JOURNAL OF BUDDHIST EDUCATION SYSTEM



วารสาร

ปริยัติธรรมศึกษา

ISSN : 3057-0832 (Online)

2026

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2569

Journal of Buddhist Education System

วารสารปริยัติธรรมศึกษา

Journal of Buddhist Education System
(สาขาพระพุทธศาสนาปรัชญา ศึกษาศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ)
ISSN 3057-0832 (Online)
ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 มกราคม –มิถุนายน 2569 | Year 2, Issue 2, January – June 2026

****

กำหนดออกวารสารทุก 2 เดือน (ปีละ 6 ฉบับ)

ฉบับที่ 1: มกราคม –มิถุนายน **ฉบับที่ 2**: กรกฎาคม –ธันวาคม
Issue 1: January –June **Issue 2:** July– December

เกี่ยวกับวารสาร

วารสารปริยัติธรรมศึกษา เป็นวารสารวิชาการที่มุ่งเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณชน ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเน้นบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ครอบคลุมหากหลายสาขา ได้แก่ พระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน และเปิดรับบทความทั้งในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยพิจารณาต้นฉบับจากนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย บทความที่ส่งมาจะต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยเผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการอื่นมาก่อน

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีคุณภาพในสาขาต่าง ๆ ได้แก่:
   1) พระพุทธศาสนาและปรัชญา
   2) ศึกษาศาสตร์
   3) นิติศาสตร์ และสหวิทยาการอื่น ๆ
2. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป เพื่อสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ และกระตุ้นการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในแวดวงวิชาการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และองค์ความคิดเชิงวิจัย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับชุมชน สังคม และระดับสากล

นโยบายการพิจารณาบทความ

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความเพื่อลงตีพิมพ์โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และขอสงวนสิทธิ์ในการปรับปรุงบทความเพื่อให้เหมาะสม โดยยังคงรักษาหลักการและแนวคิดของผู้เขียน บทความที่ตีพิมพ์ถือเป็นทัศนะส่วนบุคคลของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่มีความจำเป็นต้องเห็นด้วยและไม่ขอรับผิดชอบต่อเนื้อหา

วารสารปริยัติธรรมศึกษา ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ขอให้มีการอ้างอิงแสดงที่มาให้ถูกต้อง โดยมีกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (รายหกเดือน) เพื่อรองรับและเผยแพร่งานวิชาการที่มีคุณค่าให้แก่สังคมและแวดวงวิชาการในระดับนานาชาติ

บรรณาธิการบริหาร

ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

กองบรรณาธิการภายใน

1. องสรพจนสุนทร (พิสิษฐ์ เถี่ยนบ๊าว),ดร. สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14
2. พระครูนันทกิตติคุณ (กิจการ โชติปญฺโญ),ดร. โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
3. องปลัดธรรมปัญญาธิวัตร โรงเรียนศรีวิชาวิทยา

กองบรรณาธิการภายนอก (ด้านศาสนา ปรัชญา)

1. ศ.ดร.ประยงค์ แสนบุราณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ศ.(พิเศษ) ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (มฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม),ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. พระครูปลัดโชติพัฒน์ อาจารสุโภ,ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
5. ผศ.ดร.เมธา หริมเทพาธิป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
6. พระครูโกศลวิหารคุณ, ดร. มจร. วิทยาเขตอุบลราชธานี
7. องปลัดศราวุธ เพื๊อกเตื๊อง, ดร. มจร. วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
8. องปลัดวิเชียร เถี่ยนอี้, ดร. วัดถ้ำเขาน้อย
9. องสังฆรักษ์กิจธบุษฐ์ ถั่นติ่ว, ดร. วัดแสงมณีศรีมหายาน

กองบรรณาธิการภายนอก (ด้านศึกษาศาสตร์-ครุศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสหวิทยาการ)

1. รศ.ดร.ภูสิทธ์ ภูคำชะโนด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. พระราชวชิรญาณเมธี (ฉัตรชัย สุฉตฺตชโย),ผศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. ผศ.ดร.ชัยมงคล สุพรหมอินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
4. ผศ.สมภพ สายหยุด มจร. วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
5. ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. ดร.สมเจต หลวงกัน มจร. วิทยาลัยสงฆ์สุพรรบุรีศรีสุวรรณภูมิ
7. ดร.สุริยา แสงอินตา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14
8. องวินัยธรกุศล เถี่ยนดึ๊ก,ดร. โรงเรียนสุนทรประดิษฐ์วิทยาลัย
9. พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมณฺญ, ดร. มจร. วิทยาลัยสงฆ์สุรินทร์
10. ดร.กุศล บอกบุญ โรงเรียนศรีวิชาวิทยา

พิสูจน์อักษร

นางสาวกมลทิพย์ สุพร

จัดรูปเล่ม

ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน

บทบรรณาธิการ

วารสารปริยัติธรรมศึกษา เริ่มเผยแพร่ฉบับแรกเมื่อ พ.ศ. 2568 และดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การดำเนินงานของ สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14 โดยมีเจตนารมณ์สำคัญในการเป็นพื้นที่ทางวิชาการสำหรับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของคณะสงฆ์อนัมนิกาย ตลอดจนคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

วารสารมุ่งมั่นเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ โดยกำหนดให้ผู้เขียนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางการตีพิมพ์ของวารสารอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อเนื้อหา ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอที่ปรากฏในบทความของตนเอง บทความทุกเรื่องที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์จะต้องผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพทางวิชาการโดย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน (Peer Review) เพื่อให้ผลงานที่เผยแพร่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ ตลอดจนหลักจริยธรรมการตีพิมพ์ทางวิชาการ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารปริยัติธรรมศึกษา ฉบับนี้ จะเป็นอีกหนึ่งพื้นที่สำคัญในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา การวิจัย การพัฒนาวิชาชีพ และการต่อยอดองค์ความรู้เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาสังคมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

บรรณาธิการ
วารสารปริยัติธรรมศึกษา

สารบัญ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

การบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากร 1
นพคุณ ลัคนาวิเชียร, สมศักดิ์ บุญปู่, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺโน

นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธตามหลักโยนิโสมนสิการ
กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 11
ภาณุพงศ์ สังขะวินิจ

องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะในยุคปัญญาประดิษฐ์ 20
มนตา ชินนาทศิริกุล

อิทธิบาท 4 ฐานรากแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา 31
สาคร ไปด้วย

บทบาทของวัดอนัมนิกายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาชุมชนในประเทศไทย 40
สุริยา แสงอินตา

การบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากร

EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE FACE OF DEMOGRAPHIC CRISIS

นพคุณ ลัคนาวิเชียร[1], สมศักดิ์ บุญปู่[2], พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺโน[3]
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Noppakun Lakkanawichian[1], Somsak Boonpoo,Phramaha[2] Yannawat Thitavaddhano[3]
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Correspondfing Author E-mail : Noppakun4558@gmail.com

(ได้รับเมื่อ: 2 มีนาคม 2569; แก้ไขเมื่อ: 20 มีนาคม 2569; ยอมรับเมื่อ: 29 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

วิกฤตโครงสร้างประชากรเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะการลดลงของอัตราการเกิดซึ่งส่งผลให้จำนวนเด็กวัยเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณไม่เพียงพอ การขาดแคลนครู และความเสี่ยงต่อการควบรวมหรือยุบโรงเรียน บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวิกฤตโครงสร้างประชากรต่อการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคประชากรลดลง รวมถึงเสนอแนวทางการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทางวิชาการ งานวิจัย และข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารเชิงนวัตกรรม โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาโรงเรียนฐานชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้ การสร้างความยั่งยืนของโรงเรียนขนาดเล็กควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางบริบทประชากรที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำสำคัญ: วิกฤตโครงสร้างประชากร, โรงเรียนขนาดเล็ก, นวัตกรรมทางการศึกษา, ความยั่งยืนทางการศึกษา

Abstract

The demographic crisis has become a significant phenomenon affecting Thailand's educational system, particularly the continuous decline in birth rates, which has resulted in a decreasing number of school-age children. This situation directly impacts educational administration, especially small-sized schools that face declining student enrollment, insufficient budgets, teacher shortages, and the risk of school consolidation or closure. This academic article aims to examine the effects of the demographic crisis on educational management, analyze concepts and approaches to school administration in an era of population decline, and propose innovative strategies to enhance the sustainability of educational institutions. The study is based on document analysis, academic concepts, research studies, and data from relevant national and international organizations. The findings reveal that educational management amid the demographic crisis must shift from traditional administrative approaches toward innovative management models emphasizing digital technology integration, participatory administration, collaborative networking, and community-based school development. These approaches can enhance educational effectiveness and reduce resource limitations. Furthermore, school administrators are required to possess innovative leadership, visionary thinking, change management skills, and the ability to apply educational innovations in accordance with the contexts of schools and local communities. Sustainable development of small-sized schools should focus on improving learner quality, strengthening school identity, and promoting participation from all sectors to ensure that educational institutions can continue to operate effectively amid future demographic changes.

Keywords: Demographic Crisis, Small-Sized Schools, Educational Innovation, Educational Sustainability

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Change) เป็นปรากฏการณ์สำคัญที่กำลังส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ อันเกิดจากอัตราการเกิดที่ลดลงและอายุเฉลี่ยของประชากรที่เพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโครงสร้างประชากรอย่างชัดเจน โดยจำนวนเด็กเกิดใหม่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงในทุกภูมิภาคของประเทศ ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องเผชิญกับปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณไม่เพียงพอ และการขาดแคลนครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากในประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เนื่องจากได้รับงบประมาณตามรายหัวนักเรียน เมื่อจำนวนนักเรียนลดลงจึงส่งผลต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร สื่อ เทคโนโลยี และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรไม่เพียงส่งผลต่อการลดลงของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสถานศึกษาในอนาคตอีกด้วย โรงเรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวจาก “สถานที่จัดการเรียนรู้” ไปสู่ “ศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน” ที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการพัฒนาท้องถิ่นเข้าด้วยกัน (ชัยยนต์เพาพาน, 2564) ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคประชากรลดลงจึงจำเป็นต้องใช้แนวคิดการบริหารเชิงนวัตกรรม (Innovative Management) ที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

แนวคิดการบริหารเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Educational Management) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมากในวงการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่คำนึงถึงมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน โดยเฉพาะการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและวิกฤตทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2563) ทั้งนี้ การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษา (AI in Education) การบริหารฐานข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถช่วยลดข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2565) โดยเฉพาะการพัฒนาโรงเรียนฐานชุมชนที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและการพัฒนาชุมชนในอนาคต

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากร โดยอาศัยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราวิชาการ วารสาร และเอกสารทางการศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้และนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะแนวทางการบริหารเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กท่ามกลางสภาวะจำนวนนักเรียนลดลงและข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

วิกฤตโครงสร้างประชากรกับผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทย

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete Aged Society) อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะจำนวนประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยมีอัตราการเกิดต่ำกว่าระดับทดแทนประชากรมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนเด็กวัยเรียนลดลงทุกปี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องเผชิญปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณไม่เพียงพอ และการขาดแคลนครู

นอกจากนี้ การลดลงของจำนวนนักเรียนยังส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณแบบรายหัว เนื่องจากโรงเรียนได้รับงบประมาณตามจำนวนนักเรียน เมื่อจำนวนผู้เรียนลดลง โรงเรียนจึงมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคประชากรลดลง

การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน จัดองค์กร บริหารทรัพยากร และกำกับติดตามการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2563) ในบริบทของวิกฤตโครงสร้างประชากร การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนจาก “การบริหารแบบคงที่” ไปสู่ “การบริหารเชิงพลวัต” ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จำเป็นต้องใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2565) กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเน้นการสร้างคุณภาพผู้เรียนมากกว่าปริมาณผู้เรียน ดังนั้น แม้จำนวนเด็กจะลดลง แต่หากโรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการศึกษาไทยได้

โรงเรียนขนาดเล็กกับความท้าทายในยุคประชากรลดลง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนมากกว่า 15,000 โรงทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ชนบท พื้นที่ภูเขา หรือพื้นที่ห่างไกล จึงประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่

- ครูไม่ครบชั้น
- งบประมาณจำกัด
- ขาดเทคโนโลยีทางการศึกษา
- นักเรียนมีจำนวนน้อย
- ความเสี่ยงต่อการควบรวมหรือยุบโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กยังมีจุดแข็งสำคัญ คือ ความใกล้ชิดระหว่างครูกับนักเรียน การดูแลผู้เรียนรายบุคคล และความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน (ชัยยนต์ เพาพาน, 2564)

การบริหารเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารเชิงนวัตกรรม (Innovative Management) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการนำแนวคิดใหม่ เทคโนโลยี และกระบวนการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ชัยยนต์ เพาพาน (2564) อธิบายว่า การบริหารเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

- การคิดเชิงสร้างสรรค์

- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- การบริหารเชิงเครือข่าย
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อวิกฤตโครงสร้างประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคประชากรลดลง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากร

UNESCO (2023) ระบุว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างการใช้เทคโนโลยี ได้แก่

- ห้องเรียนออนไลน์ (Online Classroom)
- ระบบบริหารสารสนเทศโรงเรียน
- ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษา (AI in Education)
- ระบบเรียนทางไกล
- แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล

นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยลดข้อจำกัดด้านครูไม่ครบชั้น โดยสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนผ่านเครือข่ายออนไลน์ได้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิกฤตประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะในยุคที่โครงสร้างประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมี

- วิสัยทัศน์เชิงอนาคต
- ทักษะด้านดิจิทัล
- ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็น “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคตได้

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคประชากรลดลงไม่สามารถดำเนินงานโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น แนวคิด “การบริหารแบบเครือข่าย” (Network Governance) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตัวอย่างความร่วมมือ ได้แก่

- โรงเรียนร่วมมือกับมหาวิทยาลัย
- โรงเรียนร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การใช้ภูมิปัญญาชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- การสนับสนุนทรัพยากรจากภาคเอกชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็ก

สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

โรงเรียนฐานชุมชนกับการสร้างความยั่งยืน

โรงเรียนฐานชุมชน (Community-Based School) เป็นแนวคิดการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการบริหารสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น แนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานสำคัญอยู่บนความเชื่อที่ว่า “การศึกษาไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนในชุมชน” ซึ่งชุมชนสามารถเป็นทั้งแหล่งเรียนรู้ ผู้สนับสนุนทรัพยากร และหุ้นส่วนทางการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากร โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากกำลังเผชิญปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณจำกัด และการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา ดังนั้น แนวคิดโรงเรียนฐานชุมชนจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความอยู่รอดและความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมของชุมชนจะช่วยให้โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากร ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือ ต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาได้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

โรงเรียนฐานชุมชนยังช่วยให้การจัดการศึกษามีความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และบริบทของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนสามารถบูรณาการภูมิปัญญาชาวบ้าน อาชีพท้องถิ่น หรือทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต เห็นคุณค่าของชุมชน และสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของชุมชน และลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานของประชากรในระยะยาว

ธีระ รุญเจริญ (2563) กล่าวว่า โรงเรียนฐานชุมชนจะช่วยให้การศึกษาเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เนื่องจากชุมชนจะเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผลการจัดการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชนได้มากขึ้น ขณะเดียวกันชุมชนก็เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

นอกจากนี้ แนวคิดโรงเรียนฐานชุมชนยังสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และเครือข่ายทางสังคม จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การจัดกิจกรรมฝึกอาชีพ และการส่งเสริมกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนฐานชุมชนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ผ่านการลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชัยยนต์ เพาพาน, 2564) ผู้เรียนจึงไม่ได้เรียนรู้เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่สามารถเรียนรู้จากวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และทรัพยากรในชุมชนได้อย่างหลากหลาย

อีกทั้ง โรงเรียนฐานชุมชนยังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง “ความยั่งยืนทางการศึกษา” (Educational Sustainability) เนื่องจากช่วยให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้แม้จะเผชิญกับข้อจำกัดด้านจำนวนผู้เรียนหรือทรัพยากร เพราะเมื่อชุมชนเห็นคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ชุมชนจะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้โรงเรียนดำเนินงานต่อไปได้อย่างมั่นคง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลที่โรงเรียนถือเป็นศูนย์กลางสำคัญของชุมชนทั้งด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม

ดังนั้น โรงเรียนฐานชุมชนจึงไม่ใช่เพียงรูปแบบการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น และส่งเสริมความยั่งยืนของสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน

การบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโครงสร้างประชากรจำเป็นต้องมุ่งเน้น “ความยั่งยืน” (Sustainability) ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก กำลังเผชิญปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณจำกัด การขาดแคลนครู และการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจากการบริหารแบบเดิมไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการใช้นวัตกรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพในระยะยาว (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2565)

1. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Resource Optimization) เป็นแนวทางสำคัญในการลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับผลกระทบจากการลดลงของจำนวนนักเรียน เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่จัดสรรตามรายหัวนักเรียน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดของโรงเรียน

แนวทางสำคัญคือ “การใช้ทรัพยากรร่วมกัน” ระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย เช่น การใช้ครูร่วมกัน การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ร่วมกัน การใช้ห้องปฏิบัติการหรือสื่อการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกันในระดับเครือข่าย ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่ายังรวมถึงการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน การใช้วัสดุในท้องถิ่น การสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และการส่งเสริมกิจกรรมสร้างรายได้ให้สถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้นและลดภาระด้านงบประมาณในระยะยาว

2. การสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียน การสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียน (School Identity) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มคุณค่าและสร้างความโดดเด่นให้แก่สถานศึกษาในยุคที่จำนวนผู้เรียนลดลง โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาจุดเด่นเฉพาะด้านที่สะท้อนบริบท ศักยภาพ และความต้องการของชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและดึงดูดผู้เรียน ตัวอย่างการสร้างอัตลักษณ์ เช่น

- โรงเรียนเกษตรและนวัตกรรมอาหาร
- โรงเรียนสิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด
- โรงเรียนวิถีพุทธ
- โรงเรียนดิจิทัล
- โรงเรียนส่งเสริมทักษะอาชีพท้องถิ่น

การสร้างอัตลักษณ์จะช่วยให้โรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนและแตกต่างจากโรงเรียนอื่น อีกทั้งยังช่วยเชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้เข้ากับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2564) นอกจากนี้ การสร้างอัตลักษณ์ยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากชุมชนจะเกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน และพร้อมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่โรงเรียนในระยะยาว

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาวะที่โรงเรียนมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

แนวทางสำคัญ ได้แก่ การใช้ระบบบริหารสารสนเทศของโรงเรียน (School Management System) การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ทางการศึกษา UNESCO (2023) ระบุว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านครูผู้สอน นอกจากนี้ AI ยังสามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน วางแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และช่วยสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของครูได้ เช่น ระบบตรวจข้อสอบอัตโนมัติ ระบบวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือระบบติดตามพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งช่วยลดภาระงานของครูและเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษา

4. การพัฒนาครูและบุคลากร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ

สถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางสำคัญในการพัฒนาครู ได้แก่

- การพัฒนาทักษะดิจิทัล
- การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- การใช้ AI และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- การพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียน
- การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2565) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ไม่ควรทำหน้าที่เพียง “ผู้ถ่ายทอดความรู้” แต่ต้องเป็น “ผู้ออกแบบการเรียนรู้” ที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ยังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และพัฒนาตนเองร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น

- การร่วมวางแผนพัฒนาสถานศึกษา
- การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ
- การเป็นวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การร่วมพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ระบุว่า โรงเรียนที่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนอย่างเข้มแข็งจะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนได้ดีกว่าโรงเรียนที่ดำเนินงานโดยลำพัง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของชุมชนยังช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง และช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

แนวโน้มอนาคตของการบริหารสถานศึกษาไทย

แนวโน้มอนาคตของการบริหารสถานศึกษาไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลก และความต้องการทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียน โดยเฉพาะภาวะประชากรวัยเรียนลดลง ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านรูปแบบการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และบทบาทของโรงเรียนในสังคมยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ในอดีตโรงเรียนมีบทบาทหลักในการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตรการศึกษา แต่ในอนาคตโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนบทบาทไปสู่การเป็น “ศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning Center) ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะเด็กวัยเรียนเท่านั้น เนื่องจากโลกยุคดิจิทัลทำให้ความรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่อยู่เสมอ โรงเรียนจึงต้องทำหน้าที่เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ เทคโนโลยี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

นอกจากนี้ แนวโน้มประชากรที่ลดลงจะส่งผลให้โรงเรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โรงเรียนในอนาคตอาจไม่ได้แข่งขันกันด้าน “จำนวนผู้เรียน” แต่จะมุ่งแข่งขันด้าน “คุณภาพและอัตลักษณ์” ของสถานศึกษา โรงเรียนที่สามารถสร้างจุดเด่นเฉพาะด้าน เช่น โรงเรียนด้านสิ่งแวดล้อม โรงเรียนดิจิทัล โรงเรียนเกษตรอัจฉริยะ หรือโรงเรียนสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่ จะได้รับความสนใจจากผู้เรียนและชุมชนมากขึ้น (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2565) อีกทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลจะเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคต โดยเฉพาะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแบบเรียลไทม์ (UNESCO, 2023)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล” (Digital Leadership) ควบคู่กับ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” (Innovative Leadership) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2564) นอกจากนี้ แนวคิด “Green and Sustainable School” หรือ “โรงเรียนสีเขียวและยั่งยืน” กำลังกลายเป็นทิศทางสำคัญของการศึกษาระดับโลก โดย UNESCO (2024) เสนอว่า โรงเรียนแห่งอนาคตควรเป็นสถานศึกษาที่บูรณาการความยั่งยืน เทคโนโลยี และการพัฒนาสังคมเข้าด้วยกัน ทั้งด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานสะอาด การลดขยะ การส่งเสริมสุขภาวะ และการพัฒนาทักษะด้านสิ่งแวดล้อมแก่ผู้เรียน เพื่อสร้างพลเมืองโลกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดโรงเรียนยั่งยืนยังสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้เรียนและสถานศึกษา โรงเรียนในอนาคตจึงควรเป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมทั้งความรู้ ทักษะอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกแนวโน้มสำคัญ คือ การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่าย (Network Governance) ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานโดยลำพังได้อีกต่อไป โรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแบ่งปันทรัพยากร ตัวอย่างเช่น การใช้ครูผู้เชี่ยวชาญร่วมกัน การจัดหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

บทสรุป

วิกฤตโครงสร้างประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่กำลังเผชิญปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง งบประมาณจำกัด และการขาดแคลนครู ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคประชากรลดลงจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่ “การบริหารเชิงนวัตกรรม” ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารแบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของชุมชน
องค์ความรู้สำคัญจากบทความนี้ คือ “โมเดลการบริหารสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน” ซึ่งประกอบด้วย

- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การบริหารแบบเครือข่าย
- โรงเรียนฐานชุมชน
- การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร และดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคต



ภาพที่ 1 โมเดลการบริหารสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชัยยนต์ เพาพาน. (2564). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2565). **การศึกษาไทยในยุคโลกเปลี่ยน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2565.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2563–2564: การปฏิรูปการศึกษาในยุคความเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 4 ปี 2565.** กรุงเทพมหานคร: สศช.

UNESCO. (2023). **Global Education Monitoring Report 2023**. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2024). **Greening Education for Sustainable Future.** Paris: UNESCO.

นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธตามหลักโยนิโสมนสิการ กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

INNOVATIVE MANAGEMENT OF BUDDHIST-BASED LEARNING SPACES BASED ON YONISOMANASIKARA PRINCIPLES: A CASE STUDY OF SCHOOLS UNDER THE PRACHINBURI-NAKHON NAYOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

ภาณุพงศ์ สังขะวินิจ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Phanuphong Sangkhawinit
Doctoral Program in Buddhist Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Correspondfing Author E-mail : sangkawinit@gmail.com

(ได้รับเมื่อ: 1 เมษายน 2569; แก้ไขเมื่อ: 10 เมษายน 2569; ยอมรับเมื่อ: 13 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธตามหลักโยนิโสมนสิการนี้ มุ่งนำเสนอแนวทางการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายแต่กลับขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทักษะการคิดวิเคราะห์ หัวใจสำคัญของนวัตกรรมนี้คือการบริหารจัดการบรรยากาศทางปัญญา โดยการเปลี่ยนพื้นที่จากเดิมที่เป็นเพียงภาชนะรองรับการเรียนรู้ ให้กลายเป็น "ครูคนที่สาม" ที่ช่วยกระตุ้นการคิดอย่างแยบคาย ผ่านการบูรณาการหลักสัปปายะ 7 เพื่อจัดสรรพื้นที่ให้ครอบคลุมทั้งมิติทางกายภาพที่สงบปลอดภัย (อาวาสสัปปายะ) มิติทางสังคมที่ส่งเสริมบทสนทนาสร้างสรรค์ (ภัสสสัปปายะ) และปฏิสัมพันธ์กับกัลยาณมิตร (บุคคลสัปปายะ) เพื่อมุ่งสู่การสร้างพื้นที่ทางจิตปัญญาในตัวผู้เรียน

นวัตกรรมนี้ยังจำแนกการออกแบบพื้นที่ให้สอดรับกับวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการทั้ง 10 รูปแบบ เช่น การจัด "พื้นที่สืบค้นเชิงประจักษ์" เพื่อฝึกการคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือ "พื้นที่อภิปรายที่ปลอดภัย" สำหรับการคิดแบบคุณโทษและทางออก โดยผลการศึกษาในพื้นที่กรณีศึกษา สพม.ปราจีนบุรี นครนายก พบว่าสามารถดึงศักยภาพจากทุนทางธรรมชาติอย่างอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ทุนทางวัฒนธรรมผ่านเครือข่ายบวร และโจทย์ปัญหาในชีวิตจริงจากเขตเศรษฐกิจ EEC มาใช้เป็นต้นทุนในการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง องค์ความรู้ที่ได้ถูกสังเคราะห์เป็น "Y-SPACE Model" เพื่อเป็นกรอบแนวคิดให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ในการพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพและมีปัญญาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: โยนิโสมนสิการ, พื้นที่เรียนรู้, สัปปายะ 7

Abstract

"Management Innovation of Buddhist Learning Space based on Yoniso-manasikara" aims to present a framework for creating a learning ecosystem to address the challenges of the digital age. In this era, learners can access information easily but often lack deep understanding and critical thinking skills. The core of this innovation is the "Management of Intellectual Atmosphere," which transforms physical spaces from mere containers of learning into a "third teacher" that stimulates profound reflection. This is achieved by integrating the "7 Sappaya" (favorable conditions) to design spaces that encompass physical dimensions for safety and tranquility (Avasa-sappaya), social dimensions for constructive dialogue (Phassa-sappaya), and interactions with noble friends or mentors (Puggala-sappaya), ultimately aiming to cultivate "intellectual and spiritual space" within the learners.

Furthermore, this innovation categorizes space design to align with the 10 methods of Yoniso-manasikara. For instance, "Empirical Inquiry Spaces" are designed for causal investigation, while "Safe Discussion Spaces" facilitate thinking about benefits, drawbacks, and solutions. Results from the case study of SESAO Prachinburi Nakhon Nayok reveal the successful utilization of regional assets, including natural capital from Khao Yai National Park, cultural capital through the "Home-Temple-School" (Bovorn) network, and real-world challenges from the Eastern Economic Corridor (EEC). These resources serve as the foundation for creating learning spaces connected to authentic life experiences. The synthesized knowledge is presented as the "Y-SPACE Model," providing a conceptual framework for school administrators to develop high-quality, wise citizens in a sustainable digital society.

Keywords: Yoniso-manasikara, Learning Space, 7 Sappaya (Favorable Conditions)

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัลที่ข้อมูลข่าวสารหลั่งไหลอย่างรวดเร็วและไร้ขีดจำกัด ได้ก่อให้เกิดความท้าทายสำคัญต่อระบบการศึกษาไทย กล่าวคือ แม้ผู้เรียนในปัจจุบันจะมีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ได้อย่างกว้างขวาง แต่กลับพบช่องว่างในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการไตร่ตรองใคร่ครวญ (ทิศนา แขมมณี, 2560) สภาวะ เข้าถึงง่าย แต่เข้าใจยาก นี้ ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะรับข้อมูลอย่างผิวเผิน ขาดความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือ ไม่สามารถแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงและความคิดเห็น และที่สำคัญคือขาดกระบวนการย่อยข้อมูลเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แท้จริง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ปัญหานี้จึงเป็นโจทย์ใหญ่ที่วงการศึกษาไทยต้องเร่งหาแนวทางแก้ไข เพื่อมิให้เยาวชนของชาติเติบโตไปเป็นเพียง "ผู้เสพข้อมูล" แต่ต้องเป็น "ผู้สร้างสรรค์ปัญญา" ให้จงได้

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว การหวนกลับมาทบทวนและน้อมนำหลักพุทธธรรมอันเป็นรากฐานทางปัญญาของสังคมไทยมาประยุกต์ใช้จึงเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลัก "โยนิโสมนสิการ" ซึ่งหมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี หรือการคิดอย่างมีรากฐาน มีเหตุผล และสืบค้นไปจนถึงต้นตอ (พระพรหมคุณาภรณ์ [ป.อ. ปยุตฺโต], 2559) โยนิโสมนสิการเป็นมากกว่าเพียงหลักธรรม แต่คือ "กระบวนทัศน์ในการคิด" (Thinking Paradigm) ที่สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีปัญญา รู้จักคิดพิจารณาอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างทักษะการคิดขั้นสูง การนำหลักโยนิโสมนสิการมาบูรณาการกับการเรียนการสอนจึงไม่ใช่การบังคับให้นักเรียนต้องศึกษาศาสนา แต่เป็นการมอบ "เครื่องมือทางปัญญา" ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่ซับซ้อนในโลกปัจจุบันได้อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

อย่างไรก็ตาม การจะบ่มเพาะกระบวนการคิดที่ลึกซึ้งเช่นนี้ให้เกิดขึ้นได้ ย่อมไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงในตำราหรือกิจกรรมในห้องเรียน แต่ต้องอาศัย "สภาพแวดล้อม" ที่เอื้ออำนวยอย่างเป็นองค์รวม แนวคิดเรื่อง "พื้นที่เรียนรู้" (Learning Space) ในงานนี้จึงนิยามในมิติที่กว้างกว่าอาคารสถานที่ แต่หมายถึง "การจัดระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้" ที่บูรณาการสภาพแวดล้อมทุกมิติเข้าด้วยกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างแยบคาย โดยมีรากฐานมาจากหลัก "สัปปายะ 7" ในพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึง สภาพที่เกื้อกูลหรือสิ่งที่เหมาะสมอันจะช่วยให้การเรียนรู้และปฏิบัติธรรมก้าวหน้า (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต], 2546) ดังนั้น "นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้" ในที่นี้ จึงหมายถึง การออกแบบและบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็น "พื้นที่สัปปายะ" ที่เกื้อหนุนต่อการเจริญปัญญา ประกอบด้วย อาวาสสัปปายะ (ที่อยู่เหมาะสม), โคจรสัปปายะ (แหล่งเรียนรู้ดี), ภัสสสัปปายะ (บทสนทนาสร้างสรรค์), และบุคคลสัปปายะ (กัลยาณมิตร) เป็นต้น ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติทางกายภาพ สังคม และจิตวิญญาณอย่างครบถ้วน

การศึกษานี้ได้เลือกพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นกรณีศึกษา ด้วยเหตุผลเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ พื้นที่ดังกล่าวมี "ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม" ที่โดดเด่นและหลากหลาย ประการแรก จังหวัดปราจีนบุรีและนครนายกเป็นพื้นที่ที่ได้รับอิทธิพลจากการขยายตัวของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทำให้เป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างสังคมเกษตรกรรมดั้งเดิมและสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ซึ่งสร้างโจทย์ที่ท้าทายให้ผู้เรียนต้องมีทักษะการปรับตัวและการคิดวิเคราะห์สูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ประการที่สอง พื้นที่นี้อุดมไปด้วย "ทุนทางธรรมชาติ" เช่น อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ และ "ทุนทางวัฒนธรรม" โดยมีพุทธศาสนสถาน (วัด) ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนกระจายอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญในการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริงภายใต้แนวคิด "บวร" (บ้าน-วัด-โรงเรียน) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ศักยภาพเหล่านี้ทำให้ สพม.ปจนย เป็นพื้นที่ต้นแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการศึกษาและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้ที่ผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับหลักการสากล

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงมุ่งมั่นที่จะศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้และถอดบทเรียนจากโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำเสนอ "รูปแบบนวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธตามหลักโยนิโสมนสิการ" ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้กำหนดนโยบายในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สามารถสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและมีปัญญาในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนสืบไป

ทฤษฎีและแนวคิดพื้นที่เรียนรู้ จากมิติทางกายภาพสู่พื้นที่ทางจิตปัญญา

แนวคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการจัดการพื้นที่เพื่อการศึกษามักจำกัดอยู่ในกรอบของ "ห้องเรียน" ที่มีโครงสร้างทางกายภาพที่ชัดเจนตายตัว เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้หันหน้าเข้าหากระดานดำ ซึ่งสะท้อนปรัชญาการศึกษาแบบดั้งเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางและเป็นผู้ส่งผ่านความรู้ (ทิศนา แขมมณี, 2560) การออกแบบพื้นที่ในลักษณะนี้มุ่งเน้นประโยชน์ใช้สอยด้านการควบคุมและการบริหารจัดการผู้เรียนเป็นหลัก มากกว่าจะส่งเสริมปฏิสัมพันธ์หรือกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อน อย่างไรก็ตาม ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวได้ถูกท้าทายและพัฒนาไปอย่างมาก นักการศึกษาทั่วโลกเริ่มตระหนักว่า "พื้นที่" มีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ และได้ขยายความหมายของพื้นที่จากการเป็นเพียง "ภาชนะ" ไปสู่การเป็น "ครูคนที่สาม" ที่สามารถกระตุ้น ชี้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

ในบริบทของไทย แนวคิดการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีรากฐานที่ลึกซึ้งอยู่ในหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลัก "สัปปายะ 7" ซึ่งหมายถึง สภาวะที่เกื้อกูล, สิ่งที่เหมาะสม, หรือสภาพแวดล้อมที่สบาย อันจะช่วยให้การพัฒนาทางกาย วาจา ใจ และปัญญาเป็นไปได้อย่างราบรื่นและก้าวหน้า (พระพรหมคุณาภรณ์ [ป.อ. ปยุตฺโต], 2559) หลักสัปปายะนี้สามารถนำมาประยุกต์เป็นกรอบคิดในการออกแบบ "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้" (Learning Ecosystem) ได้อย่างสมบูรณ์และเป็นองค์รวมยิ่งกว่าแนวคิดตะวันตก เพราะครอบคลุมมิติที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้งกว่าเพียงแค่กายภาพ โดยประกอบด้วย

อาวาสสัปปายะ ที่อยู่หรือสถานที่มีความเหมาะสม สงบ ปลอดภัย ไม่วุ่นวาย ในบริบทของโรงเรียนหมายถึงการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีมุมสงบ มีพื้นที่สีเขียวที่ร่มรื่น

โคจรสัปปายะ แหล่งเรียนรู้หรือแหล่งข้อมูลดี สามารถเข้าถึงได้ง่าย ในที่นี้หมายรวมทั้งห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่ผ่านการคัดกรองแล้ว

ภัสสสัปปายะ การพูดคุยหรือบทสนทนาที่สร้างสรรค์ มีสาระประโยชน์ ในโรงเรียนคือการสร้างวัฒนธรรมการสนทนาเชิงบวก การเปิดพื้นที่ให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนอย่างมีเหตุผลและให้เกียรติกัน

บุคคลสัปปายะ การได้อยู่ใกล้หรือเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ดีมีปัญญา ซึ่งก็คือครู กัลยาณมิตร หรือวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สามารถเป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้

อาหารสัปปายะ อาหารที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพร้อมของร่างกายและสมองในการเรียนรู้

อุตุสัปปายะ อุณหภูมิหรือสภาพอากาศที่พอเหมาะ ไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป

อิริยาบถสัปปายะ การมีอิริยาบถที่สมดุล ไม่ถูกบังคับให้อยู่ในท่าใดท่าหนึ่งนานเกินไป ซึ่งหมายถึงการออกแบบพื้นที่ที่ยืดหยุ่น ให้ผู้เรียนสามารถเคลื่อนไหวและปรับเปลี่ยนท่าทางได้

จากหลักสัปปายะ 7 ประการ จะเห็นได้ว่า "พื้นที่เรียนรู้" ในมุมมองของพุทธธรรมนั้น ไม่ได้หยุดอยู่แค่ พื้นที่ทางกายภาพ ที่สวยงามหรือทันสมัย แต่ได้ขยายขอบเขตไปสู่ พื้นที่ทางสังคม ที่ต้องมี "ภัสสสัปปายะ" และ "บุคคลสัปปายะ" และที่สำคัญที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การสร้าง พื้นที่ทางจิตปัญญา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) พื้นที่ทางจิตปัญญาคือ "พื้นที่ภายใน" ของผู้เรียนที่สงบ โปร่งโล่ง และพร้อมสำหรับการคิดใคร่ครวญอย่างแยบคาย เป็นสภาวะที่จิตใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้จึงไม่ใช่แค่การสร้างอาคาร แต่คือ "การบริหารจัดการสัปปายะ" เพื่อบ่มเพาะพื้นที่ทางปัญญาให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนนั่นเอง

เจาะลึกหลักโยนิโสมนสิการ 10 วิธี กับการออกแบบพื้นที่เรียนรู้ที่สอดคล้อง

โยนิโสมนสิการ คือ กระบวนการคิดอย่างถูกวิธีและมีปัญญา เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาที่แท้จริง เพราะเป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคคลสามารถเปลี่ยน "ข้อมูล" และ "สารสนเทศ" ให้กลายเป็น "ความรู้" และ "ปัญญา" ได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ [ป.อ. ปยุตฺโต], 2559) กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการมีหลากหลายวิธี แต่ในที่นี้จะยกมาวิเคราะห์ 10 วิธีหลัก โดยเชื่อมโยงกับประเภทของพื้นที่เรียนรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมวิธีคิดนั้นๆ

วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย เพื่อให้เข้าใจความเชื่อมโยงของสรรพสิ่ง

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่สืบค้นเชิงประจักษ์" พื้นที่นี้ต้องอุดมไปด้วย "ร่องรอย" ให้สืบค้นได้ ทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ที่มีอุปกรณ์ครบครัน, สวนพฤกษศาสตร์หรือพื้นที่ธรรมชาติในโรงเรียน

ที่ผู้เรียนสามารถสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศได้จริง, พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นหรือแหล่งโบราณคดี ที่เชื่อมโยงกับชุมชน, หรือแม้แต่ ฐานข้อมูลดิจิทัล ที่รวบรวมกรณีศึกษาต่างๆ ไว้ให้วิเคราะห์

วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เพื่อให้เห็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ภายใน

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่วิเคราะห์เชิงโครงสร้าง" เป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อการ "รื้อ" และ "สร้าง" สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและเชิงแนวคิด เช่น มุมโครงงาน ที่มีเครื่องมือช่างและวัสดุหลากหลาย, ห้องเรียนศิลปะ ที่มีอุปกรณ์ให้ทดลองผสมสีหรือปั้นรูปทรง, หรือ พื้นที่อภิปรายกลุ่มย่อย พร้อมกระดานไวท์บอร์ดขนาดใหญ่สำหรับวาดแผนผังความคิด เพื่อแยกแยะองค์ประกอบของปัญหา

วิธีคิดแบบเห็นสามัญลักษณะ การคิดพิจารณาให้เห็นความไม่เที่ยง (อนิจจัง) ความเป็นทุกข์ (ทุกขัง) และความไม่มีตัวตน (อนัตตา) ของสิ่งต่างๆ

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่ใคร่ครวญ" พื้นที่นี้ต้องมีความสงบ โปร่งโล่ง และเป็นส่วนตัว เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้อยู่กับตนเองและสังเกตปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยใจที่เป็นกลาง เช่น มุมสงบ ในห้องสมุด, สวนหย่อมหรือลานธรรม ที่มีเสียงน้ำไหลเบาๆ, หรือ ห้องเรียนธรรมชาติ ใต้ร่มไม้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล การร่วงโรยของใบไม้ ซึ่งเป็นสื่อการสอนเรื่องอนิจจังที่ดีที่สุด

วิธีคิดแบบอริยสัจ การคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ ทุกข์ (ระบุปัญหา), สมุทัย (หาสาเหตุ), นิโรธ (กำหนดเป้าหมาย/ทางดับทุกข์), และมรรค (หาวิธีการและลงมือทำ)

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่แก้ปัญหาและสร้างสรรค์" เป็นพื้นที่ที่สนับสนุนกระบวนการคิดเชิงออกแบบ อย่างครบวงจร ตั้งแต่การระดมสมองเพื่อหาแก่นของปัญหา ไปจนถึงการสร้างต้นแบบเพื่อทดลองหาทางออก เช่น Maker Space หรือ Innovation Hub ที่มีเครื่องมือหลากหลายตั้งแต่กระดาษโพสต์อิทไปจนถึงเครื่องพิมพ์สามมิติ

วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก การมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างรอบด้าน ทั้งในแง่ดี (คุณ) แง่เสีย (โทษ) และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง (ทางออก)

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่อภิปรายอย่างปลอดภัย" พื้นที่นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิจารณญาณ ต้องเป็นพื้นที่ที่ผู้เรียนรู้สึกไว้วางใจ สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอิสระโดยไม่กลัวการตัดสิน เช่น วงสนทนาที่มีกติกาการรับฟังอย่างลึกซึ้ง, เวทีดีเบตเชิงสร้างสรรค์, หรือ บอร์ดแสดงความคิดเห็น ที่เปิดกว้าง

วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม การแยกแยะระหว่างประโยชน์ใช้สอยที่แท้จริง (คุณค่าแท้) กับคุณค่าที่เกิดจากความอยากหรือการปรุงแต่ง (คุณค่าเทียม)

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่ทบทวนวิถีชีวิต" เป็นพื้นที่ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามกับค่านิยมของสังคมบริโภคนิยม เช่น นิทรรศการว่าด้วยเรื่องขยะ แปลงเกษตรพอเพียงในโรงเรียนที่ให้ผู้เรียนลงมือปลูกผักกินเองเพื่อเข้าใจคุณค่าแท้ของอาหาร, หรือ กิจกรรม "ตลาดนัดไร้เงินสด" ที่เน้นการแลกเปลี่ยนสิ่งของหรือทักษะ

วิธีคิดแบบปลุกเร้าคุณธรรม การคิดที่มุ่งกระตุ้นให้เกิดความดีงามและพลังใจในการทำความดี (กุศลฉันทะ)

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่สร้างแรงบันดาลใจ" เป็นพื้นที่ที่จัดแสดงเรื่องราวหรือผลงานของบุคคลต้นแบบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจ เช่น บอร์ดเชิดชูเกียรติ ที่ไม่ได้มีแค่ผลการเรียน แต่รวมถึงการทำความดีของนักเรียน, มุมจัดแสดงผลงานจิตอาสา, หรือ การเชิญปราชญ์ชาวบ้านหรือศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ มาเล่าเรื่องราวในพื้นที่ลานกิจกรรม

วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน การมีสติรับรู้สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะปัจจุบัน

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่แห่งสติ" คล้ายกับพื้นที่ใคร่ครวญ แต่เน้นการฝึกฝนโดยตรง อาจเป็น ห้องสมาธิ ที่มีเบาะรองนั่ง, ทางเดินจงกรม ที่ออกแบบไว้โดยเฉพาะ, หรือแม้แต่ มุม "Digital Detox" ที่ขอความร่วมมืองดใช้โทรศัพท์มือถือ เพื่อฝึกการอยู่กับตัวเองและสิ่งรอบข้างจริงๆ

วิธีคิดแบบวิภัชชวาท การคิดแบบจำแนกแยกแยะ แถลงความจริงเป็นด้านๆ ไม่ตัดสินแบบเหมารวม

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่พหุวัฒนธรรม" เป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจและยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และความเชื่อ เช่น การจัดสัปดาห์วัฒนธรรมนานาชาติ, มุมหนังสือที่มาจากหลากหลายมุมมอง, หรือ การจัดกิจกรรมโต้วาทีในประเด็นทางสังคมที่ซับซ้อน

วิธีคิดแบบมีส่วนร่วม การคิดที่เชื่อมโยงตนเองเข้ากับส่วนรวม ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนต่อชุมชนและสังคม

พื้นที่ที่ต้องการ "พื้นที่เชื่อมโยงชุมชน" พื้นที่นี้ต้องทลายกำแพงระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้โรงเรียนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและชุมชนเป็นห้องเรียนของโรงเรียน เช่น การมีพื้นที่ทำงานร่วมกัน ระหว่างนักเรียนกับคนในชุมชน, การใช้พื้นที่โรงเรียนเป็นตลาดชุมชนในวันหยุด, หรือ การสร้าง "กำแพงมีชีวิต" ที่เป็นสวนผักแนวตั้งให้คนในชุมชนมาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

การวิเคราะห์ข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การจะส่งเสริมการคิดแบบโยนิโสมนสิการได้อย่างครบถ้วนนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการพื้นที่ให้มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่สงบ พื้นที่ปฏิบัติการ พื้นที่อภิปราย หรือพื้นที่เชื่อมโยงกับโลกภายนอก เพื่อตอบสนองต่อวิธีคิดในแต่ละรูปแบบได้อย่างสมบูรณ์

บริบทและศักยภาพของพื้นที่ สพม.ปราจีนบุรี นครนายก

การเลือกพื้นที่กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก (สพม.ปจนย) ตั้งอยู่บนฐานของการวิเคราะห์ศักยภาพและ "ทุน" ที่มีอยู่เดิมในพื้นที่ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นต้นทุนในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธได้อย่างดียิ่ง โดยมีจุดแข็งที่สำคัญดังนี้ (สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี , 2565; สำนักงานจังหวัดนครนายก, 2565)

ทุนทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสองจังหวัดเป็นที่ตั้งของอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งเป็นมรดกโลกทางธรรมชาติ ทำให้โรงเรียนในพื้นที่มี "ห้องเรียนธรรมชาติขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ" อยู่ใกล้แค่เอื้อม ศักยภาพนี้สามารถนำมาออกแบบ "โคจรสัปปายะ" ที่ยอดเยี่ยม เพื่อส่งเสริมการคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย และการคิดแบบเห็นสามัญลักษณะ ผ่านกิจกรรมการเดินป่าศึกษาธรรมชาติ การสังเกตระบบนิเวศ การเรียนรู้เรื่องความหลากหลายทางชีวภาพ และการเห็นวัฏจักรของชีวิตที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ จังหวัดนครนายกยังมีชื่อเสียงด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เช่น เขื่อนขุนด่านปราการชลและน้ำตกต่างๆ ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนในด้านการบริหารจัดการน้ำและพลังงานได้เป็นอย่างดี

ทุนทางวัฒนธรรมและศาสนา พื้นที่ทั้งสองจังหวัดมีวัดและพุทธศาสนสถานที่สำคัญหลายแห่งที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน เช่น วัดแก้วพิจิตรในปราจีนบุรีที่มีสถาปัตยกรรม 4 ชาติ หรือวัดหลวงพ่อปากแดงในนครนายกที่เป็นที่เคารพศรัทธาของประชาชน วัดเหล่านี้คือ "บุคคลสัปปายะ" และ "อาวาสสัปปายะ" ที่มีชีวิต สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม ศิลปะ และหลักธรรมคำสอน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับวัดตามแนวทาง "บวร" (บ้าน-วัด-โรงเรียน) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) จะทำให้เกิด "พื้นที่เชื่อมโยงชุมชน" ที่เข้มแข็ง สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดแบบปลุกเร้าคุณธรรม และการคิดแบบมีส่วนร่วม ได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การให้นักเรียนเข้าไปศึกษาประวัติศาสตร์ของวัด หรือการจัดโครงการจิตอาสาพัฒนาวัดร่วมกับชุมชน

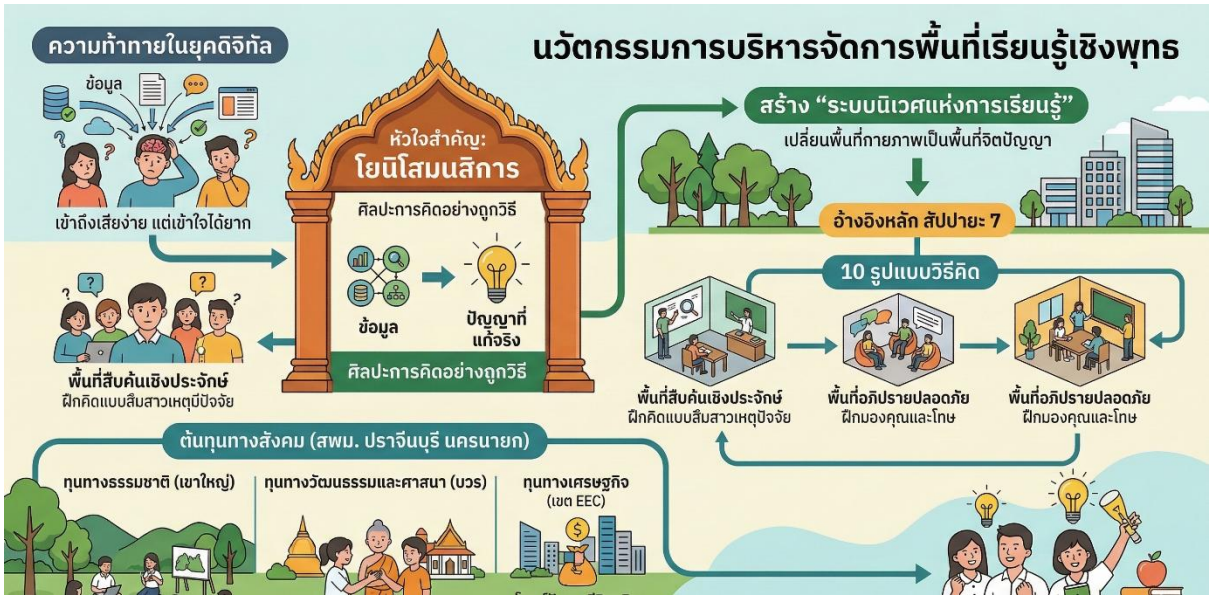
ทุนทางสังคมและเศรษฐกิจ จังหวัดปราจีนบุรีเป็นที่ตั้งของสวนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หลายแห่ง และเป็นส่วนหนึ่งของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในขณะที่นครนายกเป็นเมืองท่องเที่ยวและเกษตรกรรมชั้นนำ ความเป็นเมืองกึ่งเกษตรกรรมกึ่งอุตสาหกรรมนี้สร้างบริบททางสังคมที่ซับซ้อนและน่าสนใจสำหรับผู้เรียน ทำให้เกิดโจทย์จริงในชีวิต ที่สามารถนำมาใช้ใน "พื้นที่แก้ปัญหาและสร้างสรรค์" (เพื่อฝึกการคิดแบบอริยสัจ และการคิดแบบคุณโทษและทางออกได้ เช่น ปัญหาผลกระทบของโรงงานอุตสาหกรรมต่อสิ่งแวดล้อม, การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน , หรือการแปรรูปสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรม เป็นต้น

