มือการประยุกต์การใช้โปรแกรมลิสเรล*. ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

Robinson, A., & Mary, G.L. (1993). *Clinical Genetics Handbook*. (2nd ed). Blackell Scientific.

2.3 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ใส่ชื่อทุกคน โดยใส่ , และ ... หรือ , & .... ก่อนหน้าชื่อคนสุดท้าย

ไทย	ชื่อ/สกุล,/ชื่อ/สกุล,/ชื่อ/สกุล,/และ/ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ.,/สกุล,/อักษรย่อชื่อ.,/สกุล,/อักษรย่อชื่อ.,/&/สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา, และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

Abeles, F.B., Page W.M., & Mikal E.S., Jr. (1992). *Ethylene in Plant Biology*. (2nd ed). Academic Press.

2.4 หนังสือที่เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./URL
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่)./URL

สุทธิชัย โง้วศิริ. (2542). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. http://old-book.ru.ac.th/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=ST203

Joseph, C.W. (n.d.). *An Introduction to the Science of Statistics: From Theory to Implementation.* https://www.math.arizona.edu/~jwatkins/statbook.pdf

2.5 บทในหนังสือ

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.),/*ชื่อหนังสือ* (น./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./In/ชื่อบรรณาธิการ (Ed. หรือ Eds.),/*ชื่อหนังสือ*/(pp./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDRF. ใน ทิศนา แขมมณี และ สร้อยสน สกลรักษ์ (บ.ก.), *แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา* (น. 1-18). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Ngo, N.V. (1998). Some aspects of cooperation in the Mekong delta. In D.G. Marr & C.P. White (Eds.). *Postwar Vietnam: Dilemmas in Socialist Development.* (pp. 163-173). Southeast Asia Program.

2.6 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./*ชื่อวารสาร*,/*เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./*ชื่อวารสาร*,/*เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า.

อภิวัตน์ แสนคุ้ม, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ ประดิษฐ ศิลาบุตร. (2563). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดสู่ความเป็นมาตรฐานสากล. *วารสารบัณฑิตพัฒนสาร*, *7*(1), 1–15.

Panishkan, K., Sanmanee, N., & Pramual, S. (2011). Principal Component-based Modeling Approaches for Predicting Soil Organic Matter. *Thailand Statistician, 9*(1), 51-64.

2.7 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/*เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./https://doi.org/เลขdoi
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/*เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./https://doi.org/doi

Lee, S., Wu, M.C., & Lin, X. (2012). Optimal tests for rare variant effects in sequencing association studies. *Biostatistics, 13*(4), 762-775. http://doi:10.1093/biostatistics/kxs014.

2.8 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี,/วัน/เดือน)./ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.*
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปี,/เดือน/วัน)./ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.*

ณัฐกฤติ เหล่าทวีทรัพย์. (2561, 29 ตุลาคม). การเงินการลงทุน: ปรับพอร์ตรับมือ Fed ขึ้นดอกเบี้ยต่อไม่รอแล้ว. *กรุงเทพธุรกิจ*, 19.

Wipatayotin, A., Nanuam, W., & Charoensuthipan, P. (2020, December 22). Thailand: We cannot stop them all. Bangkok Post. https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2039171/we-cannot-stop-them-all

2.9 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

(Doctoral dissertation/ Master's thesis)

2.9.1 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อวิทยานิพนธ์*/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]./ชื่อมหาวิทยาลัย.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อวิทยานิพนธ์*/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished master's thesis]./ชื่อมหาวิทยาลัย.

สิริกัลยา สุขขี. (2553). *การเปรียบเทียบวิธีการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ วิธีโครงข่ายประสาทเทียม และวิธีจีเนติกอัลกอริทึม โดยใช้องค์ประกอบหลักในการพยากรณ์อินทรีย์วัตถุในดิน : กรณีศึกษาพื้นที่เกษตรกรรมสวนผลไม้ในภาคตะวันตกของประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Sookkhee, S. (2018). *Efficiency of Single SNP and SNP-Set Analysis in Genome-Wide Association Studies* [Unpublished doctoral dissertation]. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (กรณีไม่อยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]./ชื่อเว็บไซต์./URL
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[Doctoral dissertation or Master's thesis]./ชื่อเว็บไซต์./URL

สิรภพ สังข์แก้ว. (2551). *การศึกษาสภาพปัญหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการและแนวทางการพัฒนาการใช้โทรทัศน์ตามประสงค์ของศูนย์เทคโนโลยี ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Sirapob_Sungkaew/Fulltext.pdf

Razali, R. B. M. (2014). *Studies on the relationship between single nucleotide polymorphisms and protein interactions* [Doctoral Dissertation]. Imperial College of London (United Kingdom). https://core.ac.uk/download/pdf/76996761.pdf

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (กรณีอยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อวิทยานิพนธ์*/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,/ชื่อมหาวิทยาลัย]./ชื่อฐานข้อมูล.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อวิทยานิพนธ์*/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[Doctoral dissertation or Master's thesis,/ชื่อมหาวิทยาลัย]./ชื่อฐานข้อมูล.

McNiel, D. S. (2006). *Meaning though narrative: A personal narrative discussing growing up with an alcoholic mother* (UMI No. 1434728) [Master's thesis]. ProQuest Dissertations and Theses database.