จุดแข็งของสถานศึกษา โรงเรียนหลายแห่งในสังกัด สพม.ปจนย ได้มีการพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณธรรม, โรงเรียนวิถีพุทธ, หรือโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียงอยู่แล้ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก, 2566) ซึ่งหมายความว่ามี "ต้นทุนเดิม" ทั้งในด้านบุคลากร (ครูแกนนำ) และกิจกรรมที่พร้อมจะต่อยอดไปสู่การบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้ในภาพรวมได้ทันที โรงเรียนเหล่านี้มีศักยภาพสูงในการเป็น "โรงเรียนต้นแบบ" (Model School) สำหรับการถอดบทเรียนเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ต่อไป

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ทฤษฎีพื้นที่เรียนรู้ หลักโยนิโสมนสิการ และบริบทของพื้นที่กรณีศึกษา ชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องและศักยภาพในการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งสามส่วนเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็น "รูปแบบนวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธ" ที่ไม่ใช่แค่ทฤษฎี แต่สามารถเกิดขึ้นได้จริงและตอบโจทย์ความท้าทายของการศึกษาไทยในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาพรวมของนวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธนี้ เริ่มต้นจากความท้าทายในยุคดิจิทัลที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายแต่กลับเข้าใจได้ยาก จึงมีการนำหลัก โยนิโสมนสิการ หรือศิลปะการคิดอย่างถูกวิธีมาเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนข้อมูลให้กลายเป็นปัญญาที่แท้จริง โดยกระบวนการนี้จะถูกขับเคลื่อนผ่านการสร้าง "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้" ที่อ้างอิงหลัก สัปปายะ 7 เพื่อเปลี่ยนพื้นที่ทางกายภาพให้กลายเป็นพื้นที่ทางจิตปัญญา ในส่วนของกลไกการเรียนรู้ได้มีการจำแนก วิธีคิด 10 รูปแบบ ที่เชื่อมโยงกับพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น การใช้พื้นที่สืบค้นเชิงประจักษ์เพื่อฝึกการคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือการใช้พื้นที่อภิปรายที่ปลอดภัยเพื่อฝึกมองคุณและโทษ ซึ่งการจะสร้างพื้นที่เหล่านี้ให้เกิดขึ้นจริงได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยต้นทุนทางสังคมของพื้นที่ สพม. ปราจีนบุรี นครนายก ที่มีความโดดเด่น ทั้งทุนทางธรรมชาติอย่างเขาใหญ่ที่เปรียบเสมือนห้องเรียนธรรมชาติขนาดใหญ่ ทุนทางวัฒนธรรมและศาสนาที่เชื่อมโยงผ่านหลัก "บวร" รวมถึงทุนทางเศรษฐกิจจากเขต EEC ที่สร้างโจทย์ปัญหาในชีวิตจริงให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและแก้ปัญหา ทั้งหมดนี้หลอมรวมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพและมีปัญญาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง "นวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้เชิงพุทธตามหลักโยนิโสมนสิการ กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก" มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและบ่มเพาะทักษะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการให้แก่ผู้เรียนท่ามกลางบริบททางการศึกษาที่กำลังเผชิญกับความท้าทายจากยุคดิจิทัล ซึ่งมักเน้นความเร็วในการเข้าถึงข้อมูลมากกว่าความลึกซึ้งในการไตร่ตรองใคร่ครวญ จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและการถอดบทเรียนจากศักยภาพของพื้นที่กรณีศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้ที่มุ่งสร้างปัญญา ไม่ใช่การลงทุนสร้างอาคารหรือจัดซื้อเทคโนโลยีราคาแพง แต่คือ "การบริหารจัดการบรรยากาศทางปัญญา"

ผลการศึกษาพบว่า การจะสร้างพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดเชิงโยนิโสมนสิการได้นั้น จำเป็นต้องขยายขอบเขตของคำว่า "พื้นที่" ให้ไกลกว่ามิติทางกายภาพ โดยบูรณาการแนวคิด "สัปปายะ 7" ในทางพระพุทธศาสนามาเป็นกรอบในการออกแบบ "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้" (Learning Ecosystem) ที่เป็นองค์รวม ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่อย่างน้อย 3 มิติที่ต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) พื้นที่ทางกายภาพ (Physical Space) ที่มีความสงบ ปลอดภัย และเป็นระเบียบ (อาวาสสัปปายะ), 2) พื้นที่ทางสังคม (Social Space) ที่ส่งเสริมให้เกิดบทสนทนาที่สร้างสรรค์ (ภัสสสัปปายะ) และการมีปฏิสัมพันธ์กับกัลยาณมิตร (บุคคลสัปปายะ), และ 3) พื้นที่ทางจิตปัญญา (Intellectual/Spiritual Space) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด คือการสร้างสภาวะภายในของผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการคิดใคร่ครวญอย่างอิสระและลึกซึ้ง

นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่ากระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการทั้ง 10 วิธีนั้น ต้องการพื้นที่เรียนรู้ที่มี

ลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป เช่น การคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัยต้องการ "พื้นที่สืบค้นเชิงประจักษ์" อย่างห้องปฏิบัติการหรือห้องเรียนธรรมชาติ ในขณะที่การคิดแบบเห็นคุณโทษและทางออกต้องการ "พื้นที่อภิปรายที่ปลอดภัย" ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการพื้นที่ให้มีความหลากหลาย เพื่อรองรับกระบวนการคิดที่แตกต่างกันเหล่านี้ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากงานครั้งนี้ได้ถูกสังเคราะห์และนำเสนอเป็น "Y-SPACE Model" เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่เรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพม.) ควรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดสรรงบประมาณด้านอาคารสถานที่ จากเดิมที่มุ่งเน้นการก่อสร้างอาคารเรียนตามรูปแบบมาตรฐาน ไปสู่การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา "พื้นที่เรียนรู้ทางเลือก" ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เช่น การจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับโครงการ "ห้องเรียนธรรมชาติ", "มุมสงบเพื่อการใคร่ครวญ", "พื้นที่สร้างสรรค์นวัตกรรม (Maker Space)" หรือ "ลานกิจกรรมเชื่อมโยงชุมชน" โดยควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เน้นผลลัพธ์ด้านทักษะและสุขภาวะของผู้เรียน มากกว่าความสมบูรณ์ทางกายภาพเพียงอย่างเดียว

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง "สถาปัตยกรรมทางการเรียนรู้" (Learning Architecture) กล่าวคือ สามารถออกแบบและใช้ประโยชน์จากพื้นที่ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูงได้ ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ "การบริหารจัดการบรรยากาศทางปัญญา" เพื่อให้ครูสามารถเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สอนหน้าชั้นเรียน" ไปสู่ "ผู้อำนวยความสะดวกและนักจัดระบบนิเวศการเรียนรู้"

สำหรับสถานศึกษาในเขต สพม.ปราจีนบุรี นครนายก ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างเป็นทางการ (MOU) ระหว่างสถานศึกษา, วัด, ชุมชน, และหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น (เช่น อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่) เพื่อใช้ประโยชน์จาก "ทุนทางสังคมและธรรมชาติ" ที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาจจัดทำ "แผนที่แหล่งเรียนรู้ชุมชน" และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริงนอกโรงเรียน เพื่อทลายกำแพงระหว่างโรงเรียนและโลกแห่งความเป็นจริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). **การคิดเชิงสร้างสรรค์.** ซัคเซส มีเดีย.

ทิศนา แขมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.** โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**.พิมพ์ครั้งที่ 34. โรงพิมพ์สหธรรมิก.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565.** กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานจังหวัดนครนายก. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2566-2570.** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2566-2570.** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2566-2570.** สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี.

องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะในยุคปัญญาประดิษฐ์

COMPONENTS OF AN INTELLIGENT LEARNING ECOSYSTEM IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE.

มนตา ชินนาทศิริกุล
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Monta Chinnatsirikul
Doctoral Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Correspondfing Author E-mail : sendtomonta@gmail.com

(ได้รับเมื่อ: 3 กุมภาพันธ์ 2569; แก้ไขเมื่อ: 10 กุมภาพันธ์ 2569; ยอมรับเมื่อ: 11 กุมภาพันธ์ 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem) ท่ามกลางกระแสการปฏิวัติดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการศึกษา การศึกษาพบว่าระบบนิเวศดังกล่าวต้องอาศัยรากฐานทางเทคโนโลยีที่แข็งแกร่ง ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล แพลตฟอร์มประสบการณ์การเรียนรู้ และฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่ทำงานประสานกัน กลไกเหล่านี้ช่วยให้ AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และสนับสนุนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งนำเสนอเนื้อหาอัจฉริยะ (Smart Content) ที่สามารถปรับระดับความยากง่ายให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้โดยอัตโนมัติ นอกจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว การขับเคลื่อนระบบนิเวศนี้ยังต้องอาศัยการยกระดับบทบาทของผู้สอนจากผู้บรรยายไปสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้และนักออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวเป็นผู้ขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ประโยชน์จาก AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจและสนับสนุนผู้เรียนอย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การนำระบบนิเวศนี้มาใช้ยังมีความท้าทายด้านจริยธรรมที่ต้องให้ความสำคัญ ทั้งในเรื่องอคติของปัญญาประดิษฐ์ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และปัญหาช่องว่างทางดิจิทัล ท้ายที่สุด ความสำเร็จในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะจึงไม่ได้วัดที่ความล้ำหน้าของเทคโนโลยี แต่วัดที่การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของมนุษย์ทุกคนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ, ปัญญาประดิษฐ์, การเรียนรู้เฉพาะบุคคล, การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ, จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This academic article aimed to analyze and synthesize the key components for creating a Smart Learning Ecosystem amidst the wave of the digital revolution and Artificial Intelligence (AI) technology that transformed the educational paradigm. The study found that such an ecosystem required a strong technological foundation, comprising digital infrastructure, learning experience platforms, and Big Data working in coordination. These mechanisms enabled AI to analyze data to concretely create Personalized Learning and support Competency-Based Learning. Furthermore, it presented Smart Content that automatically adjusted its difficulty level to suit the learners.

In addition to technological advancements, driving this ecosystem required elevating the instructors' roles from lecturers to learning facilitators and learning experience designers. This was coupled with educational administration that had to adapt into a strategic enabler, utilizing AI for data-driven decision-making and timely learner support. However, implementing this ecosystem also faced ethical challenges that needed prioritization, including AI bias, data privacy, and the digital divide. Ultimately, the success in creating a Smart Learning Ecosystem was not measured by technological advancement, but by the integration of technology to sustainably unleash the highest potential of all humans.

Keywords: Smart Learning Ecosystem, Artificial Intelligence, Personalized Learning, Competency-Based Learning, AI Ethics

บทนำ

ท่ามกลางกระแสคลื่นแห่งการปฏิวัติดิจิทัลที่ถาโถมเข้าสู่ทุกมิติของสังคมไทย ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้ก้าวขึ้นมาเป็นเทคโนโลยีเปลี่ยนโลกที่ทรงพลังที่สุด และกำลังสั่นสะเทือนรากฐานของระบบการศึกษาอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน กรอบการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เคยจำกัดอยู่ในห้องเรียนสี่เหลี่ยม ซึ่งผู้สอนเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้ชุดเดียวกันให้แก่ผู้เรียนทุกคน กำลังเผชิญกับความท้าทายครั้งใหญ่และอาจไม่สามารถสร้างบุคลากรที่เพียบพร้อมด้วยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อีกต่อไป โลกยุคใหม่เรียกร้องพลเมืองที่มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดวิเคราะห์เชิงซับซ้อน และการปรับตัวอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลพวงโดยตรงจากการเข้ามาของ AI ที่ทำให้ทักษะบางอย่างถูกลดทอนความสำคัญลง ขณะที่ทักษะใหม่ๆ กลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยวด (วิจารณ์ พานิช, 2558) ปรากฏการณ์นี้จึงเป็นทั้งสัญญาณเตือนและโอกาสสำคัญ ที่บีบคั้นให้วงการศึกษาไทยต้องทบทวนกระบวนทัศน์และแสวงหาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของโลกอนาคตได้อย่างแท้จริง

เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดเดิมและมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา แนวคิด "ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ" (Smart Learning Ecosystem) จึงถือกำเนิดขึ้น โดยเป็นการยกระดับจาก "ระบบนิเวศการเรียนรู้" ทั่วไปที่มองว่าการเรียนรู้เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน ชุมชน และแหล่งข้อมูลที่เชื่อมโยงกันดุจสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติ แต่เมื่อเติมความ "อัจฉริยะ" เข้าไป ระบบนิเวศนั้นจะถูกขับเคลื่อนด้วยสมองกลอย่างปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทำให้ระบบสามารถรับรู้ วิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อสร้างเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างจำเพาะเจาะจง (Personalized Learning) ไม่ว่าจะเป็นด้านความเร็วในการเรียนรู้ รูปแบบเนื้อหา หรือระดับความท้าทายที่พอเหมาะ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2564) สภาพแวดล้อมเช่นนี้เปรียบเสมือนการมีผู้ช่วยสอนส่วนตัวที่เข้าใจผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง คอยชี้แนะและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และมีความสุขกับการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม การสร้างสรรค์ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะให้เกิดขึ้นจริงในบริบทของประเทศไทยยังคงเป็นโจทย์ที่ท้าทายและต้องการความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงองค์ประกอบที่จำเป็น การเปลี่ยนแปลงนี้มิอาจสำเร็จได้ด้วยการนำเข้าเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบูรณาการอย่างเป็นระบบของทุกภาคส่วน ตั้งแต่การวางโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่แข็งแกร่ง การพัฒนาเนื้อหาอัจฉริยะ การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้สอนไปสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ตลอดจนการวางนโยบายและการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวย บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งหวังที่จะวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญเหล่านั้นอย่างรอบด้าน เพื่อนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดที่ชัดเจนสำหรับผู้กำหนดนโยบายและสถาบันการศึกษาของไทยในการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แห่งอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนไทยในการเผชิญหน้ากับโลกที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

วิวัฒนาการและองค์ประกอบทางเทคโนโลยี

การจะสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ) ให้เกิดขึ้นได้จริงนั้น จำเป็นต้องมีรากฐานทางเทคโนโลยีที่แข็งแกร่งและทันสมัยเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด หากเปรียบระบบนิเวศเป็นสิ่งมีชีวิต องค์ประกอบทางเทคโนโลยีก็เปรียบเสมือนโครงสร้างกระดูกสันหลัง ระบบประสาท และระบบไหลเวียนโลหิต ที่ค้ำจุนและหล่อเลี้ยงให้ทุกส่วนสามารถทำงานประสานกันได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพ หากปราศจากโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้แล้ว แนวคิดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การวิเคราะห์ผู้เรียน หรือเนื้อหาที่ปรับเปลี่ยนได้อัตโนมัติ ย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้น การทำความเข้าใจวิวัฒนาการและองค์ประกอบทางเทคโนโลยีจึงเป็นก้าวแรกที่ขาดไม่ได้ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญได้ 3 ส่วนหลัก ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และฐานข้อมูลขนาดใหญ่

ประการแรก โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure) ถือเป็นชั้นกายภาพที่สำคัญที่สุด ประกอบด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ครอบคลุมและมีเสถียรภาพ, ระบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) สำหรับการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล, และอุปกรณ์ปลายทาง (End-user Devices) ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียนและผู้สอน ในบริบทของประเทศไทย นโยบาย "Thailand 4.0" และการขับเคลื่อนของกระทรวงดิจิทัล

เพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้พยายามผลักดันให้เกิดการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565) ในระบบนิเวศอัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐานต้องรองรับการส่งผ่านข้อมูลจำนวนมหาศาลได้อย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการสตรีมมิงวิดีโอความละเอียดสูง การเข้าถึงสื่อปฏิสัมพันธ์ หรือการเชื่อมต่อกับอุปกรณ์อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ในห้องเรียนอัจฉริยะ เช่น เซ็นเซอร์ตรวจจับการมีส่วนร่วม หรือกระดานอัจฉริยะที่สามารถบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลได้ทันที การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้จึงไม่ใช่เพียงค่าใช้จ่าย แต่เป็นการลงทุนเพื่อสร้าง "ถนนดิจิทัล" ที่จะนำพาการศึกษาไทยไปสู่โลกอนาคต

ประการที่สอง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Learning Platform) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางหรือ "สมองกล" ของระบบนิเวศ ซึ่งได้มีวิวัฒนาการจากระบบจัดการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) แบบดั้งเดิมที่เน้นการจัดเก็บเอกสารและส่งงาน ไปสู่ แพลตฟอร์มประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience Platform: LXP) ที่ชาญฉลาดและเป็นมิตรกับผู้ใช้มากขึ้น แพลตฟอร์มอัจฉริยะเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงคลังเก็บเนื้อหา แต่เป็นพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ที่บูรณาการเครื่องมือต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน สามารถติดตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกฝีก้าว และที่สำคัญคือต้องมีสถาปัตยกรรมที่เปิดกว้าง เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อกับแอปพลิเคชันและแหล่งข้อมูลภายนอกได้อย่างไร้รอยต่อ (ยืนยง เดชะปริญญา, 2563) ในระบบนิเวศอัจฉริยะ แพลตฟอร์มนี้จะต้องเป็นที่ที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาทำงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน ส่งไปวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์กลับมาแสดงผลในรูปแบบของคำแนะนำรายบุคคล การจัดเส้นทางการเรียนรู้ หรือการแจ้งเตือนไปยังผู้สอนเมื่อพบว่าผู้เรียนกำลังประสบปัญหา

ประการสุดท้าย ฐานข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ (Big Data & Analytics) คือ "เชื้อเพลิง" ที่ขับเคลื่อนความอัจฉริยะของทั้งระบบ ข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้นบนแพลตฟอร์ม ตั้งแต่การคลิกเมาส์ ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละหน้า คะแนนแบบทดสอบ การโต้ตอบในฟอรัม ไปจนถึงข้อมูลเชิงพฤติกรรมต่างๆ จะถูกรวบรวมและจัดเก็บอย่างเป็นระบบในรูปแบบของข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big Data (สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, 2564) จากนั้น อัลกอริทึมของปัญญาประดิษฐ์และแมชชีนเลิร์นนิง (Machine Learning) จะเข้ามาทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ หรือที่เรียกว่า "การวิเคราะห์การเรียนรู้" (Learning Analytics) เพื่อค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ และข้อมูลเชิงลึกที่ซ่อนอยู่ ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์นี้เองที่ทำให้ระบบสามารถเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทางเทคโนโลยีทั้งสามส่วนนี้มีความเชื่อมโยงและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก โครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงช่วยให้แพลตฟอร์มทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และแพลตฟอร์มที่ชาญฉลาดก็ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลมหาศาลเพื่อป้อนให้กับระบบวิเคราะห์ของ AI ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะย้อนกลับมาสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้นบนแพลตฟอร์ม เป็นวงจรที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ทรงพลังและตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบหลักของระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ

เมื่อโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ได้รับการวางรากฐานอย่างมั่นคงแล้ว ขั้นต่อไปคือการเติมเต็ม "ชีวิต" และ "ความฉลาด" ให้กับระบบนิเวศ ซึ่งหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเทคโนโลยีเอง แต่อยู่ที่การนำเทคโนโลยีนั้นมาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา อย่างสิ้นเชิง องค์ประกอบในส่วนนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และเนื้อหา ที่ถูกยกระดับและเชื่อมโยงกันด้วยปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบหลักที่ขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะได้ 4 ประการดังนี้

1) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและ AI เพื่อการเรียนรู้เฉพาะบุคคล

แนวคิด "ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" เป็นเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษาไทยมาอย่างยาวนาน แต่ในทางปฏิบัติมักประสบข้อจำกัดจากจำนวนผู้เรียนต่อห้องที่มากเกินไปและภาระงานของผู้สอน ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นไปได้ยาก (วิจารณ์ พานิช, 2558) อย่างไรก็ตาม การมาถึงของปัญญาประดิษฐ์ได้ทลายข้อจำกัดดังกล่าวและทำให้การเรียนรู้เฉพาะบุคคล) สามารถเกิดขึ้นได้จริงในวงกว้างและอย่างเป็นระบบ

ในระบบนิเวศอัจฉริยะ AI จะทำหน้าที่เป็น "ผู้ช่วยส่วนตัว" ของผู้เรียน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ ที่เก็บรวบรวมจากทุกกิจกรรมบนแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นความเร็วในการอ่าน, รูปแบบการตอบคำถาม, วิดีโอ

ที่ดูซ้ำ, หรือหัวข้อที่ใช้เวลาทำความเข้าใจเป็นพิเศษ อัลกอริทึมจะนำข้อมูลเหล่านี้มาประมวลผลเพื่อสร้าง "โปรไฟล์ผู้เรียน" ที่มีความละเอียดสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน รูปแบบการเรียนรู้ และระดับความรู้ความเข้าใจในปัจจุบัน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2565)

จากโปรไฟล์ดังกล่าว ระบบ AI จะสามารถดำเนินการได้หลายมิติ เช่น

การสร้างเส้นทางการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ระบบจะจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้ที่เรียนรู้เร็วอาจได้รับโจทย์ที่ท้าทายขึ้น ในขณะที่ผู้ที่ยังไม่เข้าใจจะได้รับเนื้อหาทบทวนหรือสื่อการสอนในรูปแบบอื่น เช่น วิดีโอหรืออินโฟกราฟิก เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจก่อนจะเดินหน้าต่อไป

การแนะนำทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง คล้ายกับระบบแนะนำภาพยนตร์หรือสินค้าในแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ AI จะสามารถแนะนำแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความสนใจและช่องว่างทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนได้โดยอัตโนมัติ

การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันที ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องรอผู้สอนมาตรวจการบ้าน แต่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับทันทีที่ทำแบบฝึกหัดเสร็จสิ้น พร้อมคำอธิบายและแนวทางในการแก้ไขข้อผิดพลาด

ด้วยกลไกเหล่านี้ การเรียนรู้จึงไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบเวลาหรือหลักสูตรที่ตายตัวอีกต่อไป แต่จะกลายเป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

2) การบูรณาการ AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ทิศทางการศึกษาของโลกและของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านจากการเน้นเนื้อหาความรู้ ไปสู่การเน้นสมรรถนะ ซึ่งหมายถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่สำคัญของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะคือ "การวัดและประเมินผล" ที่มีความซับซ้อนและไม่สามารถทำได้ด้วยแบบทดสอบปรนัยแบบเดิมๆ ปัญญาประดิษฐ์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การวัดผลและพัฒนาสมรรถนะเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในระบบนิเวศอัจฉริยะ AI สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้ดังนี้

การประเมินผลที่ซับซ้อนและหลากหลาย AI สามารถออกแบบและประเมินภาระงานที่ต้องอาศัยการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษา, การแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลอง, หรือแม้กระทั่งการประเมินทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์ โดยอัลกอริทึมสามารถวิเคราะห์โครงสร้างประโยค การใช้เหตุผล และความสอดคล้องของเนื้อหา เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับที่ลึกซึ้งกว่าการให้คะแนนแบบปกติ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2563)

การติดตามและสะสมสมรรถนะ ระบบสามารถสร้าง "แผนที่สมรรถนะ" ของผู้เรียนแต่ละคน โดยเชื่อมโยงทุกกิจกรรมและชิ้นงานเข้ากับกรอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ ทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนเห็นภาพได้อย่างชัดเจนว่าผู้เรียนมีพัฒนาการในสมรรถนะด้านใดบ้าง และยังขาดสมรรถนะส่วนไหนที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ข้อมูลเหล่านี้สามารถแสดงผลในรูปแบบของแฟ้มสะสมงานดิจิทัล หรือป้ายดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ในอนาคต

การเชื่อมโยงสู่โลกแห่งความเป็นจริง AI สามารถวิเคราะห์ฐานข้อมูลตำแหน่งงานหรือทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ และนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อแนะนำรายวิชาหรือกิจกรรมเสริมที่จะช่วยปิดช่องว่างทักษะ และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างตรงจุด

การบูรณาการ AI ในลักษณะนี้จะเปลี่ยนการประเมินผลจากการตัดสินไปสู่การพัฒนา ทำให้ผู้เรียนมองเห็นเส้นทางการเติบโตของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม และช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง

3) ทรัพยากรและเนื้อหาอัจฉริยะ

เนื้อหาการเรียนรู้ในระบบนิเวศอัจฉริยะจะแตกต่างจากตำราเรียนหรือไฟล์ PDF แบบดั้งเดิมโดยสิ้นเชิง "เนื้อหาอัจฉริยะ" คือสื่อการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นพลวัต สามารถโต้ตอบ และปรับเปลี่ยนตัวเองได้ตามปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการฝังอัลกอริทึมปัญญาประดิษฐ์เข้าไปในตัวเนื้อหาโดยตรง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2564)

คุณลักษณะสำคัญของเนื้อหาอัจฉริยะประกอบด้วย

การเรียนรู้แบบปรับเปลี่ยนได้ นี่คือคุณสมบัติที่โดดเด่นที่สุด โดยระบบจะปรับระดับความยากง่ายของเนื้อหา

หรือแบบฝึกหัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนแบบเรียลไทม์ หากผู้เรียนตอบคำถามถูกต้องติดต่อกัน ระบบอาจนำเสนอโจทย์ที่ซับซ้อนขึ้น แต่หากตอบผิด ระบบอาจย้อนกลับไปนำเสนอเนื้อหาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องหรือแสดงคำใบ้เพิ่มเติม เพื่อสร้างนั่งร้านการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน

ความเป็นโมดูลและเชื่อมโยง เนื้อหาจะถูกออกแบบเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อยๆ ที่สามารถนำมาประกอบกันเป็นเส้นทางการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ แทนที่จะเป็นหนังสือเล่มเดียวที่ต้องอ่านเรียงตามลำดับตั้งแต่บทแรกจนถึงบทสุดท้าย แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะมีการเชื่อมโยงไปยังหน่วยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เรียนสามารถสำรวจองค์ความรู้ได้อย่างอิสระตามความสนใจ

การสร้างเนื้อหาโดยอัตโนมัติ ด้วยความสามารถของ Generative AI ในปัจจุบัน ระบบสามารถสร้างชุดแบบฝึกหัดใหม่ๆ ที่มีรูปแบบหลากหลายได้ไม่จำกัด, สรุปใจความสำคัญจากบทความยาวๆ, หรือแม้กระทั่งสร้างคำอธิบายเพิ่มเติมในสไตล์การเขียนที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะกับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งช่วยลดภาระของผู้สอนในการสร้างสื่อการสอนได้อย่างมหาศาล

การมีทรัพยากรและเนื้อหาอัจฉริยะทำให้การเรียนรู้กลายเป็นประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้นและท้าทายอยู่เสมอ เพราะผู้เรียนจะได้รับสิ่งที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของตนเองตลอดเวลา ลดความรู้สึกเบื่อหน่ายจากการเรียนเนื้อหาที่ง่ายเกินไป หรือความรู้สึกท้อแท้จากเนื้อหาที่ยากเกินจะเข้าใจ

4) ผู้สอนในยุค AI

หนึ่งในความเข้าใจผิดที่พบบ่อยคือการมองว่า AI จะเข้ามาแทนที่บทบาทของครู แต่ในความเป็นจริงแล้ว ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะกลับยิ่งทวีความสำคัญของบทบาทครูให้สูงขึ้น เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนบทบาทจากการเป็น "ผู้บรรยายหน้าชั้นเรียน" ที่มีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การเป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" หรือ "โค้ช" ที่มีหน้าที่ซับซ้อนและต้องใช้ทักษะความเป็นมนุษย์สูงขึ้น (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2564)

ในสภาพแวดล้อมที่ขับเคลื่อนด้วย AI บทบาทของผู้สอนจะเปลี่ยนไปดังนี้

นักออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ แทนที่จะเตรียมเนื้อหาเพื่อบรรยาย ผู้สอนจะทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรม ภาระงาน และโครงการที่ท้าทาย ซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากระบบ AI ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาจริง และส่งเสริมทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น, ความคิดสร้างสรรค์, และการคิดเชิงวิพากษ์

นักวิเคราะห์ข้อมูลและผู้ให้คำปรึกษา AI จะทำหน้าที่รวบรวมและสรุปข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนในรูปแบบของ "แดชบอร์ด" ที่เข้าใจง่าย ผู้สอนจะใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำและเข้าไปให้ความช่วยเหลือหรือคำปรึกษาได้อย่างทันท่วงที บทบาทนี้จะเปลี่ยนจากการสอนทั้งชั้นเรียนไปสู่การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้สร้างแรงบันดาลใจและต้นแบบทางจริยธรรม เมื่อ AI ช่วยลดภาระงานเอกสารและการสอนเนื้อหาพื้นฐานลง ผู้สอนจะมีเวลามากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน การให้กำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่เทคโนโลยีไม่สามารถทำหน้าที่แทนได้ (คุรุสภา, 2566)

โดยสรุป องค์ประกอบหลักทั้งสี่นี้ทำงานประสานกันอย่างแยกไม่ออก AI ทำให้การเรียนรู้เฉพาะบุคคลเกิดขึ้นได้จริงผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเส้นทางและเนื้อหาอัจฉริยะที่เหมาะสมกับแต่ละคน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และในกระบวนการทั้งหมดนี้ บทบาทของผู้สอนได้ถูกยกระดับขึ้นให้เป็นผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งหมดนี้รวมกันเป็นหัวใจของระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะที่สามารถปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

บทบาทของการบริหารจัดการสถานศึกษา

การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem) ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ผู้เรียน หรือผู้สอนเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงโครงสร้างและนโยบายจากการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการในยุคปัญญาประดิษฐ์ได้ก้าวข้ามบทบาทการดำเนินงานธุรการแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็น "ผู้ขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์" ที่ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บทบาทของการบริหารจัดการจึงเป็นเสมือนระบบประสาทส่วนกลางที่เชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดเข้าด้วยกัน และสามารถจำแนกบทบาทสำคัญได้ดังนี้

การนำ AI มาใช้เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

บทบาทที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการคือการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ให้เกิดขึ้นได้จริง ปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ได้กลายเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงรุก แทนที่จะรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข ระบบสามารถใช้ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนแบบเรียลไทม์ เช่น รูปแบบการเข้าใช้แพลตฟอร์ม, ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละบทเรียน, หรือคะแนนจากแบบทดสอบย่อย เพื่อสร้างแบบจำลองคาดการณ์ ที่สามารถระบุตัวนักเรียนที่มีแนวโน้มจะประสบปัญหาหรือมีความเสี่ยงที่จะออกกลางคัน ได้ตั้งแต่เนิ่นๆ (Siemens & Baker, 2012)

เมื่อระบบแจ้งเตือน ผู้บริหารและคณาจารย์สามารถวางแผนการแทรกแซง เหมาะสมและทันท่วงที เช่น การจัดสอนเสริม, การให้คำปรึกษา, หรือการปรับเปลี่ยนเส้นทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนคนนั้นๆ การบริหารจัดการในลักษณะนี้จึงเป็นการเปลี่ยนจากการบริหารแบบ "One-size-fits-all" ไปสู่การดูแลและสนับสนุนผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มอัตราความสำเร็จของผู้เรียน แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุข ของผู้เรียนอีกด้วย (Ifenthaler & Gibson, 2020)

การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการจัดการข้อมูล

นอกเหนือจากการสนับสนุนการเรียนรู้โดยตรงแล้ว AI ยังเข้ามาปฏิวัติกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การดำเนินงานที่เคยต้องใช้เวลาและทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก เช่น การจัดตารางสอน, การจัดสรรห้องเรียนและทรัพยากร, กระบวนการรับสมัครนักศึกษา, และการตอบคำถามทั่วไป สามารถใช้ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์เข้ามาช่วยได้ ตัวอย่างเช่น การใช้อัลกอริทึมเพื่อจัดตารางสอนที่ซับซ้อนโดยคำนึงถึงข้อจำกัดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมที่สุด หรือการใช้แชทบอท (Chatbot) ที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อตอบคำถามที่พบบ่อยจากนักเรียนและผู้ปกครองตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่และช่วยให้สามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่ต้องการการตัดสินใจที่ซับซ้อนมากขึ้น (Zawacki-Richter, Marín, Bond, & Gouverneur, 2019)

ในมิติของการจัดการข้อมูลนักเรียน ระบบสารสนเทศนักเรียน (Student Information Systems: SIS) ที่ผสานรวมกับ AI สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จากหลากหลายแหล่งที่มา ตั้งแต่ข้อมูลพื้นฐาน, ประวัติการศึกษา, ไปจนถึงข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างภาพรวมของผู้เรียน (Learner Profile) ที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ข้อมูลเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อการสอน แต่ยังเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เช่น การพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน หรือการประเมินประสิทธิภาพของนโยบายต่างๆ ที่ได้นำมาใช้

การวางนโยบายที่เอื้อต่อระบบนิเวศอัจฉริยะ

ท้ายที่สุด บทบาทเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารคือการกำหนดวิสัยทัศน์และวางนโยบายที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะจำเป็นต้องมีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี, การพัฒนาบุคลากร (ทั้งคณาจารย์และเจ้าหน้าที่), และการสร้างธรรมาภิบาลข้อมูลที่รัดกุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจและทำให้ทุกคนเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อลดแรงต้านและส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ (Selwyn, 2016) นโยบายที่สำคัญต้องครอบคลุมถึงการจัดสรรงบประมาณ, การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน, การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการใช้ AI, และการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ ดังนั้น การบริหารจัดการในยุค AI จึงไม่ใช่แค่การ "จัดการ" แต่คือการ "นำทาง" องค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตในภูมิทัศน์การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างยั่งยืน

จริยธรรมและความท้าทาย

แม้ว่าระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์จะนำเสนอศักยภาพมหาศาลในการปฏิวัติการศึกษา แต่การนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้อย่างกว้างขวางก็มาพร้อมกับความท้าทายและประเด็นทางจริยธรรมที่ซับซ้อน ซึ่งหากไม่ได้รับการพิจารณาและจัดการอย่างรอบคอบ อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบที่บ่อนทำลายเป้าหมายหลักของการศึกษาได้ ความท้าทายเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในมิติทางเทคนิค แต่ยังครอบคลุมถึงมิติทางสังคม ความเท่าเทียม และความเป็นมนุษย์

หนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือปัญหาอคติเชิงอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) โมเดลปัญญาประดิษฐ์

เรียนรู้จากข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งหากข้อมูลที่ใช้ในการฝึกฝน (Training Data) สะท้อนถึงอคติทางสังคมที่มีอยู่เดิม ไม่ว่าจะเป็นอคติทางเชื้อชาติ, เพศ, สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม หรือภูมิหลังทางการศึกษา AI ก็จะเรียนรู้และขยายผลอคตินั้นให้รุนแรงยิ่งขึ้น (O'Neil, 2016) ตัวอย่างเช่น หากระบบ AI ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษาถูกฝึกฝนด้วยข้อมูลในอดีตที่ผู้สมัครจากโรงเรียนชั้นนำมักจะได้รับการตอบรับ อัลกอริทึมอาจ "เรียนรู้" ที่จะให้น้ำหนักกับผู้สมัครจากสถาบันเหล่านั้นเป็นพิเศษ และลดโอกาสของผู้สมัครที่มีศักยภาพแต่มาจากภูมิหลังที่แตกต่างออกไปโดยไม่ตั้งใจ ในทำนองเดียวกัน ระบบประเมินผลการเรียนรู้อาจมีอคติต่อสำเนียงการพูดหรือรูปแบบการเขียนที่ไม่ใช่มาตรฐาน ซึ่งส่งผลเสียต่อนักเรียนกลุ่มน้อยหรือนักเรียนนานาชาติ (Baker & Hawn, 2021) การสร้างความมั่นใจว่าระบบ AI ที่นำมาใช้มีความยุติธรรม, โปร่งใส, และสามารถตรวจสอบได้ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อรักษาความเท่าเทียมทางการศึกษา

ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะทำงานโดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนในปริมาณมหาศาลและในระดับที่ละเอียดอ่อนอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ตั้งแต่ผลการเรียน, พฤติกรรมการคลิก, การแสดงออกทางสีหน้าผ่านกล้อง, ไปจนถึงการโต้ตอบกับเพื่อนร่วมชั้นบนแพลตฟอร์ม การจัดการข้อมูลเหล่านี้จึงก่อให้เกิดคำถามสำคัญเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย (Prinsloo & Slade, 2017) สถานศึกษาต้องมีนโยบายและธรรมาภิบาลข้อมูลที่เข้มแข็งเพื่อกำหนดว่าข้อมูลใดที่สามารถเก็บได้, ใครมีสิทธิ์เข้าถึง, จะนำไปใช้อย่างไร, และจะจัดเก็บไว้นานแค่ไหน นอกจากนี้ ความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์เพื่อขโมยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียนยังเป็นภัยคุกคามที่ต้องให้ความสำคัญสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้เรียนจึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายอย่างยิ่ง และจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้เรียนและผู้ปกครอง

การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะอาจทำให้ช่องว่างทางดิจิทัลที่มีอยู่เดิมถ่างกว้างออกไปอีก ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีไม่ได้จำกัดอยู่แค่การมีหรือไม่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความแตกต่างในด้านทักษะความรู้ทางดิจิทัล และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่บ้าน (van Dijk, 2020) นักเรียนจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยอาจต้องใช้อุปกรณ์ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในครอบครัว หรืออาจขาดสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบในการเรียนรู้ หากสถานศึกษาพึ่งพาระบบนิเวศอัจฉริยะอย่างเต็มรูปแบบโดยไม่คำนึงถึงความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ ก็อาจเป็นการทิ้งนักเรียนกลุ่มที่เปราะบางที่สุดไว้ข้างหลัง และสร้างอุปสรรคทางการศึกษาชั้นใหม่ขึ้นมาโดยไม่ได้ตั้งใจ การดำเนินนโยบายเพื่อลดช่องว่างทางดิจิทัล เช่น การจัดหาอุปกรณ์, การสนับสนุนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต, และการจัดอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับทุกคน จึงเป็นภารกิจที่ต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบนิเวศ

นอกเหนือจากประเด็นข้างต้น ยังมีความท้าทายอื่นๆ เช่น ต้นทุนการลงทุนที่สูงในการวางโครงสร้างพื้นฐาน, ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมครูผู้สอนให้มีทักษะที่พร้อมสำหรับบทบาทใหม่, และความเสี่ยงที่การเรียนรู้จะมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพเชิงปริมาณมากเกินไป จนละเลยมิติที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์, การคิดเชิงวิพากษ์, และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเผชิญหน้าและจัดการกับความท้าทายเหล่านี้อย่างจริงจังและมีวิจารณญาณ คือหัวใจสำคัญที่จะตัดสินว่าระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะจะนำไปสู่การศึกษาที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน หรือเป็นเพียงเครื่องมือที่สร้างปัญหาใหม่ๆ ขึ้นมาแทนที่

สรุป

การเปลี่ยนผ่านของภูมิทัศน์การศึกษาเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่ใช่เป็นเพียงการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ แต่เป็นการปฏิรูปกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่ท้าทายโครงสร้างและแนวปฏิบัติทางการศึกษาแบบดั้งเดิมอย่างถึงรากถึงโคน การสร้าง "ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem)" ที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงพลวัตความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ บทความนี้ได้วิเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบเหล่านั้น โดยมีบทสรุป ข้อเสนอแนะ และทิศทางในอนาคตดังต่อไปนี้

ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่ซับซ้อน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบไม่สามารถทำงานแยกส่วนจากกันได้ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทั้งระบบ โดยสามารถสรุปความ

เชื่อมโยงขององค์ประกอบหลักได้ดังนี้

เทคโนโลยีเป็นโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล, แพลตฟอร์มการเรียนรู้, และฐานข้อมูลขนาดใหญ่ คือเส้นเลือดที่หล่อเลี้ยงระบบนิเวศทั้งหมด แต่เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือหรือ "ผู้อำนวยความสะดวก" (Enabler) เท่านั้น การมีอยู่ของเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยที่สุดจะไร้ความหมาย หากปราศจากซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ผู้เรียนและผู้สอนเป็นหัวใจของระบบ ศูนย์กลางของระบบนิเวศยังคงเป็น "มนุษย์" ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยอัจฉริยะเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ทำให้ผู้เรียนกลายเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง ในขณะเดียวกัน บทบาทของผู้สอนได้เปลี่ยนผ่านจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลและการทำงานร่วมกับ AI ดังที่ ไพศาล จันทรวงศ์ (2565) ได้ชี้ให้เห็นว่าบทบาทครูต้องเปลี่ยนจากการเป็น ‘ผู้สอนหน้าชั้น’ สู่การเป็น ‘สถาปนิกผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้’ ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

การบริหารจัดการเป็นระบบประสาท ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางควบคุมเชิงกลยุทธ์ ที่กำหนดทิศทาง วางนโยบาย และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์ประกอบอื่นๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น การนำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสนับสนุนผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการวางนโยบาย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

จริยธรรมเป็นมโนธรรมของระบบ ประเด็นด้านจริยธรรม, ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล, อคติของ AI, และความเท่าเทียมทางการศึกษา คือกรอบกำกับที่สำคัญที่สุด หากปราศจากการกำกับดูแลที่ดี เทคโนโลยีอาจกลายเป็นเครื่องมือที่ขยายความเหลื่อมล้ำให้กว้างขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้น การสร้างระบบนิเวศที่สมบูรณ์จึงเป็นการผสานสี่องค์ประกอบนี้ให้เป็นเนื้อเดียวกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและพร้อมสำหรับโลกอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์ใช้สำหรับสถานศึกษาไทย

การปรับตัวเข้าสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะเป็นเส้นทางที่ต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบคอบ สถานศึกษาในบริบทของประเทศไทยสามารถเริ่มต้นได้จากแนวทางเบื้องต้นต่อไปนี้

- เริ่มต้นจากโครงการนำร่อง แทนที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงทั้งระบบในคราวเดียว สถานศึกษาควรเริ่มต้นจากโครงการขนาดเล็กในบางรายวิชาหรือบางระดับชั้น เพื่อทดลองใช้เทคโนโลยี, พัฒนารูปแบบการสอน, และเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผล ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงและสร้างต้นแบบแห่งความสำเร็จ เพื่อขยายผลต่อไป
- ลงทุนกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก อุปสรรคที่สำคัญที่สุดมักไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เป็น "คน" สถานศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญสูงสุดให้กับการพัฒนาทักษะ ของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจทางดิจิทัล และสามารถทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ
- สร้างนโยบายธรรมาภิบาลข้อมูลที่ชัดเจน ก่อนการนำระบบ AI มาใช้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีนโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA), ความปลอดภัยทางไซเบอร์, และจริยธรรมการใช้ข้อมูลที่รัดกุมและโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียนและผู้ปกครอง
- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วน การพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ซับซ้อนอาจเกินศักยภาพของสถานศึกษาเพียงลำพัง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน บริษัทเทคโนโลยี (EdTech) และสถาบันวิจัย จะช่วยนำนวัตกรรมและความเชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังที่ ปรีชา วิริยะธนากิจ (2566) ได้เสนอแนะถึงความสำคัญของความร่วมมือไตรภาคี (ภาครัฐ-การศึกษา-เอกชน) เพื่อขับเคลื่อนระบบนิเวศการศึกษาดิจิทัลในประเทศไทย

ทิศทางในอนาคตของการศึกษากับปัญญาประดิษฐ์

ในทศวรรษหน้า ปัญญาประดิษฐ์จะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ แต่จะถูกผสานรวมเข้ากับกระบวนการศึกษาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทิศทางในอนาคตที่น่าจับตามองประกอบด้วย

AI ในฐานะผู้ร่วมสร้างสรรค์ ปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด (Generative AI) จะก้าวเข้ามามีบทบาทเป็นผู้ช่วยนักเรียนในการระดมสมอง, สร้างสรรค์ผลงาน, เขียนโค้ด, หรือแม้กระทั่งเป็นคู่สนทนาเพื่อฝึกฝนทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การเรียนรู้จะเปลี่ยนจากการ "บริโภคความรู้" ไปสู่การ "สร้างสรรค์ความรู้ร่วมกับ AI"

การประเมินผลแบบองค์รวมและต่อเนื่อง AI จะช่วยให้การประเมินสมรรถนะผู้เรียนก้าวข้ามข้อจำกัดของการสอบวัดผลแบบดั้งเดิมไปสู่การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่สามารถวิเคราะห์ทักษะต่างๆ เช่น การทำงานร่วมกัน, ความคิดสร้างสรรค์, และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

การเชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบนิเวศอัจฉริยะจะสามารถเชื่อมโยงเส้นทางการเรียนรู้ของบุคคลตั้งแต่ระดับปฐมวัย, การศึกษาขั้นพื้นฐาน, อุดมศึกษา, ไปจนถึงการพัฒนาทักษะในโลกการทำงาน ทำให้การเรียนรู้กลายเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

ท้ายที่สุดแล้ว เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไม่ใช่คำตอบสุดท้ายของการศึกษา แต่เป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่จะช่วยให้เราสามารถออกแบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนได้ดีขึ้น ความสำเร็จของการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะจึงไม่ได้วัดกันที่ความล้ำหน้าของเทคโนโลยี แต่วัดกันที่ความสามารถในการนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้เพื่อปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของมนุษย์ทุกคน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากบทความวิชาการ "องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะในยุคปัญญาประดิษฐ์" สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาได้ดังนี้องค์ความรู้สำคัญประการแรกคือการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ทางการศึกษาจากรูปแบบเดิมสู่ ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem) ที่มีเทคโนโลยีเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ โดยมีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้าง การเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) และ การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) อย่างเป็นรูปธรรม ระบบนี้ช่วยทลายข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา ทำให้เนื้อหาการเรียนรู้มีลักษณะเป็นพลวัตและปรับเปลี่ยนได้ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน (Adaptive Learning) ส่งผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจและรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษายังชี้ให้เห็นว่าหัวใจของระบบนิเวศนี้ยังคงเป็น "มนุษย์" โดยบทบาทของผู้สอนต้องยกระดับจากการเป็นผู้บรรยายสู่การเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) และนักออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ ขณะที่การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องปรับบทบาทสู่การเป็นผู้ขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับ จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการลดช่องว่างทางดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้เพื่อปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืนในโลกอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 "โมเดลระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ (Smart Learning Ecosystem Model)"

เอกสารอ้างอิง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). **การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2558). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการศึกษาไทย.** พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). **แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570).** สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ยืนยง เดชะปริญญา. (2563). **แพลตฟอร์มและนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2564). **รายงานการศึกษาแนวทางการใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย.** สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการศึกษาไทย.** พริกหวานกราฟฟิค.

คุรุสภา. (2566). **กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล.** สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2564). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา: จากอีเลิร์นนิงสู่ระบบการสอนอัจฉริยะ.** วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 49(2), 1-18.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2563). **ทฤษฎีการประเมินสมัยใหม่.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2565). **AI กับอนาคตการศึกษาไทย.** สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แนวทางการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา.** กระทรวงศึกษาธิการ.

Baker, R. S., & Hawn, A. (2021). **Algorithmic bias in education. International Journal of Artificial Intelligence in Education**, 32(4), 1052–1092. https://doi.org/10.1007/s40593-021-00285-1

Ifenthaler, D., & Gibson, D. C. (2020). **The promise of learning analytics: A need to rethink human and automated decision-making.** In M. D. Spector, B. B. Lockee, & M. D. Childress (Eds.), Learning, design, and technology: An international compendium of theory, research, and practice. Springer.

O'Neil, C. (2016). **Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy**. Crown.

Prinsloo, P., & Slade, S. (2017). **An elephant in the learning analytics room: The obligation to act**. Proceedings of the Seventh International Learning Analytics & Knowledge Conference (LAK '17), 46–55.

Selwyn, N. (2016). **Is technology good for education Polity Press.**

Siemens, G., & Baker, R. S. (2012). **Learning analytics and educational data mining: Towards communication and collaboration.** Proceedings of the 2nd International Conference on Learning Analytics and Knowledge (LAK '12), 252–254.

van Dijk, J. A. G. M. (2020). **The digital divide**. Polity Press.

Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). **Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators** International Journal of Educational Technology in Higher Education, 16(1), 39.

อิทธิบาท 4 ฐานรากแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

IDDHIPADA 4 FOUNDATIONS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

สาคร ไปด้วย
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Sakorn Paideauc
Doctoral Program in Buddhist Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Correspondfing Author E-mail : sendtomonta@gmail.com

(ได้รับเมื่อ: 20 กุมภาพันธ์ 2569; แก้ไขเมื่อ: 3 มีนาคม 2569; ยอมรับเมื่อ: 10 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์การนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายหลากหลาย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ไม่อาจละเลยได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะเยาวชนและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอนาคตของประเทศชาติ การนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจในการทำงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจใส่ใจในงาน), และ วิมังสา (การพิจารณาและวิเคราะห์) จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม การนำหลักธรรมเหล่านี้มาปรับใช้จะทำให้บุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้ยังเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, สถานศึกษา, อิทธิบาท 4

Abstract

This academic article aims to examine and analyze the application of the Four Iddhipāda, an important Buddhist principle, to human resource development in educational institutions, particularly in the digital era characterized by rapid changes and diverse challenges. Human resource management in educational institutions is an essential responsibility that cannot be overlooked, as educational institutions play a crucial role in nurturing young people and developing high-quality human resources for the future of the nation. The application of the Buddha's teachings, particularly the Four Iddhipāda, comprising **Chanda** (aspiration and willingness to perform one's duties), **Viriya** (effort and perseverance), **Citta** (dedication and attentiveness), and **Vīmaṃsā** (investigation, reflection, and analysis), can promote the continuous self-development of educational personnel in terms of knowledge, skills, and moral virtues. Integrating these Buddhist principles into human resource development enables personnel to effectively adapt to and cope with contemporary changes and challenges. Furthermore, this article proposes guidelines for human resource development based on the Four Iddhipāda, emphasizing their practical application in enhancing personnel potential, strengthening organizational effectiveness, and cultivating a positive working culture within educational institutions. Such an approach can ultimately contribute to the sustainable development of educational organizations in the long term.

Keywords: Development, Human Resource, Educational Institution, Four Iddhipāda

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งหล่อหลอมเยาวชนและทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอนาคตของสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่ไม่อาจละเลยได้ ทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่หมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังรวมถึงนักเรียนซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการพัฒนาให้มีศักยภาพทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และคุณธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและจำเป็นต้องมีความเข้มแข็งในการจัดการบริหารเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันในระดับโลก และความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย ซึ่งในที่นี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความเอาใจใส่), และ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน โดยหลักการเหล่านี้เน้นการพัฒนาตนเองจากภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ความรักและความพอใจในการทำงาน การที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานจะทำให้พวกเขามีแรงบันดาลใจและความตั้งใจในการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อทำงานให้ดีขึ้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ วิริยะ (ความเพียร) คือ การมีความขยันหมั่นเพียรและมุ่งมั่นในการทำงาน ความเพียรพยายามเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558) จิตตะ (ความเอาใจใส่) เป็นการใส่ใจในงานที่ทำและความตั้งใจที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน (สุวิทย์, 2563) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ การคิดวิเคราะห์และพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่ต้องใช้ความพยายามและความขยันหมั่นเพียรเท่านั้น แต่ยังต้องมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักวิมังสาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดทำบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดของหลักอิทธิบาท 4 และความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4 บทความนี้จัดทำขึ้นด้วยความมุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรและสังคม โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเติบโตของจิตใจ สังคม และคุณธรรม ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทสมัยใหม่จึงต้องอาศัยทั้งทฤษฎีและแนวคิดหลากหลายที่ช่วยให้สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร เพราะทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงินทุน หรือเทคโนโลยี ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เต็มที่หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (สุจิตรา, 2561) ประกอบด้วย

การพัฒนาศักยภาพและทักษะ คือ แนวคิดสำคัญประการแรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร การอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาย, 2560) ทักษะที่สำคัญในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (World Economic Forum, 2020)

การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมัยใหม่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เช่น การส่งเสริมสุขภาพจิต การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน (ภัทราวุธ, 2563)

2. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยทฤษฎีและแนวคิดหลายด้านที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรได้อย่างรอบด้าน โดยทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยอธิบายกระบวนการพัฒนามนุษย์ในหลากหลายมิติ ประกอบด้วย

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Constructivist Learning Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมและประสบการณ์ของบุคคล โดยบุคลากรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อพวกเขาสามารถสร้างความรู้และเข้าใจผ่านการลงมือทำและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การพัฒนาบุคลากรจึงควรมุ่งเน้นการสร้างสรรค์การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริงที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Vygotsky, 1978; Piaget, 1973)

ทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนามนุษย์ตามลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยและความรัก ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง เช่น การยอมรับและการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Self-Actualization) ในบริบทขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มจากการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงาน และการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ก่อนจะพัฒนาไปสู่ระดับการสร้างศักยภาพที่แท้จริง (Maslow, 1943)

ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ (Career Development Theory) คือ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ผ่านการสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจนและมีขั้นตอน การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน (Super, 1990)

3. การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การนำแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรพิจารณาถึงบริบทขององค์กรและบุคลากรด้วย การสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลจะช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การจัดฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะดิจิทัล และทักษะการแก้ปัญหาซับซ้อน จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน (สุวิทย์, 2563)

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการฝึกอบรมต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Senge, 1990)

การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน การใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการพัฒนาบุคลากรสามารถช่วยสร้างความพึงพอใจในงานได้ การตอบสนองความต้องการพื้นฐานและการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (Maslow, 1943)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กรและสังคม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงต้องครอบคลุมทั้งด้านทักษะ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดของหลักอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท 4 มีรากฐานจากพระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ไม่ว่าจะเป็นทางโลกหรือทางธรรม โดยหลักทั้ง 4 นี้เน้นการพัฒนาคุณสมบัติและทัศนคติที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ การเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถทำได้อย่างชัดเจน เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เน้นเพียงแค่การเพิ่มพูนทักษะและความสามารถทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาด้านจิตใจและทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อส่งเสริมการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) ประกอบด้วย

ฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่ทำ) ฉันทะ คือ ความรักในสิ่งที่ทำ ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะบุคคลที่มีความพอใจในสิ่งที่ทำจะมีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความพอใจนี้ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพัฒนาคุณภาพงานอย่างยั่งยืน เมื่อพนักงานมีฉันทะ พวกเขาจะพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเองตลอดเวลา (ภัทราวุธ, 2563)

วิริยะ (ความเพียรพยายาม) วิริยะ หมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงานหรือการเรียนรู้ วิริยะจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะความเพียรช่วยให้บุคคลก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน วิริยะยังช่วยเสริมสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาตนเอง (ชาลี, 2562)

จิตตะ (ความเอาใจใส่) จิตตะ คือ ความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน การเอาใจใส่นี้ทำให้บุคคลสามารถโฟกัสกับสิ่งที่ทำได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จิตตะช่วยเสริมสร้างวินัยในตัวบุคคล และทำให้บุคคลพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความละเอียดรอบคอบและสมบูรณ์ (สุธิดา, 2563)

วิมังสา (ความไตร่ตรอง) วิมังสา คือ การพิจารณาและไตร่ตรองอย่างรอบคอบ วิมังสาเป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์และประเมินผลของการกระทำหรือการตัดสินใจ วิมังสาทำให้บุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (ธนกฤต, 2564)

การเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องการกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งด้านทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างบุคลากรที่มีทั้งทักษะและคุณธรรมที่ดี โดยสามารถเชื่อมโยงได้ดังนี้

ฉันทะ การพัฒนาฉันทะในบุคลากรสามารถทำได้ผ่านการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และให้พนักงานมีโอกาสเลือกทำสิ่งที่ตนเองชอบ การสร้างความพอใจในงานที่ทำจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน (กาญจนา, 2554)

วิริยะ การสร้างวิริยะในบุคลากรคือการสนับสนุนให้เกิดความเพียรพยายามในการทำงาน โดยอาจผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและสนับสนุนให้บุคลากรมีความอดทนในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ความเพียรพยายามนี้จะทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานและมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย (ชาลี, 2562)

จิตตะ การเสริมสร้างจิตตะในบุคลากรทำได้โดยการส่งเสริมการมีสมาธิและความเอาใจใส่ในการทำงาน การสร้างวินัยในการทำงานทำให้บุคลากรมีสมาธิและทำงานได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การฝึกสมาธิยังเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีจิตใจที่เข้มแข็งและสามารถจัดการกับความเครียดในงานได้ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2558)

วิมังสา การพัฒนาวิมังสาในบุคลากรคือการฝึกทักษะการวิเคราะห์และประเมินผล การสร้างระบบการทำงานที่ให้พนักงานได้ใช้ความคิดเชิงวิพากษ์จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (ธนกฤต,

2564)

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์ใช้ทั้ง 4 หลักนี้จะช่วยเสริมสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี และมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากในทุกระดับขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมจะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา

หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณสมบัติและทักษะต่าง ๆ ของบุคคล โดยหลักการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหลายด้านของชีวิตและการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความพากเพียร), จิตตะ (ความตั้งใจ), และ วิมังสา (การพิจารณาเหตุผล) การประยุกต์ใช้หลักการเหล่านี้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างทั้งในด้านทักษะวิชาชีพ การทำงานร่วมกัน และการมีจิตใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ฉันทะ ความพอใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง

หลัก ฉันทะ เน้นที่การสร้างความพึงพอใจและความรักในสิ่งที่ทำ ซึ่งเป็นก้าวแรกของการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างฉันทะให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอาจทำได้โดยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต การส่งเสริมบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ เช่น การจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาตนเองที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ทำ

จากการศึกษาของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2559) พบว่า การที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความรักในงาน จะทำให้พวกเขาทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างฉันทะจึงเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมทักษะและคุณสมบัติของบุคลากร เช่น ความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

วิริยะ ความพากเพียรในการพัฒนาทักษะและการแก้ไขปัญหา

หลัก วิริยะ คือการมีความมุ่งมั่นและพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน บุคลากรในสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายหลายอย่าง เช่น การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาวิธีการสอน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้วิริยะจึงเป็นการเสริมสร้างความอดทนและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝนตนเอง

การสร้างวิริยะในบุคลากรสามารถทำได้โดยการให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะของตนเอง เช่น การให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมระยะยาวที่พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน นอกจากนี้ การให้การสนับสนุนในรูปแบบของที่ปรึกษาหรือผู้ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก็เป็นการส่งเสริมให้พวกเขาเกิดความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน วิสุทธิ์ เมธีพานิชย์ (2562) ได้เสนอว่าความพากเพียรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถก้าวข้ามความยากลำบากและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

จิตตะ ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะและคุณภาพงาน

หลัก จิตตะ หมายถึงการมีความตั้งใจและความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีสมาธิและโฟกัสในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ การส่งเสริมจิตตะสามารถทำได้โดยการให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือการสนับสนุนให้พวกเขามีโอกาสในการฝึกอบรมเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการทำงานร่วมกับนักเรียน

จากการศึกษา บุญรัตน์ ศิริวงศ์ (2560) พบว่าการมีจิตใจที่ตั้งมั่นในการพัฒนาทักษะทำให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำทักษะใหม่ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในงานประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ

วิมังสา การพิจารณาและประเมินผลเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

หลัก วิมังสา คือการพิจารณาและตรวจสอบผลของการกระทำ ซึ่งเป็นการฝึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานของตนเอง การนำวิมังสามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้พวกเขามีทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

การสร้างวิมังสาสามารถทำได้โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทบทวนผลการปฏิบัติงานของตนเอง เช่น การประเมินตนเองหรือการประเมินผลการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีระบบการประเมินผลที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความคิดเห็นและคำแนะนำในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและคุณภาพการทำงานได้ดีขึ้น ศักดิ์ดา โอภาโส (2561) เสนอว่าการพัฒนาทักษะและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและการปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การประยุกต์ใช้ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาในทุกกระบวนการจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่ได้จากการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา

การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่หลากหลาย ทั้งในเชิงพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ครู ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในองค์กร การนำหลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและพยายามพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถสรุปผลที่ได้จากการประยุกต์ใช้หลักนี้ออกเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

การสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในงาน (ฉันทะ) การที่บุคลากรมีฉันทะในการทำงาน คือมีความรักและความพอใจในสิ่งที่ทำ จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่มาจากภายใน ไม่ว่าจะเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีฉันทะ จะทำให้การทำงานมีความหมายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน การที่บุคลากรมีฉันทะช่วยให้พวกเขาทุ่มเทในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษามีความยั่งยืนและต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์, 2558)

การสร้างความขยันหมั่นเพียรและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (วิริยะ) หลักวิริยะเน้นถึงความพยายามและความอดทนในงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภายใต้หลักนี้จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและแก้ไขปัญหา แม้จะเผชิญกับอุปสรรคที่ยากลำบาก ความพยายามนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังวิริยะในบุคลากรสามารถช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2557)

การพัฒนาสมาธิและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) บุคลากรที่มีจิตตะจะมีสมาธิและความตั้งใจในการทำงาน การมีสมาธิช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากภาระงาน จิตตะยังช่วยให้บุคลากรสามารถทุ่มเทในงานที่ทำอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีความยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

การคิดวิเคราะห์และการประเมินผล (วิมังสา) หลักวิมังสาเน้นการไตร่ตรองและการพิจารณาด้วยเหตุผล การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน และยังเป็นการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินผลของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมการศึกษาได้ดีขึ้น

แนวทางและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. การส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา การฝึกอบรมที่ใช้หลักอิทธิบาท 4 ควรเน้นไปที่การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การสร้างฉันทะในงานที่ทำ การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและเกิดความพอใจในงานจะช่วยให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

2. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์หลักวิริยะและจิตตะในการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นความเพียรพยายามและสมาธิจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาผลงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3. การสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การใช้วิมังสาเป็นแนวทางในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การประยุกต์ใช้หลักนี้จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนางานที่เป็นระบบ ส่งผลให้สถานศึกษามีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น (สุวิทย์, 2563)

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

บุคลากรในสถานศึกษาจะมีแรงบันดาลใจและความพยายามในการพัฒนาตนเองและงานที่ทำ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนในการพัฒนาบุคลากร

การนำหลักวิมังสามาใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานจะช่วยลดข้อผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นแนวทางที่มีประโยชน์ในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำภายในองค์กรด้วย หลักการดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทั้งทักษะเฉพาะทางและทักษะทางอารมณ์ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายในที่ทำงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การใช้หลักฉันทะจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความรักในงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การสร้างวิริยะจะส่งเสริมความขยันหมั่นเพียรและการพัฒนาตนเองในระยะยาว หลักจิตตะและวิมังสาเน้นการเอาใจใส่และการไตร่ตรอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีทั้งความพร้อมในการปฏิบัติงานและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีคุณค่าในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว สามารถสรุปเป็นภาพองค์ความรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 อิทธิบาท 4 ฐานรากแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา แก้วเทพ. (2554). **วัฒนธรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาลี เจริญสุข. (2562). **การพัฒนาตนเองด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธนกฤต ธำรงสุข. (2564). **การจัดการการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งธรรมศาสตร์.

บุญรัตน์ ศิริวงศ์. (2560). **จิตตะและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภัทราวุธ มีทรัพย์มั่น. (2563). **คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิธรรมทาน.

วิสุทธิ์ เมธีพานิชย์. (2562). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์ความรู้ในสถานศึกษา.** นครปฐม:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.สุจิตรา ธนานันท์. (2561). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งชาติ.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). **การบริหารการศึกษาภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของโลก.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย รัตนทองคำ. (2560). **ทักษะและความสามารถในการพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ดา โอภาโส. (2561). **วิมังสากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** นครศรีธรรมราช: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), **Career choice and development** (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Maslow, A. H. (1943**). A theory of human motivation**. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Piaget, J. (1973). **The child and reality: Problems of genetic psychology.** New York: Viking Press.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday.

Super, D. E. (1990). **A life-span**, life-space approach to career development. In D.

Vygotsky, L. S. (1978). **Mind in society: The development of higher psychological processes**. Cambridge, MA: Harvard University Press.

บทบาทของวัดอนัมนิกายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาชุมชนในประเทศไทย

THE ROLE OF ANAM NIKAYA TEMPLES IN PROMOTING MORALITY, ETHICS, AND COMMUNITY DEVELOPMENT IN THAILAND

ดร.สุริยา แสงอินตา
สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14
Dr. Suriya Saeng-inta
Phrapariyattidhamma General Education Area Office 14
Corresponding Author E-mail : suriya@ksvs.ac.th

(ได้รับเมื่อ: 21 กุมภาพันธ์ 2569; แก้ไขเมื่อ: 10 มีนาคม 2569; ยอมรับเมื่อ: 24 มีนาคม 2569)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของวัดอนัมนิกายในประเทศไทยในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาชุมชน โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ แหล่งข้อมูลของคณะสงฆ์อนัมนิกาย และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า วัดอนัมนิกายมิได้ทำหน้าที่เฉพาะด้านพิธีกรรมและการธำรงอัตลักษณ์ของพระพุทธศาสนามหายานแบบเวียดนามเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่สร้างคนและสร้างทุนทางสังคมผ่านอย่างน้อย 6 มิติ ได้แก่ (1) การขัดเกลาคุณธรรมด้วยหลักเมตตากรุณา ความกตัญญู การให้ และอุดมคติพระโพธิสัตว์ (2) การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) การสาธารณสงเคราะห์และช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง (4) การอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม (5) การดูแลสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะ และ (6) การประสานเครือข่ายระหว่างวัด โรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม บทความเสนอว่า การพัฒนาบทบาทของวัดอนัมนิกายในระยะต่อไปควรยกระดับจากกิจกรรมเชิงครั้งคราวสู่ระบบงานชุมชนที่มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด ข้อมูลผลลัพธ์ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของเยาวชน เพื่อทำให้คุณธรรมปรากฏเป็นพฤติกรรมและผลกระทบทางสังคมที่ตรวจสอบได้ อันจะทำให้วัดอนัมนิกายเป็นทั้งศูนย์กลางทางจิตวิญญาณ สถาบันการเรียนรู้ และหุ้นส่วนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : วัดอนัมนิกาย, คุณธรรมจริยธรรม, การพัฒนาชุมชน, พุทธศาสนาเพื่อสังคม

Abstract

This academic article analyzes the roles of Anam Nikaya temples in Thailand in promoting morality, ethics, and community development. Drawing on academic literature, official Anam Nikaya sources, and public-sector information, the analysis shows that these temples perform functions beyond ritual practice and the preservation of Vietnamese Mahayana Buddhist identity. Their contemporary social roles can be synthesized into six dimensions: (1) moral cultivation through compassion, gratitude, generosity, and the Bodhisattva ideal; (2) monastic education and lifelong learning; (3) public welfare and support for vulnerable groups; (4) cultural preservation and intercultural understanding; (5) environmental and public-space stewardship; and (6) network coordination among temples, schools, communities, government agencies, and civil society. The article argues that future development should move from event-based charity toward systematic community engagement with clear goals, indicators, outcome data, transparency, and meaningful youth participation. Such an approach can strengthen Anam Nikaya temples as spiritual centers, learning institutions, social-capital hubs, and long-term partners in sustainable community development.

Keywords : Anam Nikaya Temples, Morality and Ethics, Community Development, Socially Engaged Buddhism

บทนำ

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางศาสนา ชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมมาอย่างยาวนาน แม้พระพุทธศาสนาเถรวาทจะเป็นกระแสหลักของสังคมไทย แต่ภายในภูมิทัศน์ทางพุทธศาสนายังมีคณะสงฆ์ฝ่ายมหายานทั้งจีนนิกายและอนัมนิกายดำรงอยู่และมีบทบาทต่อสังคมในหลายมิติ อนัมนิกายมีรากทางประวัติศาสตร์สัมพันธ์กับการอพยพของชาวเวียดนามเข้าสู่สยามตั้งแต่ปลายสมัยธนบุรีและต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ก่อนจะปรับแบบแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสังคมไทยมากขึ้น ทั้งการบิณฑบาต การทำวัตร การเข้าพรรษา การทอดกฐิน และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ขณะที่ยังคงภาษาพิธีกรรม ศิลปกรรม และคติความเชื่อมหายานไว้เป็นอัตลักษณ์สำคัญ (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2549; พระนภิน บุตธิสาโร, 2555: 27-41) การปรับตัวดังกล่าวทำให้วัดอนัมนิกายมิได้เป็นเพียง “วัดของชุมชนชาวญวน” ในความหมายทางชาติพันธุ์เท่านั้น แต่ค่อย ๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยและเป็นพื้นที่ที่คนหลายกลุ่มสามารถเข้ามาประกอบศาสนกิจ เรียนรู้ และร่วมกิจกรรมสาธารณะได้

ในบริบทสังคมร่วมสมัย ความคาดหวังที่มีต่อสถาบันศาสนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน วัดมิได้ถูกประเมินจากความสามารถในการประกอบพิธีกรรมหรือรักษาศาสนสถานเพียงอย่างเดียว แต่ยังถูกคาดหวังให้มีส่วนในการสร้างคนดี ลดความเปราะบางทางสังคม เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัย สนับสนุนการศึกษา ช่วยเหลือผู้เดือดร้อน และร่วมแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ เช่น สิ่งแวดล้อม สุขภาวะ และความปลอดภัยของชุมชน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบ “พุทธศาสนาเพื่อสังคม” หรือ Socially Engaged Buddhism ซึ่งมองว่าการพัฒนาจิตใจและการรับผิดชอบต่อสังคมไม่ควรถูกแยกออกจากกัน แต่ควรเชื่อมการฝึกตนเข้ากับการลดทุกข์ของผู้อื่นผ่านงานการศึกษา การบริการสังคม สันติภาพ และการสร้างชุมชน (Visuddhangkoon, 2018: 95-100; Panyachit & Sirisawad, 2025: 1-16)

สำหรับสังคมไทย แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566-2570 กำหนดคุณธรรมที่พึงประสงค์ 5 ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และมุ่งให้คุณธรรมปรากฏเป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้ในชีวิต สถาบัน และชุมชน (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566) เมื่อพิจารณาในมุมนี้ วัดอนัมนิกายมีทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางศาสนาที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนคุณธรรมอย่างเด่นชัด เช่น พิธีกรรมที่เน้นความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ การบำเพ็ญทานและการช่วยเหลือผู้ยากไร้ อุดมคติพระโพธิสัตว์ซึ่งให้ความสำคัญกับเมตตากรุณา ตลอดจนวินัยในชีวิตสมณเพศและการศึกษาพระธรรมวินัย จึงน่าสนใจว่าทุนเหล่านี้จะถูกแปลงจากความศรัทธาไปสู่คุณธรรมเชิงพฤติกรรมและการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบได้อย่างไร

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์บทบาทของวัดอนัมนิกายในประเทศไทย 3 ประเด็นสำคัญ คือ ประการแรก บทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านหลักธรรม พิธีกรรม การศึกษา และแบบอย่างของคณะสงฆ์ ประการที่สอง บทบาทในการพัฒนาชุมชนผ่านการศึกษา สาธารณสงเคราะห์ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการสร้างเครือข่าย และประการที่สาม แนวทางยกระดับบทบาทดังกล่าวให้มีความยั่งยืน โปร่งใส มีส่วนร่วม และสามารถประเมินผลได้ เนื้อหาใช้การสังเคราะห์เอกสารและกรณีตัวอย่างที่มีหลักฐานเผยแพร่สาธารณะ โดยมุ่งเสนอกรอบคิดเชิงวิชาการที่วัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้กับการวางแผนงานชุมชนในอนาคต

ความเป็นมาและพัฒนาการของวัดอนัมนิกายในประเทศไทย

หลักฐานทางประวัติศาสตร์ระบุว่า วัดญวนในประเทศไทยเกิดขึ้นควบคู่กับการตั้งถิ่นฐานของชาวเวียดนามที่เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารในช่วงปลายสมัยธนบุรีและต้นกรุงรัตนโกสินทร์ เมื่อชุมชนมีความมั่นคงจึงนิมนต์พระสงฆ์จากเวียดนามมาเป็นศูนย์กลางทางศาสนา ต่อมาเมื่อการติดต่อกับประเทศต้นทางทำได้ไม่สะดวก วัดญวนในไทยจึงปรับพิธีกรรมและวัตรปฏิบัติหลายประการให้ใกล้เคียงกับพระพุทธศาสนาเถรวาทของไทย ขณะเดียวกันยังรักษาการสวดมนต์ ภาษา เครื่องแต่งกายบางส่วน คติพระโพธิสัตว์ และพิธีกรรมตามแบบมหายานไว้ กระบวนการผสมผสานนี้ทำให้อัตลักษณ์ของอนัมนิกายในไทยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากทั้งวัดมหายานในเวียดนามและวัดเถรวาทในไทย (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2549)