2.10 รายงาน

2.10.1 รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อหน่วยงาน./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อเรื่อง*./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อเรื่อง*./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง. http://www.rayonghealth.com

Reuters Institute for the Study of Journalism. (2019). *Reuters Institute Digital News Report 2019*. Recent Reuters Institute Publications. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/inline-files/DNR_2019_FINAL_27_08_2019.pdf

2.10.2 รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อเรื่อง*./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่เผยแพร่)./*ชื่อเรื่อง*./สำนักพิมพ์./URL(ถ้ามี)

นิภา ศรีช้าง และ ลวิตรา ก่ำวี. (2560). *การพยากรณ์การพลัดตกหกล้มของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2560 – 2564*. สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. http://www.thaincd.com/document/file/violence/2560-2564.pdf

Dickson, B., & Isemann, H. (2010). *Research Institute of Molecular Pathology*. Ueberreuter Print GmbH. https://www.imp.ac.at/fileadmin/content/About_IMP/Research_Reports/2010_IMP_Research_Report.pdf

2.11 เอกสารประกอบการประชุม/การประชุมวิชาการ ที่ไม่มี proceeding (Symposium)

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี,/วันที่,/เดือน)./เรื่องที่ประชุม./ใน/ชื่อ/(ประธาน),/*ชื่อการประชุม*/[Symposium]./ชื่องานที่จัดประชุม,/สถานที่ประชุม.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปี,/เดือน,/วันที่)./Title of contribution./In/ชื่อ/(Chair),/*Title of symposium*/[Symposium]./Conference Name,/Location.

Sookkhee, S., Baksh, M. F., & Kirdwichai, P. (2018, March 14-16). Efficiency of Single SNP analysis and Sequence Kernel Association Test in Genome-wide Association Analysis. In Sookkhee S. (Chair), *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2018* [Symposium]. IMECS 2018. The Royal Garden Hotel, Kowloon, Hong Kong.

2.12 การนำเสนองานวิจัยหรือการนำเสนอโปสเตอร์ (Paper/ Poster Presentation)

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี,/วันที่,/เดือน)./*ชื่อ paper หรือ poster*/[Paper หรือ Poster presentation]./ชื่อการประชุม,/สถานที่.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปี,/เดือน,/วันที่)./*ชื่อ paper หรือ poster*/[Paper หรือ Poster presentation]./Conference Name, Location.

สิริกัลยา สุขขี, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ พิศาล สุขขี. (2558, 20-22 พฤษภาคม). *สภาวะการคงอยู่ของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลรักษาสุขภาพในสี่กลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ* [Paper presentation]. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช.

Chatree, J., Sookkhee, P., & Sookkhee, S. (2016, July 13-15). *Text Mining Approach to Extract Information of Symptoms and Herbs from Data on Thai Web Sites* [Poster presentation]. In the International Conference on Applied Statistics 2016 (ICAS 2016), Phuket, Thailand.

2.13 รายงานการประชุมเชิงวิชาการ (Proceeding)

2.13.1 ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือ

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.),/*ชื่อหัวข้อการประชุม./*ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)./ฐานข้อมูล.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปี)./ชื่อเรื่อง./In/ชื่อบรรณาธิการ/(Ed. หรือ Eds.),/*ชื่อหัวข้อการประชุม./*ชื่อการประชุม/(pp./เลขหน้า)./ฐานข้อมูล.
*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูลตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล./https://doi.org/xxxx	

ฉัตรชัย สืบทรัพย์, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, จำเริญ อุ่นแก้ว และ สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง. (2560). การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. ใน จำเริญ อุ่นแก้ว (บ.ก.), *การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏศรีสะเกษวิชาการ ครั้งที่ 4* (น. 238–242). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.13.2 ในรูปแบบวารสาร

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อย./*ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./URL
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปี)./ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อย./*ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่*(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./URL
*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูล ตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล./https://doi.org/xxxx	

Chaudhuri, S., & Biswas, A. (2017). External term-of-trade and labor market imperfections in developing countries: Theories: Theory and evidence. *Proceedings of the Academy of Economics and Economic Education*, *20*(1). 11-16. https://search-proquest-com.elibrary.jcu.edu.au/docview/1928612180?accountid=16285

2.14 เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (เอกสารประกอบการเรียน)

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปี)./*ชื่อเอกสาร/*[เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]./คณะ,/มหาวิทยาลัย.
อังกฤษ	ชื่อ/สกุล./(ปี)./*ชื่อเอกสาร/*[Unpublished manuscript]./คณะ,/มหาวิทยาลัย.

พิศาล สุขขี. (2562). *การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพธอน 3* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.15 เว็บไซต์

ไทย	ชื่อ/สกุลผู้เขียน./(ปี,/วัน/เดือนที่เผยแพร่)./*ชื่อบทความ*./ชื่อเว็บไซต์./URL
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้เขียน./(ปี, เดือน/วันที่เผยแพร่)./*ชื่อบทความ*./ชื่อเว็บไซต์./URL
* กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)	
* กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี) เท่านั้น	
* กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก	

วรุตม์ โล่ห์สิริวัฒน์. (2559, 7 เมษายน). *มะเร็งลำไส้ใหญ่และทวารหนัก*. คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1218

LeBrun, N. (2019, 22 May). *Crohn's Disease: 11 Things Doctors Want You to Know. Healthgrades*. https://www.healthgrades.com/right-care/crohns-disease/crohns-disease-11-things-doctors-want-you-to-know

2.16 ราชกิจจานุเบกษา

ไทย	ชื่อกฎหมาย./(ปี,/วัน/เดือน)./*ราชกิจจานุเบกษา*./เล่ม/ตอนที่./หน้า/เลขหน้า.

ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2563, 16 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนที่ 103. หน้า1-3.

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กองบรรณาธิการวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามุษย์
319 ถนนไทยพันทา ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000
โทร 081-2661759 อีเมล์ edujournal@sskru.ac.th

Vol.6 No.1 January - April 2026
ISSN 3057-1898 (Online)