การได้รับการอุปถัมภ์จากสถาบันพระมหากษัตริย์มีส่วนสำคัญต่อการสถาปนาสถานะของคณะสงฆ์อนัมนิกายในสังคมไทย โดยเฉพาะในสมัยรัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 ซึ่งมีการบูรณปฏิสังขรณ์วัด การกำหนดสมณศักดิ์ และการให้พระสงฆ์อนัมนิกายเข้าร่วมพระราชพิธีบางประเภท เหตุการณ์เหล่านี้สะท้อนกระบวนการยอมรับคณะสงฆ์อนัม

นิกายให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบศาสนาไทย ไม่ใช่สถาบันที่ดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยว พระนภิน บุตธิสาโร (2555: 27-41) ชี้ว่าพัฒนาการกว่า 200 ปีของอนัมนิกายแสดงทั้งการรักษาอัตลักษณ์และการกลมกลืนเข้ากับสังคมไทยภายใต้โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ของประเทศ

มิติสำคัญอีกประการหนึ่งคือ วัดอนัมนิกายทำหน้าที่เป็น “คลังความทรงจำ” ของชุมชน เพราะศาสนสถาน ภาษาพิธีกรรม พระพุทธรูป ศิลปกรรม และประเพณีต่าง ๆ บันทึกการเคลื่อนย้าย การตั้งถิ่นฐาน และการสร้างความสัมพันธ์ของคนหลายกลุ่ม ศิลปกรรมของวัดญวนในไทยมีลักษณะผสมจีน ญวน และไทย แสดงให้เห็นว่าศาสนสถานไม่ใช่เพียงสิ่งปลูกสร้าง แต่เป็นหลักฐานของการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2549) เมื่อคนรุ่นใหม่เข้ามาเรียนรู้ประวัติของวัด จึงเป็นการเรียนรู้ประวัติชุมชนและความหลากหลายของสังคมไทยไปพร้อมกัน

สุริยา แสงอินตา (2567) เสนอว่า อนัมนิกายในประเทศไทยทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและศาสนาระหว่างไทย เวียดนาม และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเด็นนี้มีความหมายต่อการพัฒนาชุมชน เพราะชุมชนที่มีรากหลากหลายจำเป็นต้องมีพื้นที่กลางสำหรับสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ วัดอนัมนิกายสามารถทำหน้าที่ดังกล่าวผ่านกิจกรรมศาสนา งานเทศกาล การต้อนรับผู้มาเยือน การศึกษา และกิจกรรมสาธารณะ โดยไม่จำเป็นต้องทำให้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเลือนหาย ตรงกันข้าม ความแตกต่างสามารถกลายเป็นทุนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรการเรียนรู้ของพื้นที่ได้

ฐานคิดทางพระพุทธศาสนามหายานกับการส่งเสริมคุณธรรมและชุมชน

บทบาททางสังคมของวัดอนัมนิกายมีรากฐานสำคัญจากแนวคิดมหายาน โดยเฉพาะอุดมคติพระโพธิสัตว์ที่เน้นการพัฒนาตนควบคู่กับการช่วยเหลือสรรพสัตว์ การบรรลุคุณธรรมจึงมิใช่กระบวนการส่วนตัวที่ตัดขาดจากสังคม แต่เป็นการฝึกให้ผู้ปฏิบัติมองเห็นความทุกข์ ความสัมพันธ์ และความรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่น หลักเมตตาและกรุณาจึงสามารถแปลงเป็นกิจกรรมทางสังคมได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่การช่วยเหลือผู้ยากไร้ การสนับสนุนการศึกษา การเยี่ยมผู้ป่วย ไปจนถึงการจัดพื้นที่เรียนรู้และสร้างความสงบให้ชุมชน แนวคิดนี้สอดคล้องกับการศึกษาพุทธศาสนาเพื่อสังคมที่ชี้ว่า “การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการบูรณาการเครือข่าย” เป็นรูปแบบสำคัญของงานสาธารณสงเคราะห์ที่สถาบันพุทธศาสนาสามารถดำเนินการได้ (Panyachit & Sirisawad, 2025: 1-16)

อุดมคติพระโพธิสัตว์ยังมีนัยสำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำทางคุณธรรม เพราะผู้นำไม่ได้ถูกวัดจากอำนาจหรือสถานะเท่านั้น แต่ถูกวัดจากความสามารถในการรับฟัง ความอดทน การเสียสละ และการใช้ปัญญาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในระดับวัด แนวคิดนี้สามารถนำมาสู่การบริหารที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม ทั้งพระภิกษุสามเณร เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ชาวบ้าน ผู้ศรัทธา หน่วยงานรัฐ และผู้บริจาค ภาวะผู้นำเช่นนี้ช่วยให้การทำงานชุมชนไม่กลายเป็นเพียงการแจกสิ่งของ แต่เป็นการสร้างระบบที่ผู้คนมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วม และสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

แนวคิดเรื่อง “บารมี” โดยเฉพาะทาน ศีล ขันติ วิริยะ สมาธิหรือฌาน และปัญญา สามารถใช้เป็นกรอบพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ทานช่วยลดความยึดติดและส่งเสริมการแบ่งปัน ศีลทำให้การอยู่ร่วมกันมีขอบเขตและความไว้วางใจ ขันติช่วยให้รับมือความขัดแย้ง วิริยะสร้างความรับผิดชอบต่อภารกิจ สมาธิส่งเสริมความรอบคอบ และปัญญาช่วยให้ตัดสินใจบนข้อมูลและผลกระทบระยะยาว เมื่อนำมาเชื่อมกับงานชุมชน บารมีจึงไม่ควรถูกสอนเป็นเพียงคำจำกัดความ แต่ควรถูกออกแบบเป็นกิจกรรม เช่น โครงการอาสา ระบบออมและแบ่งปัน การเรียนรู้เรื่องความซื่อสัตย์ การดูแลสิ่งแวดล้อม และการประชุมชุมชนด้วยการรับฟังอย่างมีสติ

พิธีกรรมของคณะสงฆ์อนัมนิกายเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่หลักธรรมถูกทำให้สัมผัสได้ งานศึกษาของจักรพงษ์ ทิพสูงเนิน และคณะ (2568) วิเคราะห์พิธีกงเต็กและพิธีทิ้งกระจาด พบองค์ประกอบทางธรรมที่เกี่ยวข้องกับการละชั่ว ทำความดี ทำจิตใจให้ผ่องใส เมตตากรุณา ความกตัญญู การบูชาผู้ควรบูชา และการบำเพ็ญบารมี เช่น ทานบารมีและศีลบารมี คุณค่าของพิธีกรรมในมุมนี้จึงมิได้อยู่ที่ความงดงามหรือความศักดิ์สิทธิ์เท่านั้น แต่อยู่ที่ความสามารถในการทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกร่วม จดจำคุณธรรม และนำความหมายไปสู่การปฏิบัติหลังพิธี

ความกตัญญูเป็นคุณธรรมที่ปรากฏเด่นในพิธีกรรมอนัมนิกาย โดยเฉพาะการระลึกถึงบรรพบุรุษและผู้มีพระคุณ ในเชิงสังคม ความกตัญญูทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นและสร้างความต่อเนื่องของชุมชน อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมความกตัญญูในสังคมร่วมสมัยควรขยายจากการแสดงออกเชิงพิธีไปสู่การดูแลผู้สูงอายุ การบันทึกประวัติชุมชน การถ่ายทอดภูมิปัญญา และการส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนรับผิดชอบต่อครอบครัวและสาธารณะ แนวทาง

นี้สอดคล้องกับคุณธรรม “กตัญญู” ในแผนส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติที่ครอบคลุมทั้งบุคคล สถาบัน แผ่นดิน ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

วัดอนัมนิกายในฐานะพื้นที่ขัดเกลาคุณธรรม จริยธรรม

การขัดเกลาคุณธรรมของวัดเกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องและซ้อนกันหลายระดับ ระดับแรกคือการเรียนรู้จากคำสอนโดยตรง เช่น การเทศน์ การสอนธรรม และการศึกษาพระปริยัติธรรม ระดับที่สองคือการเรียนรู้ผ่านแบบอย่างของพระสงฆ์และผู้ใหญ่ในชุมชน ระดับที่สามคือการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมพิธีกรรมและกิจกรรมอาสา และระดับที่สี่คือการเรียนรู้ผ่านกติกาของพื้นที่ เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบต่อทรัพย์สินส่วนรวม และการเคารพผู้อื่น ความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรมจึงขึ้นกับการทำให้ทุกระดับสอดคล้องกัน กล่าวคือ หากวัดสอนเรื่องความสุจริตแต่ระบบบริจาคขาดความโปร่งใส หรือสอนเรื่องจิตอาสาแต่กิจกรรมไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมออกแบบ ความน่าเชื่อถือของกระบวนการขัดเกลาก็จะลดลง

พิธีกรรมสามารถเป็น “ห้องเรียนทางอารมณ์และศีลธรรม” เพราะผู้เข้าร่วมไม่ได้รับเพียงข้อมูล แต่สัมผัสบรรยากาศ ความสงบ ความสูญเสีย ความระลึกถึง และการแบ่งปัน เช่น พิธีกงเต็กทำให้ความกตัญญูและการรำลึกถึงผู้ล่วงลับมีพื้นที่แสดงออก ส่วนพิธีทิ้งกระจาดและการบริจาคอาหารช่วยทำให้แนวคิดเรื่องทานและเมตตากรุณามีรูปธรรม เมื่อวัดอธิบายความหมายของพิธีกรรมอย่างเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโดยเฉพาะเยาวชนจะเข้าใจว่าความดีไม่ได้จบลงเมื่อพิธีสิ้นสุด แต่ควรต่อเนื่องเป็นพฤติกรรม เช่น การดูแลผู้มีพระคุณ การลดการเบียดเบียน การแบ่งปัน และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม (จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน และคณะ, 2568)

การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นกลไกสำคัญของการสร้างคนและศาสนทายาท ปัจจุบันคณะสงฆ์อนัมนิกายมีการจัดการศึกษาทั้งสายนักธรรม ธรรมศึกษา บาลีและบาลีศึกษา รวมถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในสังกัดเขต 14 ข้อมูลสำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกายประจำปีการศึกษา 2568 ระบุผู้สมัครสอบรวม 803 รูป/คน แบ่งเป็นพระภิกษุสามเณรสายนักธรรม 163 รูป นักเรียนธรรมศึกษา 625 คน และสายบาลี/บาลีศึกษา 15 รูป/คน (สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย, 2568) ตัวเลขนี้สะท้อนว่าวัดยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านการเรียนรู้ทางศาสนาที่เชื่อมทั้งบรรพชิตและฆราวาส

ความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวไม่ได้อยู่ที่จำนวนผู้เข้าสอบเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการเรียนรู้และการเชื่อมความรู้สู่ชีวิตจริง การเรียนนักธรรมสามารถเชื่อมเรื่องศีลกับการใช้สื่อออนไลน์อย่างรับผิดชอบ เชื่อมเรื่องอบายมุขกับทักษะการตัดสินใจของเยาวชน และเชื่อมเรื่องกตัญญูกับการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ส่วนการศึกษาบาลีและภาษาทางศาสนาช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงคัมภีร์อย่างลึกซึ้งและมีทักษะวิเคราะห์คำสอน การออกแบบหลักสูตรที่เชื่อม “ธรรมะ-ชีวิต-ชุมชน” จะทำให้การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างสมรรถนะทางจริยธรรม มิใช่เพียงการเตรียมสอบ

โรงเรียนศรีวิชาวิทยาซึ่งตั้งอยู่ภายในวัดธรรมปัญญารามบางม่วง จังหวัดนครปฐม เป็นตัวอย่างของการเชื่อมวัดกับการศึกษาสามัญ โรงเรียนเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และจัดการเรียนรู้ทั้งธรรม บาลี และสามัญศึกษา โดยมีคำขวัญ “แสวงหาความรู้ เชิดชูศีลธรรม” และมุ่งพัฒนาพระภิกษุสามเณรทั้งฝ่ายมหายานและเถรวาท (คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย, 2567) รูปแบบเช่นนี้ช่วยทำให้วัดเป็นพื้นที่บูรณาการความรู้ศาสนาและความรู้สมัยใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างศาสนทายาทที่เข้าใจทั้งหลักธรรม เทคโนโลยี สังคม และการบริหารจัดการ

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้บทบาทของวัดขยายจากโรงเรียนและพระภิกษุสามเณรไปสู่คนทุกวัย งานศึกษาการพัฒนาโรงเรียนวัดสมณานัมบริหารให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตพบว่าความต้องการของชุมชนอยู่ในระดับมาก โดยครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านวิชาการ (ภัคธีรา พงศ์ศรีตรีเนตร และคณะ, 2556: 82) ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า “พื้นที่วัด-โรงเรียน” มีศักยภาพเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน หากออกแบบให้คนในพื้นที่เข้าถึงได้และมีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรม

ในทางปฏิบัติ วัดอนัมนิกายสามารถขยายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่หัวข้อที่สอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน เช่น การรู้เท่าทันสื่อ การป้องกันภัยออนไลน์ สุขภาวะผู้สูงอายุ การจัดการหนี้ครัวเรือน การคัดแยกขยะ ประวัติศาสตร์ชุมชน และทักษะอาชีพ ทั้งหมดสามารถวางอยู่บนฐานคุณธรรมได้ เช่น การรู้เท่าทันสื่อเชื่อมกับสุจริตและปัญญา การจัดการหนี้เชื่อมกับพอเพียง การคัดแยกขยะเชื่อมกับจิตอาสาและความรับผิดชอบ และการบันทึกประวัติชุมชนเชื่อมกับกตัญญู การทำให้ธรรมะเป็นภาษาของปัญหาจริงจะช่วยให้วัดเข้าถึงคนรุ่นใหม่ได้มากขึ้น

การเชื่อมโยงบทบาทวัดอนัมนิกายกับคุณธรรม 5 ประการ

กรอบคุณธรรม 5 ประการของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู สามารถใช้เป็น “ภาษากลาง” เชื่อมหลักธรรมของอนัมนิกายกับนโยบายสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม จุดสำคัญคือไม่ควรตีความคุณธรรมเหล่านี้เป็นเพียงคำขวัญ แต่ต้องกำหนดพฤติกรรมที่สังเกตได้และสถานการณ์ที่ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น พอเพียงอาจวัดจากการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า วินัยจากการรับผิดชอบงานตรงเวลา สุจริตจากความโปร่งใสและไม่เอาเปรียบ จิตอาสาจากการลงมือช่วยส่วนรวม และกตัญญูจากการดูแลผู้มีพระคุณและสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงคุณธรรม 5 ประการกับบทบาทของวัดอนัมนิกาย

คุณธรรม	ฐานคิด/หลักธรรมที่เชื่อมโยง	กิจกรรมที่วัดสามารถดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
พอเพียง	ความไม่โลภ การรู้ประมาณ การใช้ทรัพยากรด้วยปัญญา	ธนาคารของใช้ การลดขยะ โรงทานพอดี การเรียนรู้การเงินครัวเรือน	ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ลดการบริโภคเกินจำเป็น เพิ่มภูมิคุ้มกันครัวเรือน
วินัย	ศีล พระวินัย ความรับผิดชอบต่อกติกา	ค่ายคุณธรรม ตารางปฏิบัติธรรม ระบบเวรอาสา กติกาพื้นที่วัด	ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ เคารพกติกาและสิทธิผู้อื่น
สุจริต	ศีล ปัญญา ความซื่อตรงและไม่เบียดเบียน	บัญชีบริจาคโปร่งใส สื่อสารงบประมาณ จริยธรรมดิจิทัล	เพิ่มความไว้วางใจ ลดโอกาสทุจริต สร้างมาตรฐานการบริหารที่ตรวจสอบได้
จิตอาสา	ทาน เมตตา กรุณา อุดมคติพระโพธิสัตว์	เยี่ยมผู้ป่วย ช่วยผู้ยากไร้ อาสาสิ่งแวดล้อม งานภัยพิบัติ	เกิดเครือข่ายช่วยเหลือและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
กตัญญู	การบูชาผู้ควรบูชา การระลึกถึงบรรพบุรุษและผู้มีพระคุณ	กิจกรรมครอบครัว บันทึกประวัติชุมชน ดูแลผู้สูงอายุ ทำบุญอุทิศ	ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นเข้มแข็ง รักษาความทรงจำและอัตลักษณ์ชุมชน

ที่มา : ผู้เขียนสังเคราะห์จากหลักธรรมอนัมนิกายและกรอบคุณธรรม 5 ประการของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2

บทบาทของวัดอนัมนิกายในการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนในความหมายร่วมสมัยไม่ควรถูกจำกัดไว้ที่การก่อสร้างถนน อาคาร หรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น แต่ครอบคลุมการพัฒนาคน ความสัมพันธ์ ความมั่นคงทางจิตใจ ทุนวัฒนธรรม ความสามารถในการจัดการปัญหา และโอกาสในการเรียนรู้ วัดอนัมนิกายมีข้อได้เปรียบตรงที่เป็นสถาบันที่เชื่อมมิติทางจิตวิญญาณเข้ากับชีวิตประจำวัน ผู้คนเข้าวัดทั้งในช่วงปกติและช่วงวิกฤต เช่น งานบุญ งานศพ ความเจ็บป่วย หรือภัยพิบัติ ทำให้วัดมีโอกาสมองเห็นความต้องการของประชาชนในระดับครัวเรือนและสามารถประสานความช่วยเหลือได้รวดเร็ว

มิติแรกคือการพัฒนาการศึกษาและโอกาสทางสังคม การศึกษาของคณะสงฆ์อนัมนิกายครอบคลุมทั้งการอบรมนักธรรม ธรรมศึกษา บาลี และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อีกทั้งมีการสนับสนุนกองทุนการศึกษา ตัวอย่างในปี 2568 มีการมอบปัจจัยเข้ากองทุนการศึกษาของสำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกายจำนวน 1,000,000 บาทจากเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกาย และอีก 200,000 บาทจากรองเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกาย (คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย, 2568ก; 2568ข) กองทุนลักษณะนี้มีความหมายมากกว่าการเงิน เพราะเป็นกลไกทำให้ผู้มีศรัทธามีส่วนลงทุนใน “ทุนมนุษย์” และสร้างความต่อเนื่องของการศึกษาศาสนา

อย่างไรก็ตาม การใช้กองทุนเพื่อพัฒนาชุมชนควรมีกลไกกำกับผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น จำนวนผู้ได้รับทุน อัตราการคงอยู่ในระบบการศึกษา ผลการเรียน การพัฒนาทักษะดิจิทัล การทำงานอาสา หรือการกลับมาช่วยวัดและชุมชนในอนาคต หากวัดมีข้อมูลเหล่านี้ จะสามารถสื่อสารกับผู้บริจาคอย่างมีความหมายและพัฒนากองทุนจากรูปแบบ “บริจาคตามศรัทธา” ไปสู่ “การลงทุนเพื่อโอกาสทางการศึกษา” ซึ่งเพิ่มทั้งความโปร่งใสและความยั่งยืน

มิติที่สองคือการสาธารณสงเคราะห์และการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง งานสาธารณสงเคราะห์เป็นพื้นที่ที่หลักทานและเมตตากรุณาแปลงเป็นการปฏิบัติได้ชัดเจน ตัวอย่างร่วมสมัยเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2569 วัดอนัมนิกายเฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษากาล หรือโรงเจดอนมะนาว จังหวัดสุพรรณบุรี เปิดโรงทานและแจกข้าวสาร 1,000 ถุง พร้อมเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ คนไร้บ้าน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ตกงานหรือขาดรายได้ โดยอาศัยความร่วมมือของศิษยานุศิษย์ ผู้บริจาค และชาวบ้าน (เดลินิวส์, 2569) กรณีนี้สะท้อนบทบาทวัดในฐานะจุดรวมทรัพยากรและเครือข่ายความช่วยเหลือ

การสงเคราะห์ที่ยั่งยืนควรมี 3 ระดับ ระดับแรกคือการช่วยเหลือเร่งด่วน เช่น อาหาร ยา ที่พัก หรือเงินฉุกเฉิน ระดับที่สองคือการฟื้นฟูศักยภาพ เช่น ทักษะอาชีพ การเข้าถึงสิทธิของรัฐ และการเชื่อมต่อบริการสุขภาพ ระดับที่สามคือการป้องกันปัญหา เช่น การออม ความรู้สุขภาพ และเครือข่ายเฝ้าระวังผู้สูงอายุ การขยับจาก “สงเคราะห์” ไปสู่ “เสริมพลัง” จะทำให้เมตตากรุณาไม่สร้างการพึ่งพิง แต่ช่วยให้ผู้รับกลับมามีความสามารถในการจัดการชีวิตตนเอง

มิติที่สามคือสุขภาวะของชุมชน วัดมีศักยภาพเป็นพื้นที่สนับสนุนสุขภาวะทางใจผ่านการสวดมนต์ สมาธิ การสนทนาธรรม และชุมชนแห่งความเอื้ออาทร งานศึกษาพุทธศาสนาเพื่อสังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบตัวอย่างวัดที่เชื่อมการภาวนากับการดูแลผู้สูงอายุและการประสานบุคลากรสุขภาพ (Visuddhangkoon, 2018: 95-100) สำหรับวัดอนัมนิกาย แนวทางที่เหมาะสมคือการทำงานเสริมระบบสาธารณสุข ไม่ใช่แทนที่การแพทย์ เช่น จัดพื้นที่สงบสำหรับผู้ดูแลผู้ป่วย กลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน การเยี่ยมผู้สูงอายุ การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ และส่งต่อผู้มีอาการเสี่ยงไปยังหน่วยบริการ

การทำงานด้านสุขภาวะยังช่วยขยายความหมายของ “เมตตา” จากการให้สิ่งของไปสู่การรับฟัง ความโดดเดี่ยวของผู้สูงอายุ ความเครียดของผู้ดูแล ความกังวลของครอบครัวยากจน และปัญหาสุขภาพจิตของเยาวชนมักไม่ถูกแก้ด้วยสิ่งของเพียงอย่างเดียว วัดสามารถสร้างเครือข่ายอาสารับฟังและกิจกรรมเชื่อมคนต่างวัยได้ แต่ควรกำหนดขอบเขตบทบาทอย่างชัดเจน เมื่อพบภาวะที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญควรประสานหน่วยงานสุขภาพหรือสังคมสงเคราะห์โดยเร็ว

มิติที่สี่คือสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะ ในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 สำนักงานเขตดุสิตร่วมกับวัดสมณานัมบริหารดำเนินการแก้ปัญหาการลักลอบทิ้งขยะ ทำความสะอาดพื้นที่ และติดตั้งป้ายห้ามทิ้งขยะภายใต้นโยบาย “วัดคู่เมือง” ของกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร, 2569) กิจกรรมนี้ชี้ว่าการพัฒนาวัดและการพัฒนาเมืองสามารถเป็นภารกิจร่วมกันได้ วัดในฐานะพื้นที่สาธารณะมีส่วนสร้างมาตรฐานความสะอาด ความปลอดภัย และวินัยของชุมชน

ในระยะยาว วัดสามารถยกระดับงานสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมทำความสะอาดเป็น “วัดสีเขียว” เช่น คัดแยกขยะ ลดพลาสติกในงานบุญ จัดการเศษอาหารจากโรงทาน ลดการใช้พลังงาน ปลูกต้นไม้ และออกแบบพื้นที่ให้รองรับผู้สูงอายุ แนวทางนี้เชื่อมคุณธรรมพอเพียง วินัย และจิตอาสาเข้าด้วยกัน เพราะการดูแลสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยทั้งการลดความต้องการส่วนเกิน การเคารพกติกา และการลงมือทำเพื่อส่วนรวม

มิติที่ห้าคือการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม วัดอนัมนิกายมีศิลปกรรม ภาษา พิธีกรรม และประเพณีที่เกิดจากการผสมผสานจีน เวียดนาม และไทย จึงสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม การเปิดวัดให้โรงเรียน มหาวิทยาลัย และประชาชนเข้าเยี่ยมชมพร้อมคำอธิบายทางวิชาการ จะช่วยลดการมองพิธีกรรมผ่านความแปลกใหม่หรือความเชื่อแบบผิวเผิน และทำให้ผู้มาเยือนเข้าใจประวัติการตั้งถิ่นฐาน การปรับตัว และความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนต่าง ๆ

การอนุรักษ์ควรหลีกเลี่ยงการทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นเพียง “สินค้าเพื่อการท่องเที่ยว” เพราะหากกิจกรรมมุ่งสร้างภาพหรือรายได้มากกว่าความหมายทางศาสนา ชุมชนอาจสูญเสียความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางออกคือให้พระสงฆ์ผู้สูงอายุ เยาวชน และนักวิชาการร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลประวัติวัด คำศัพท์พิธีกรรม ภาพเก่า ประวัติบุคคล และแผนที่วัฒนธรรม พร้อมกำหนดกติกาการเยี่ยมชมที่เคารพพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์และวิถีชุมชน

มิติที่หกคือการสร้างทุนทางสังคมและเครือข่าย วัดมีความสามารถพิเศษในการเชื่อมคนที่มีพื้นฐานต่างกัน เพราะความศรัทธาและกิจกรรมสาธารณะเปิดพื้นที่ให้เกิดความสัมพันธ์ การศึกษาพุทธศาสนาเพื่อสังคมชี้ว่าสถาบันพุทธสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ริเริ่มแก้ปัญหา ศูนย์ประสานความร่วมมือ และผู้สนับสนุนเครือข่าย (Panyachit & Sirisawad, 2025: 1-16) สำหรับวัดอนัมนิกาย การสร้างเครือข่ายกับโรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสาธารณสุข ภาคธุรกิจ และกลุ่มอาสาจะช่วยเพิ่มทรัพยากรและความเชี่ยวชาญโดยไม่ทำให้วัดต้องทำทุกเรื่องด้วยตนเอง

ทุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดคือ “ความไว้วางใจ” ซึ่งเกิดจากความต่อเนื่อง ความโปร่งใส และการรักษาคำพูด วัดที่ทำโครงการร่วมกับชุมชนจึงควรมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น รายงานการใช้ทรัพยากร เปิดเผยหลักเกณฑ์การช่วยเหลือ และประเมินความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ ความไว้วางใจที่เข้มแข็งจะทำให้วัดสามารถระดมอาสาสมัครและทรัพยากรได้เร็วเมื่อเกิดวิกฤต ขณะเดียวกันก็ลดข้อสงสัยและความขัดแย้งภายในชุมชน

นอกจากเครือข่ายภายในพื้นที่ วัดอนัมนิกายยังมีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายข้ามพื้นที่ผ่านโครงสร้างคณะสงฆ์และสำนักเรียน หากแต่ละวัดบันทึกข้อมูลกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จะสามารถถอดบทเรียนเปรียบเทียบและกระจายแนวปฏิบัติที่ดีได้ เช่น รูปแบบกองทุนการศึกษา รูปแบบโรงทานเพื่อกลุ่มเปราะบาง รูปแบบค่ายคุณธรรม หรือระบบอาสาสมัครเยาวชน การเรียนรู้ระหว่างวัดจะลดการเริ่มต้นจากศูนย์และทำให้คณะสงฆ์มีองค์ความรู้ร่วม

ในเชิงเศรษฐกิจชุมชน วัดสามารถสนับสนุนได้โดยไม่เปลี่ยนตนเองเป็นหน่วยธุรกิจ เช่น เปิดพื้นที่ให้ชุมชนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในงานประเพณี สนับสนุนทักษะอาชีพ เชื่อมผู้ประกอบการท้องถิ่นกับกิจกรรมวัด และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนวัฒนธรรมอย่างเคารพต้นฉบับ หลักพอเพียงควรถูกใช้เป็นกรอบให้เศรษฐกิจชุมชนเติบโตโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทำให้พิธีกรรมกลายเป็นสินค้า

การพัฒนาชุมชนของวัดจึงควรมีลักษณะ “องค์รวมแต่ไม่ทำทุกอย่าง” กล่าวคือ วัดควรมองปัญหาอย่างเชื่อมโยง แต่เลือกบทบาทที่สอดคล้องกับทุนและความเชี่ยวชาญของตน แล้วใช้เครือข่ายเข้ามาเติมเต็ม ส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล กฎหมาย หรือสังคมสงเคราะห์วิชาชีพควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่วัดเน้นการสร้างความไว้วางใจ คุณธรรม พื้นที่กลาง การอาสา และการประสานทรัพยากร

กรณีตัวอย่างของบทบาทวัดอนัมนิกายกับชุมชน

กรณีวัดกุศลสมาคร กรุงเทพมหานคร แสดงบทบาทด้านการศึกษาและการสร้างศาสนทายาทได้ชัดเจน วัดสัมพันธ์กับโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัยและเป็นสถานที่จัดกิจกรรมการศึกษาของคณะสงฆ์ เช่น การอบรมนักธรรมชั้นตรีก่อนสอบในปี 2568 (สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย, 2568) บทบาทนี้ทำให้วัดเป็นทั้งศาสนสถานและสถาบันเรียนรู้ การมีพระภิกษุสามเณรและบุคลากรการศึกษารวมอยู่ในพื้นที่เดียวกันช่วยให้การอบรมคุณธรรมสามารถเกิดขึ้นผ่านชีวิตประจำวัน ไม่ได้แยกออกเป็นกิจกรรมเฉพาะครั้ง

บทเรียนจากกรณีวัดกุศลสมาครคือ การสร้างศาสนทายาทควรมีระบบพี่เลี้ยงและเส้นทางพัฒนาผู้เรียน ไม่เพียงเตรียมสอบนักธรรม แต่ควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร เทคโนโลยี การทำงานชุมชน ภาษา และภาวะผู้นำ เยาวชนที่ผ่านระบบนี้ควรมีโอกาสกลับมาเป็นครู ผู้ประสานงาน นักวิจัย หรืออาสาสมัครของคณะสงฆ์ การสร้างวงจรเช่นนี้ทำให้การศึกษาเป็นการลงทุนระยะยาวต่อทั้งศาสนาและชุมชน

กรณีวัดสมณานัมบริหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร แสดงบทบาทของวัดในฐานะสถาบันเมืองที่เชื่อมศาสนา การศึกษา ชุมชน และหน่วยงานรัฐ โรงเรียนวัดสมณานัมบริหารเคยถูกศึกษาในฐานะแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความต้องการของชุมชน และข้อมูลร่วมสมัยยังแสดงการทำงานร่วมกับสำนักงานเขตในเรื่องการจัดการขยะและพื้นที่สาธารณะ (ภัคธีรา พงศ์ศรีตรีเนตร และคณะ, 2556: 82; กรุงเทพมหานคร, 2569) ความต่อเนื่องนี้สะท้อนว่า “วัดในเมือง” สามารถมีภารกิจมากกว่าการเป็นสถานที่ประกอบศาสนพิธี

กรณีดังกล่าวยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการทำงานแบบพื้นที่เป็นฐาน เพราะปัญหาของวัดในเมือง เช่น ขยะ การจราจร พื้นที่จำกัด ผู้สูงอายุ และความสัมพันธ์ของคนต่างกลุ่ม แตกต่างจากวัดในชนบท การพัฒนาชุมชนจึงไม่ควรใช้ชุดกิจกรรมเดียวกันทุกวัด แต่ควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่และทำแผนร่วมกับชุมชน ตัวชี้วัดของวัดในเมืองอาจเน้นคุณภาพพื้นที่สาธารณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ความปลอดภัย และการเชื่อมคนต่างวัย ขณะที่วัดชนบทอาจเน้นอาชีพ

สุขภาวะ และการเข้าถึงบริการ

กรณีวัดธรรมปัญญารามบางม่วง จังหวัดนครปฐม และโรงเรียนศรีวิชาวิทยา แสดงบทบาทการบูรณาการวัดกับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนเปิดการเรียนรู้ทั้งธรรม บาลี และสามัญในระดับมัธยมศึกษา และตั้งอยู่ในบริเวณวัดโดยตรง (คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย, 2567) โครงสร้างนี้เอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่คุณธรรมไม่ถูกแยกออกจากวิชาการ เพราะกิจวัตร การเรียน การทำงาน และกิจกรรมศาสนาอยู่ในระบบชีวิตเดียวกัน

ศักยภาพของกรณีวัดธรรมปัญญารามบางม่วงอยู่ที่การพัฒนาเป็น “ศูนย์การเรียนรู้อนัมนิกาย” ที่เชื่อมประวัติศาสตร์ พิธีกรรม ภาษา งานวิจัย และการฝึกผู้นำรุ่นใหม่ การมีสำนักเรียน โรงเรียน และฐานกิจกรรมศาสนาอยู่ในพื้นที่เดียวกันเปิดโอกาสให้สร้างหลักสูตรระยะสั้นสำหรับฆราวาส ครู นักศึกษา และผู้สนใจ เช่น ความรู้พื้นฐานอนัมนิกาย การอ่านคัมภีร์ พิธีกรรมกับคุณธรรม การจัดการวัด และสื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่ ซึ่งจะทำให้ความรู้ที่สะสมอยู่ในวัดถูกถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ

กรณีวัดอนัมนิกายเฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษากาล หรือโรงเจดอนมะนาว จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงบทบาทสาธารณสงเคราะห์ที่ตอบสนองต่อความเดือดร้อนด้านปากท้องและรายได้ การแจกข้าวสาร 1,000 ถุงและเครื่องอุปโภคบริโภคแก่กลุ่มเปราะบางเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2569 เกิดจากการระดมเครือข่ายศิษยานุศิษย์ ผู้บริจาค และชาวบ้าน (เดลินิวส์, 2569) จุดแข็งของกิจกรรมคือความรวดเร็ว ความเข้าถึงได้ และพลังศรัทธาที่ทำให้ทรัพยากรไหลเข้าสู่ผู้ต้องการความช่วยเหลือ

หากต่อยอดกรณีโรงเจดอนมะนาวให้เป็นระบบมากขึ้น วัดอาจจัดทำฐานข้อมูลครัวเรือนเปราะบางร่วมกับผู้นำชุมชนและหน่วยงานรัฐโดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แยกความช่วยเหลือเป็นฉุกเฉิน ระยะฟื้นฟู และระยะป้องกัน รวมทั้งจัดเครือข่ายผู้บริจาคให้สนับสนุนตามความต้องการที่แท้จริง วิธีนี้จะช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความเป็นธรรมในการจัดสรร และทำให้สามารถประเมินได้ว่าผู้รับความช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นหรือไม่

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสี่กรณีจะเห็นว่า “ความเป็นวัดอนัมนิกาย” ไม่ได้กำหนดรูปแบบงานชุมชนเพียงแบบเดียว บางวัดมีจุดแข็งการศึกษา บางวัดมีจุดแข็งการเป็นพื้นที่เมือง บางวัดมีศักยภาพด้านสาธารณสงเคราะห์ สิ่งที่เหมือนกันคือการใช้ความศรัทธา บุคลากร พื้นที่ และเครือข่ายเป็นฐานในการสร้างประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นยุทธศาสตร์ของคณะสงฆ์ควรส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะวัด พร้อมสร้างกลไกแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ระหว่างวัด

กรณีศึกษาเหล่านี้ยังยืนยันว่า การประเมินบทบาทวัดไม่ควรดูเฉพาะกิจกรรมที่จัดในรั้ววัด เพราะผลของวัดแผ่ไปยังโรงเรียน ครอบครัว ถนน ชุมชน และเครือข่ายผู้ศรัทธา การศึกษาผลกระทบจึงควรใช้หน่วยวิเคราะห์ระดับ “ระบบนิเวศของวัด” ซึ่งรวมผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด และถามว่าเครือข่ายรอบวัดมีความสามารถช่วยเหลือกัน เรียนรู้ร่วมกัน และจัดการปัญหาได้ดีขึ้นเพียงใด

กลไกที่ทำให้บทบาทของวัดเกิดผลต่อคุณธรรมและชุมชน

กลไกแรกคือภาวะผู้นำทางคุณธรรมของพระสงฆ์ การทำงานชุมชนของวัดมักเริ่มจากวิสัยทัศน์และความน่าเชื่อถือของเจ้าอาวาสหรือคณะสงฆ์ หากผู้นำแสดงความเสียสละ รับฟัง และรักษาความโปร่งใส จะสามารถระดมคนและทรัพยากรได้มาก แต่หากกิจกรรมขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียวมากเกินไป โครงการอาจหยุดลงเมื่อเปลี่ยนผู้นำ ดังนั้นวัดควรเปลี่ยนภาวะผู้นำแบบบุคคลเป็น “ระบบผู้นำร่วม” มีคณะทำงาน แผนงาน เอกสารความรู้ และการพัฒนาผู้สืบทอด

ผู้นำทางคุณธรรมยังต้องมีสมรรถนะใหม่ที่สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล เช่น การสื่อสารสาธารณะ การจัดการข้อมูล ความเข้าใจสิทธิและกฎหมาย การประสานเครือข่าย การบริหารโครงการ และการรับมือข่าวลวง เพราะงานชุมชนจำนวนมากเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ข้อมูลแพร่เร็ว หากวัดสื่อสารไม่ชัดอาจเกิดความเข้าใจผิดได้ง่าย การพัฒนาพระสงฆ์รุ่นใหม่จึงควรผสานพระธรรมวินัยกับทักษะการบริหารสังคมสมัยใหม่

กลไกที่สองคือการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาที่วัดคิดและทำฝ่ายเดียวอาจได้ผลระยะสั้น แต่ยากต่อความยั่งยืน การมีส่วนร่วมที่แท้จริงควรเริ่มตั้งแต่การสำรวจปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบกิจกรรม การลงมือทำ และการประเมินผล ชุมชนจะรู้สึกเป็นเจ้าของเมื่อเสียงของตนมีผลต่อการตัดสินใจ การประชุมแบบกลุ่มย่อย เวทีผู้สูงอายุ สภาเยาวชน หรือคณะกรรมการวัด-ชุมชนเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ได้

การมีส่วนร่วมควรให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มักไม่มีเสียง เช่น เด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย

และผู้ที่ไม่ได้มาวัดเป็นประจำ เพราะหากรับฟังเฉพาะผู้ศรัทธากลุ่มเดิม วัดอาจมองไม่เห็นปัญหาใหม่ของพื้นที่ การเปิดพื้นที่ให้คนที่แตกต่างเข้ามาร่วมคิดยังช่วยสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมและลดการตีตราว่าวัดอนัมนิกายเป็นพื้นที่ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

กลไกที่สามคือความโปร่งใสและความรับผิดชอบ วัดเป็นองค์กรที่ได้รับทรัพยากรจากศรัทธาของประชาชน จึงควรสร้างระบบเปิดเผยข้อมูลที่เหมาะสม เช่น รายรับ-รายจ่ายของโครงการ กติกาการให้ทุน หลักเกณฑ์คัดเลือกผู้รับความช่วยเหลือ รายงานผลกิจกรรม และช่องทางร้องเรียนหรือเสนอแนะ การเปิดเผยข้อมูลไม่ได้ลดความศักดิ์สิทธิ์ของวัด แต่กลับช่วยคุ้มครองความน่าเชื่อถือและทำให้คุณธรรม “สุจริต” ปรากฏผ่านโครงสร้างการบริหาร

ความโปร่งใสควรออกแบบให้เข้าใจง่าย ไม่ใช่เพียงเอกสารบัญชีที่คนทั่วไปอ่านยาก วัดสามารถใช้สรุปแบบอินโฟกราฟิก รายงานรายไตรมาส หรือป้ายประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ พร้อมระบุว่าเงินบริจาคถูกใช้กับอะไร มีผู้ได้รับประโยชน์กี่ราย และเกิดผลลัพธ์อะไร เมื่อผู้บริจาคเห็นผลลัพธ์จะเกิดความไว้วางใจและพร้อมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันคณะทำงานก็มีข้อมูลสำหรับปรับปรุงการดำเนินงาน

กลไกที่สี่คือการใช้ข้อมูลและการประเมินผล งานศาสนามักมีข้อมูลกิจกรรมจำนวนมาก เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม จำนวนผู้รับของ หรือจำนวนครั้งที่จัดงาน แต่ข้อมูลเหล่านี้เป็นเพียง “ผลผลิต” ยังไม่บอกว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ วัดควรเพิ่มตัวชี้วัดผลลัพธ์ เช่น ผู้เข้าค่ายมีพฤติกรรมอาสาเพิ่มหรือไม่ ผู้รับทุนสามารถเรียนต่อได้หรือไม่ ครัวเรือนเปราะบางเข้าถึงสิทธิของรัฐเพิ่มหรือไม่ หรือปริมาณขยะในพื้นที่ลดลงหรือไม่

การประเมินผลไม่จำเป็นต้องซับซ้อน สามารถใช้แบบสอบถามสั้น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือบันทึกเรื่องราวความเปลี่ยนแปลง แต่ควรทำอย่างต่อเนื่องและเคารพความเป็นส่วนตัว ข้อมูลที่ดีจะช่วยให้วัดเลือกทำกิจกรรมที่มีผลจริง ลดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อน และสื่อสารคุณค่ากับผู้บริจาค หน่วยงานรัฐ และสังคมวิชาการได้ชัดเจนขึ้น

กลไกที่ห้าคือการเชื่อมหลักธรรมกับการออกแบบองค์กร กล่าวคือ คุณธรรมไม่ควรอยู่เพียงในคำเทศน์ แต่ต้องปรากฏในวิธีบริหาร หากวัดยึดเมตตา ระบบช่วยเหลือต้องไม่ทำให้ผู้รับเสียศักดิ์ศรี หากยึดสุจริต ระบบการเงินต้องตรวจสอบได้ หากยึดปัญญา การตัดสินใจควรใช้ข้อมูล หากยึดขันติ กระบวนการแก้ความขัดแย้งควรเน้นการรับฟัง การทำให้หลักธรรมกลายเป็น “หลักออกแบบ” จะสร้างความสอดคล้องระหว่างคำสอนและประสบการณ์จริงของประชาชน

กลไกที่หกคือความต่อเนื่อง โครงการคุณธรรมจำนวนมากให้ผลเพียงช่วงสั้นเพราะจัดปีละครั้งแล้วสิ้นสุด การสร้างนิสัยต้องอาศัยการทำซ้ำและการสะท้อนผล วัดจึงควรออกแบบวงจรกิจกรรม เช่น เรียนรู้-ลงมือทำ-สะท้อนผล-รับผิดชอบงานใหม่ โดยให้ผู้เข้าร่วมมีบทบาทเพิ่มขึ้นตามเวลา จากผู้รับเป็นอาสาสมัคร จากอาสาสมัครเป็นผู้ประสานงาน และจากผู้ประสานงานเป็นผู้พัฒนาคนรุ่นต่อไป

กรอบสังเคราะห์บทบาทของวัดอนัมนิกายเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์สามารถสังเคราะห์บทบาทของวัดอนัมนิกายเป็น 6 มิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ มิติคุณธรรมและจิตวิญญาณ มิติการศึกษา มิติสาธารณสงเคราะห์และสุขภาวะ มิติวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ มิติสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะ และมิติเครือข่ายและธรรมาภิบาล ทั้งหกมิติไม่ควรถูกบริหารแบบแยกส่วน เพราะกิจกรรมหนึ่งสามารถสร้างผลหลายด้าน เช่น โครงการดูแลผู้สูงอายุสามารถเป็นทั้งสาธารณสงเคราะห์ การเรียนรู้ของเยาวชน การส่งเสริมกตัญญู และการสร้างเครือข่ายสุขภาพในเวลาเดียวกัน

หัวใจของกรอบสังเคราะห์อยู่ที่การเปลี่ยน “ทุนศาสนา” ให้เป็น “ทุนเพื่อการพัฒนา” ทุนศาสนาประกอบด้วยความศรัทธา หลักธรรม บุคลากร ศาสนสถาน เครือข่ายผู้บริจาค และพิธีกรรม หากบริหารอย่างมีเป้าหมาย ทุนเหล่านี้สามารถสร้างทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนวัฒนธรรมได้ แต่ต้องมีกระบวนการเชื่อมต่อ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรม การมีส่วนร่วม การบริหารโปร่งใส และการวัดผล การขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอาจทำให้กิจกรรมมีคุณค่าทางศรัทธาแต่ไม่เกิดผลพัฒนาในระยะยาว

ตารางที่ 2 กรอบสังเคราะห์ 6 มิติของวัดอนัมนิกายกับผลลัพธ์การพัฒนาชุมชน

มิติ	ทุน/ทรัพยากรสำคัญ	ตัวอย่างการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ชุมชน
1. คุณธรรมและจิตวิญญาณ	หลักธรรม พิธีกรรม พระสงฆ์	เทศน์ ค่ายคุณธรรม สมาธิ อธิบายความหมายพิธีกรรม	จิตสำนึก ความรับผิดชอบ ความสงบและความสัมพันธ์ที่ดี
2. การศึกษา	สำนักเรียน โรงเรียน ครู กองทุน	นักธรรม ธรรมศึกษา บาลี สามัญ ทุนการศึกษา	ความรู้ ศาสนทายาท โอกาสทางการศึกษาและทักษะชีวิต
3. สงเคราะห์และสุขภาวะ	โรงทาน ผู้บริจาค อาสาสมัคร เครือข่ายสุขภาพ	ช่วยผู้เปราะบาง เยี่ยมผู้ป่วย ส่งต่อบริการ	ลดความเดือดร้อน เพิ่มการเข้าถึงบริการและความมั่นคงทางใจ
4. วัฒนธรรมและอัตลักษณ์	ศิลปกรรม ภาษา ประเพณี ความทรงจำ	คลังข้อมูล พิพิธภัณฑ์ชุมชน ทัวร์เรียนรู้ งานประเพณี	อนุรักษ์มรดก สร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม
5. สิ่งแวดล้อมและพื้นที่	พื้นที่วัด ชุมชน เครือข่ายเมือง	คัดแยกขยะ พื้นที่สีเขียว ลดพลาสติก ทำความสะอาด	สภาพแวดล้อมดี วินัยสาธารณะ สุขภาวะ
6. เครือข่ายและธรรมาภิบาล	ความไว้วางใจ หน่วยงานรัฐ มหาวิทยาลัย ภาคธุรกิจ	คณะทำงานร่วม รายงานผล ระบบข้อมูลและบัญชีโปร่งใส	ความร่วมมือยั่งยืน ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ตรวจสอบได้

ที่มา : ผู้เขียนสังเคราะห์

กรอบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในระดับวัดโดยเริ่มจากการประเมินตนเองว่าแต่ละมิติมีจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลอะไรอยู่แล้ว จากนั้นเลือก 2-3 มิติที่สอดคล้องกับปัญหาชุมชนเป็นประเด็นนำ แล้วเชื่อมมิติอื่นเข้ามาสนับสนุน เช่น หากเลือกผู้สูงอายุเป็นประเด็นนำ มิติสุขภาวะเป็นแกน มิติคุณธรรมเชื่อมกตัญญูและเมตตา มิติการศึกษานำเยาวชนมาเรียนรู้ มิติเครือข่ายประสานโรงพยาบาล และมิติธรรมาภิบาลกำหนดระบบข้อมูลและการช่วยเหลือที่เป็นธรรม

ในระดับคณะสงฆ์ กรอบ 6 มิติสามารถพัฒนาเป็นชุดตัวชี้วัดกลางเพื่อให้แต่ละวัดรายงานผลในรูปแบบที่เปรียบเทียบได้ โดยไม่จำเป็นต้องบังคับให้ทุกวัดทำทุกมิติเท่ากัน จุดประสงค์คือสร้างฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ร่วมและมองเห็นภาพรวมของคุณูปการทางสังคมของอนัมนิกาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการวางนโยบาย การขอความร่วมมือจากภายนอก และการศึกษาวิจัยในอนาคต

ความท้าทายของวัดอนัมนิกายในบริบทสังคมร่วมสมัย

ความท้าทายประการแรกคือช่องว่างระหว่าง “ความหมายของพิธีกรรม” กับ “การรับรู้ของคนรุ่นใหม่” พิธีกรรมอนัมนิกายมีภาษาสัญลักษณ์และรูปแบบเฉพาะ หากผู้เข้าร่วมไม่เข้าใจที่มา อาจมองเป็นเพียงความเชื่อหรือการแสดง วัดจึงควรพัฒนาคำอธิบายที่ถูกต้อง กระชับ และเชื่อมกับคุณธรรมร่วมสมัย เช่น อธิบายว่าการทำบุญอุทิศสัมพันธ์กับกตัญญูอย่างไร การทิ้งกระจาดสัมพันธ์กับเมตตาและการแบ่งปันอย่างไร และการสวดมนต์ช่วยฝึกสติและวินัยอย่างไร การสื่อสารที่ดีจะช่วยรักษาความหมายโดยไม่ทำให้พิธีกรรมสูญเสียความลุ่มลึก

ช่องทางดิจิทัลเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยง วัดสามารถใช้สื่อสั้น ภาพอินโฟกราฟิก พอดแคสต์ หรือคลังวิดีโอเพื่ออธิบายประวัติและหลักธรรม แต่ต้องระวังการลดทอนเนื้อหาจนกลายเป็นความบันเทิงหรือความเชื่อแบบไวรัลที่

คลาดเคลื่อน หลักการสำคัญคือ “ความหมายมาก่อนยอดเข้าถึง” เนื้อหาควรมีผู้ตรวจสอบทางวิชาการและศาสนา ใช้ภาษาที่คนทั่วไปเข้าใจ และแยกให้ชัดระหว่างข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ คติความเชื่อ และข้อเสนอเชิงจริยธรรม

ความท้าทายประการที่สองคือกำลังคนและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ การทำงานของวัดในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลากหลายตั้งแต่พระธรรมวินัย การสอน การบริหาร การเงิน สื่อดิจิทัล ภาษา กฎหมาย ไปจนถึงการทำงานกับเด็กและผู้สูงอายุ หากมีบุคลากรจำนวนน้อย งานจำนวนมากจะตกอยู่กับพระหรือเจ้าหน้าที่เพียงไม่กี่คน วัดจึงควรมีแผนพัฒนาคนระยะยาวและเปิดพื้นที่ให้อาสาสมัครฆราวาสที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาร่วมงานภายใต้กติกาที่ชัดเจน

การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ควรเริ่มจากเยาวชนที่เข้าร่วมโรงเรียนพระปริยัติธรรม นักธรรม ธรรมศึกษา และกิจกรรมวัด ให้มีโอกาสรับผิดชอบโครงการเล็ก ๆ เช่น สื่อประวัติวัด อาสาสิ่งแวดล้อม การสอนเด็ก หรือการดูแลผู้สูงอายุ การได้ลงมือจริงทำให้คุณธรรมเปลี่ยนจากความรู้เป็นสมรรถนะ และช่วยให้เยาวชนเห็นว่าวัดเป็นพื้นที่ที่ตนมีบทบาท มิใช่สถานที่ของผู้ใหญ่เพียงอย่างเดียว

ความท้าทายประการที่สามคือธรรมาภิบาลและความโปร่งใส เมื่อวัดทำงานสาธารณะมากขึ้น มีการรับบริจาคและประสานหลายหน่วยงาน ความคาดหวังเรื่องการตรวจสอบก็สูงขึ้น การบริหารด้วยความสุจริตจึงต้องแสดงผ่านระบบ เช่น แยกบัญชีโครงการ มีผู้ตรวจสอบภายใน เปิดเผยเกณฑ์รับทุน ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และเก็บหลักฐานการใช้จ่าย การมีระบบไม่ใช่การไม่ไว้วางใจบุคคล แต่เป็นการคุ้มครองบุคคลและสถาบันจากความคลุมเครือ

ความท้าทายประการที่สี่คือการรักษาสมดุลระหว่างศาสนา วัฒนธรรม การท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน วัดที่มีอัตลักษณ์สถาปัตยกรรมและพิธีกรรมเฉพาะย่อมดึงดูดผู้มาเยือน หากบริหารดีสามารถสร้างรายได้ให้ชุมชนและเพิ่มการเรียนรู้ แต่หากเน้นเชิงพาณิชย์เกินไปอาจกระทบความสงบและความศักดิ์สิทธิ์ วัดควรกำหนดเขตศาสนกิจ เขตเรียนรู้ และพื้นที่บริการอย่างเหมาะสม พร้อมสื่อสารกติกาการแต่งกาย การถ่ายภาพ และการเข้าร่วมพิธี

ความท้าทายประการที่ห้าคือความหลากหลายของบริบทวัดอนัมนิกาย บางวัดอยู่ในเมืองใหญ่ บางวัดอยู่ในจังหวัดชายแดน บางวัดมีโรงเรียน บางวัดเน้นศาสนพิธีหรือสาธารณสงเคราะห์ การกำหนดนโยบายแบบเดียวกันทุกแห่งจึงไม่เหมาะสม คณะสงฆ์ควรมีกรอบกลางด้านคุณธรรม ธรรมาภิบาล และข้อมูล แต่เปิดให้แต่ละวัดเลือกประเด็นชุมชนที่สอดคล้องกับพื้นที่ เช่น เมืองอาจเน้นผู้สูงอายุ ขยะ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนชนบทอาจเน้นอาชีพ น้ำ สุขภาพ และเครือข่ายช่วยเหลือ

ความท้าทายประการสุดท้ายคือการขาดฐานข้อมูลผลกระทบที่เป็นระบบ แม้มีข่าวกิจกรรมจำนวนมาก แต่ยังยากที่จะตอบเชิงวิชาการว่าในหนึ่งปีวัดอนัมนิกายช่วยผู้คนกี่ราย ลดปัญหาอะไร สร้างเยาวชนอาสากี่คน หรือรักษามรดกวัฒนธรรมใดไว้ การพัฒนาฐานข้อมูลกลางของคณะสงฆ์อนัมนิกายจึงมีความสำคัญ ทั้งเพื่อการบริหาร การวิจัย การขอความร่วมมือ และการสื่อสารสาธารณะ

อีกความท้าทายหนึ่งคือการตีความความสำเร็จของกิจกรรมจากจำนวนผู้เข้าร่วมเพียงอย่างเดียว งานพิธีที่มีคนมากอาจสร้างพลังศรัทธา แต่ไม่ได้หมายความว่าพฤติกรรมคุณธรรมจะเปลี่ยนตาม วัดจึงต้องมองทั้งปริมาณและคุณภาพ เช่น ผู้เข้าร่วมเข้าใจความหมายมากขึ้นหรือไม่ เกิดอาสาสมัครใหม่หรือไม่ และมีการช่วยเหลือกันต่อหลังงานหรือไม่ การประเมินเช่นนี้จะช่วยป้องกันการมุ่งจัดกิจกรรมเพื่อภาพลักษณ์มากกว่าผลลัพธ์

ในสังคมที่ประชาชนมีทางเลือกด้านการเรียนรู้และการรวมกลุ่มมากขึ้น วัดยังต้องแข่งขันกับข้อจำกัดด้านเวลาและความสนใจของคนรุ่นใหม่ การคงบทบาทจึงไม่ใช่การทำให้วัดทันสมัยด้วยเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องทำให้คนรู้สึกว่าวัดช่วยให้เขาเข้าใจชีวิต เชื่อมโยงกับผู้อื่น และทำความดีได้จริง ความเกี่ยวข้องเชิงความหมายนี้เป็นปัจจัยสำคัญกว่ารูปแบบภายนอก

แนวทางการพัฒนาบทบาทวัดอนัมนิกายอย่างยั่งยืน

ประการแรก ควรพัฒนาแผนงานวัดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เริ่มจากการสำรวจข้อมูลประชากร กลุ่มเปราะบาง ทรัพยากร และปัญหาสำคัญในรัศมีที่วัดรับผิดชอบ จากนั้นกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 2-3 เรื่องต่อปีแทนการกระจายกิจกรรมมากเกินไป เช่น วัดในเขตเมืองอาจเลือก “ผู้สูงอายุ-สิ่งแวดล้อม-เยาวชน” แล้วออกแบบกิจกรรมให้เชื่อมหลักธรรมและคุณธรรม 5 ประการอย่างชัดเจน วิธีนี้จะทำให้ทรัพยากรถูกใช้ตรงกับปัญหาและประเมินผลได้

ประการที่สอง ควรเปลี่ยนการสอนคุณธรรมจากรูปแบบการบรรยายไปสู่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ เช่น ให้เยาวชนจัดโครงการลดขยะในงานบุญเพื่อฝึกพอเพียงและวินัย ให้ผู้เรียนจัดทำบัญชีโครงการเพื่อฝึกสุจริต ให้ทำงานเยี่ยมผู้สูงอายุเพื่อฝึกจิตอาสาและกตัญญู และให้สะท้อนบทเรียนหลังทำกิจกรรม กระบวนการ “ทำ-คิด-เชื่อมธรรม”

จะทำให้คุณธรรมมีความหมายต่อชีวิตจริงมากกว่าการท่องจำ

ประการที่สาม ควรพัฒนาหลักสูตรผู้นำและอาสาสมัครอนัมนิกายที่ผสมผสานพระพุทธศาสนา ประวัติศาสตร์อนัมนิกาย ทักษะชุมชน ธรรมาภิบาล และดิจิทัล หลักสูตรอาจแบ่งเป็นระดับพื้นฐานสำหรับเยาวชน ระดับผู้ประสานงานสำหรับฆราวาส และระดับบริหารสำหรับพระสังฆาธิการ เมื่อมีมาตรฐานสมรรถนะร่วมกัน การขับเคลื่อนงานในแต่ละวัดจะมีคุณภาพใกล้เคียงกันและเกิดเครือข่ายบุคลากรที่ช่วยเหลือข้ามพื้นที่ได้

ประการที่สี่ ควรสร้างเครือข่าย “วัด-โรงเรียน-ชุมชน-มหาวิทยาลัย-รัฐ-เอกชน” โดยกำหนดบทบาทตามความเชี่ยวชาญ วัดให้ทุนทางจิตวิญญาณและความไว้วางใจ โรงเรียนเข้าถึงเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยช่วยด้านวิชาการและประเมินผล หน่วยงานรัฐเชื่อมสิทธิและบริการ ภาคธุรกิจสนับสนุนทรัพยากรหรือทักษะ และชุมชนกำหนดปัญหาและร่วมดำเนินงาน การทำงานแบบหุ้นส่วนลดภาระวัดและเพิ่มคุณภาพของการแก้ปัญหา

ประการที่ห้า ควรจัดทำคลังมรดกดิจิทัลอนัมนิกาย บันทึกประวัติวัด ภาพเก่า เอกสารสำคัญ เสียงสวด ภาษาเวียดนาม-จีนที่ใช้ในพิธีกรรม ประวัติพระเถระ และคำอธิบายศิลปกรรม โดยกำหนดสิทธิการเข้าถึงและมาตรฐานการเก็บรักษา คลังดังกล่าวจะช่วยทั้งการอนุรักษ์ การศึกษา การวิจัย และการสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ อีกทั้งลดความเสี่ยงที่ความรู้จะสูญหายเมื่อผู้รู้สูงวัยลดจำนวนลง

ประการที่หก ควรยกระดับธรรมาภิบาลด้วยมาตรฐานขั้นต่ำร่วมกัน เช่น ทุกโครงการที่ใช้เงินบริจาคควรมีวัตถุประสงค์ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ หลักฐานการใช้จ่าย และรายงานผล วัดที่มีโรงเรียนหรือกองทุนควรมีคณะกรรมการหลายฝ่ายและระบบตรวจสอบเป็นระยะ การทำเช่นนี้ไม่เพียงตอบโจทย์ความสุจริต แต่ยังเป็น “การสอนด้วยระบบ” ให้เยาวชนเห็นว่าคุณธรรมต้องอยู่ในโครงสร้างองค์กร ไม่ใช่เฉพาะเจตนาดีของบุคคล

ประการที่เจ็ด ควรพัฒนาการสื่อสารสาธารณะที่เน้นความรู้และความหมาย วัดสามารถผลิตสื่อสองภาษาไทย-อังกฤษ หรือไทย-เวียดนามในประเด็นประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม และหลักธรรม ใช้ QR Code เชื่อมฐานข้อมูลในศาสนสถาน และทำชุดความรู้สำหรับครู การสื่อสารควรมีแหล่งอ้างอิงและหลีกเลี่ยงการอ้างสิ่งเหนือธรรมชาติเป็นข้อเท็จจริงทางวิชาการ เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือของวัดในฐานะแหล่งเรียนรู้

ประการที่แปด ควรสร้างระบบติดตามและประเมินผลแบบง่ายแต่ต่อเนื่อง กำหนดตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต เช่น จำนวนกิจกรรมและผู้เข้าร่วม ผลลัพธ์ เช่น พฤติกรรมอาสา ความรู้ หรือการเข้าถึงบริการ และผลกระทบ เช่น ความสัมพันธ์ในชุมชน คุณภาพชีวิต หรือการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีข้อมูลก่อนและหลังอย่างน้อยในโครงการสำคัญจะช่วยให้วัดเรียนรู้จากการทำงานและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี

ประการที่เก้า ควรสร้าง “พื้นที่นวัตกรรมคุณธรรม” ภายในวัด เปิดโอกาสให้เยาวชนและชุมชนทดลองโครงการขนาดเล็กที่ใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหา เช่น แผนที่ผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ ระบบจองอาสาออนไลน์ คลังอาหารชุมชน แอปบันทึกการคัดแยกขยะ หรือสื่อ AR อธิบายศิลปกรรม การสนับสนุนโครงการทดลองจะทำให้วัดถูกมองว่าเป็นสถาบันที่รักษารากและพร้อมเรียนรู้อนาคตพร้อมกัน

ประการที่สิบ ควรเชื่อมงานวิชาการกับการปฏิบัติให้มากขึ้น โดยสนับสนุนการวิจัยกรณีศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการถอดบทเรียนวัดต้นแบบ ประเด็นวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ ผลของพิธีกรรมต่อการเรียนรู้คุณธรรม บทบาทโรงเรียนอนัมนิกายต่อเยาวชน ทุนทางสังคมของผู้ศรัทธา การสาธารณสงเคราะห์กับคุณภาพชีวิต และรูปแบบธรรมาภิบาลวัด ผลการวิจัยควรย้อนกลับสู่การบริหาร ไม่ใช่หยุดอยู่ที่การตีพิมพ์

ประการที่สิบเอ็ด ควรเชื่อมกิจกรรมบุญกับการพัฒนาชุมชนอย่างมีเจตนา เช่น งานทิ้งกระจาดสามารถมีส่วนคัดกรองและส่งต่อผู้เปราะบางสู่สิทธิของรัฐ งานเทศกาลสามารถเป็นพื้นที่ประชาสัมพันธ์การคัดแยกขยะและสุขภาพ งานกงเต็กสามารถเชื่อมกิจกรรมบันทึกประวัติครอบครัวและผู้สูงอายุ วิธีนี้จะทำให้ประเพณีไม่ถูกแยกจากปัญหาสังคมและเพิ่มคุณค่าการเรียนรู้โดยไม่เปลี่ยนแก่นพิธีกรรม

ประการที่สิบสอง ควรสร้างระบบยกย่องบุคคลและกลุ่มที่ปฏิบัติคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นหลักฐานการทำงานมากกว่ารางวัลเชิงสัญลักษณ์ เช่น เยาวชนจิตอาสาที่ทำงานครบระยะเวลา ครอบครัวที่ช่วยดูแลผู้สูงอายุ หรือทีมวัดที่พัฒนาระบบบัญชีโปร่งใส การยกย่องเชิงพฤติกรรมช่วยทำให้สังคมเห็นภาพว่าคุณธรรมมีหน้าตาอย่างไรและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำซ้ำ

อภิปรายเชิงสังเคราะห์ : จากวัดของชุมชนชาติพันธุ์สู่สถาบันสาธารณะทางคุณธรรม

หากพิจารณาพัฒนาการในระยะยาว วัดอนัมนิกายได้เปลี่ยนจากพื้นที่ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับชุมชนผู้อพยพชาวเวียดนามไปสู่สถาบันพุทธที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย การเปลี่ยนผ่านนี้ไม่ได้หมายถึงการสูญเสียอัตลักษณ์ แต่เป็นการสร้างอัตลักษณ์แบบผสมที่มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับความหลากหลาย ประสบการณ์ดังกล่าวเป็นทุนสำคัญต่อสังคมไทยปัจจุบัน เพราะชุมชนจำนวนมากกำลังเผชิญความแตกต่างทางวัย วัฒนธรรม ความคิด และเศรษฐกิจ วัดอนัมนิกายจึงมีบทเรียนเรื่องการ “รักษารากพร้อมปรับตัว” ที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาชุมชนได้

การวิเคราะห์ในบทความนี้เสนอว่า จุดเด่นของวัดอนัมนิกายไม่ได้อยู่ที่การมีโครงการสังคมจำนวนมากที่สุด แต่อยู่ที่ความสามารถในการผสาน “ความหมายทางศาสนา” เข้ากับ “การปฏิบัติทางสังคม” ความกตัญญูสามารถเชื่อมกับการดูแลผู้สูงอายุ ทานเชื่อมกับระบบสงเคราะห์ เมตตากรุณาเชื่อมกับการรับฟังและช่วยผู้เปราะบาง ศีลเชื่อมกับธรรมาภิบาล และปัญญาเชื่อมกับการใช้ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา การเชื่อมดังกล่าวทำให้การพัฒนาชุมชนไม่เป็นกิจกรรมภายนอกศาสนา แต่เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติธรรมในสังคม

ในอีกด้านหนึ่ง วัดจะทำหน้าที่สาธารณะได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อไม่ละเลยพันธกิจหลักทางศาสนา เพราะความไว้วางใจของประชาชนเกิดจากการเห็นว่าวัดรักษาพระธรรมวินัย มีความสงบ และมีความน่าเชื่อถือ งานสังคมที่มากเกินกำลังหรือเน้นภาพลักษณ์อาจทำให้แก่นทางจิตวิญญาณอ่อนลง ดังนั้นแนวคิดที่เหมาะสมไม่ใช่ “วัดต้องทำทุกอย่าง” แต่คือ “วัดทำสิ่งที่สอดคล้องกับธรรมและเชื่อมผู้เชี่ยวชาญมาช่วยในสิ่งที่วัดไม่จำเป็นต้องทำเอง”

กรอบพุทธศาสนาเพื่อสังคมช่วยอธิบายการเปลี่ยนบทบาทนี้ได้ดี เพราะมองการบำเพ็ญธรรมและการลดทุกข์ทางสังคมเป็นกระบวนการเดียวกัน งานของ Panyachit และ Sirisawad (2025: 1-16) แสดงให้เห็นว่าพุทธสถาบันสามารถเป็นทั้งผู้ช่วยโดยตรง ผู้สนับสนุน และศูนย์ประสานเครือข่าย ขณะที่ Visuddhangkoon (2018: 95-100) ชี้บทบาทวัดต่อสุขภาวะชุมชน สำหรับวัดอนัมนิกาย แนวคิดดังกล่าวควรถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับทุนเฉพาะของตน คือ พิธีกรรมมหายาน อุดมคติพระโพธิสัตว์ ความกตัญญู วัฒนธรรมไทย-เวียดนาม และเครือข่ายการศึกษา

เมื่อเทียบกับคุณธรรม 5 ประการของนโยบายระดับชาติ จะเห็นว่าทุนของอนัมนิกายมีจุดเชื่อมโดยธรรมชาติหลายประการ แต่สิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มคือการแปลงคุณธรรม “นามธรรม” ให้เป็นพฤติกรรม “รูปธรรม” และให้ระบบองค์กรเป็นตัวรองรับ เช่น กตัญญูไม่ใช่เพียงพิธีระลึกถึงบรรพบุรุษ แต่รวมถึงการดูแลผู้สูงอายุ จิตอาสาไม่ใช่เพียงการมาช่วยงานวันใหญ่ แต่เป็นการมีระบบอาสาต่อเนื่อง สุจริตไม่ใช่คำสอนเรื่องศีลเท่านั้น แต่เป็นบัญชีและกระบวนการตัดสินใจที่ตรวจสอบได้

มุมมองทุนทางสังคมช่วยอธิบายอีกชั้นหนึ่งว่า เหตุใดวัดจึงมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ความศรัทธาสร้างความไว้วางใจ ความไว้วางใจลดต้นทุนในการประสานงาน และเครือข่ายผู้ศรัทธาช่วยระดมทรัพยากรอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา อย่างไรก็ตาม ทุนทางสังคมจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อเปิดกว้างและไม่ผูกขาดอยู่ในกลุ่มเดิม วัดควรสร้างทั้งความสัมพันธ์ภายในชุมชนและสะพานเชื่อมกับคนต่างกลุ่ม หน่วยงาน และองค์ความรู้ภายนอก (Putnam, 1994: 5-19)

การยกระดับวัดอนัมนิกายเป็นสถาบันการเรียนรู้ยังตอบโจทย์การสืบทอดศาสนา เพราะการสืบทอดในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการมีผู้บวชเพิ่ม แต่คือการมีคนที่เข้าใจความหมายของหลักธรรม สามารถอธิบายอัตลักษณ์อนัมนิกายอย่างถูกต้อง และประยุกต์ธรรมะกับปัญหาใหม่ได้ การศึกษาสามัญ นักธรรม บาลี ภาษา ประวัติศาสตร์ และทักษะดิจิทัลจึงควรถูกมองเป็นระบบเดียวกันในการสร้างศาสนทายาทและพลเมืองคุณธรรม

นอกจากนี้ การทำงานกับชุมชนยังช่วยย้อนกลับมาสร้างความเข้มแข็งให้วัดเอง เมื่อชุมชนเห็นว่าวัดมีประโยชน์ต่อชีวิตจริง จะเกิดความผูกพันและพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เยาวชนที่ได้ทำกิจกรรมอาสาอาจพัฒนาความสนใจในหลักธรรม ผู้บริจาคที่เห็นข้อมูลผลลัพธ์อาจสนับสนุนระยะยาว และหน่วยงานภายนอกที่เห็นธรรมาภิบาลอาจพร้อมร่วมมือมากขึ้น จึงเกิดวงจร “คุณธรรม-ความไว้วางใจ-ความร่วมมือ-ผลลัพธ์-ความศรัทธา” ที่เสริมกัน

ดังนั้น การนิยามวัดอนัมนิกายในอนาคตในฐานะ “สถาบันสาธารณะทางคุณธรรม” จึงมีความเหมาะสม สถาบันลักษณะนี้ต้องทำ 4 หน้าที่พร้อมกัน คือ รักษาความหมายทางจิตวิญญาณ สร้างการเรียนรู้ทางคุณธรรม เชื่อมทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาชุมชน และรักษาความน่าเชื่อถือผ่านธรรมาภิบาล หากทำได้ครบ วัดจะมีบทบาทที่ทันสมัยโดยไม่จำเป็นต้องละทิ้งรากเดิม และสามารถเป็นพื้นที่ที่คนต่างวัยต่างวัฒนธรรมเข้ามาสร้างความดีร่วมกัน

สรุป

วัดอนัมนิกายในประเทศไทยมีพัฒนาการยาวนานกว่า 200 ปีจากรากฐานชุมชนชาวเวียดนาม สู่การเป็นส่วนหนึ่งของระบบศาสนาและสังคมไทย โดยยังรักษาอัตลักษณ์มหายาน ภาษา พิธีกรรม และศิลปกรรมบางส่วนไว้ บทบาทของวัดในปัจจุบันจึงมีลักษณะสองด้านควบคู่กัน คือ ด้านการธำรงมรดกศาสนาและวัฒนธรรม และด้านการทำหน้าที่สาธารณะเพื่อพัฒนาคนและชุมชน การดำรงสองด้านนี้อย่างสมดุลทำให้อนัมนิกายมีคุณค่าเฉพาะในสังคมพหุวัฒนธรรม

ในมิติคุณธรรม วัดอนัมนิกายมีฐานคิดที่เข้มแข็งจากเมตตากรุณา อุดมคติพระโพธิสัตว์ การบำเพ็ญบารมี และความกตัญญู ซึ่งสามารถเชื่อมกับคุณธรรม 5 ประการของสังคมไทย ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิผลควรทำให้ผู้เรียนและผู้ศรัทธาได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการศึกษา พิธีกรรม อาสาสมัคร การดูแลผู้เปราะบาง และการจัดการพื้นที่สาธารณะ มิใช่เพียงรับฟังคำสอน

ในมิติการพัฒนาชุมชน วัดมีศักยภาพอย่างน้อย 6 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมและจิตวิญญาณ การศึกษา สาธารณสงเคราะห์และสุขภาวะ วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ สิ่งแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะ และเครือข่ายกับธรรมาภิบาล กรณีวัดกุศลสมาคร วัดสมณานัมบริหาร วัดธรรมปัญญารามบางม่วง และวัดอนัมนิกายเฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษากาล แสดงให้เห็นว่าบทบาทเหล่านี้มีรูปธรรมแล้วในหลายพื้นที่ แต่ยังสามารถพัฒนาให้เป็นระบบและเชื่อมผลลัพธ์ระยะยาวได้มากขึ้น

ข้อเสนอสำคัญคือ คณะสงฆ์และวัดอนัมนิกายควรยกระดับจากการทำกิจกรรมตามโอกาสไปสู่การบริหารงานชุมชนโดยใช้ข้อมูล มีเป้าหมายและตัวชี้วัด เปิดพื้นที่ให้ชุมชนและเยาวชนมีส่วนร่วม สร้างระบบธรรมาภิบาล และพัฒนาเครือข่ายกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม หากดำเนินการได้ วัดอนัมนิกายจะไม่เพียงรักษาคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรม แต่ยังสามารถเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

การออกแบบกิจกรรมคุณธรรมให้สอดคล้องกับช่วงวัยและวิถีชีวิต

การส่งเสริมคุณธรรมของวัดจะมีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อคำนึงถึงช่วงวัย เพราะเด็ก เยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุมีเงื่อนไขชีวิตและวิธีเรียนรู้แตกต่างกัน เด็กควรเรียนรู้ผ่านเรื่องเล่า เกม และการลงมือช่วยงานง่าย ๆ เยาวชนต้องการพื้นที่ทดลองตัดสินใจและรับผิดชอบโครงการ วัยทำงานต้องการธรรมะที่เชื่อมกับครอบครัว อาชีพ หนี้สิน และความเครียด ส่วนผู้สูงอายุต้องการทั้งพื้นที่ทางจิตใจ การมีคุณค่า และเครือข่ายดูแล การใช้กิจกรรมเดียวกันกับทุกวัยอาจทำให้คุณธรรมถูกสื่อสารได้ไม่เต็มศักยภาพ

สำหรับเด็กและเยาวชน วัดควรออกแบบ “ห้องเรียนคุณธรรมจากชีวิตจริง” เช่น การดูแลสัตว์และสิ่งแวดล้อมเพื่อเรียนรู้เมตตา การจัดเวรเพื่อฝึกวินัย การทำบัญชีเงินกิจกรรมเพื่อฝึกสุจริต การเยี่ยมผู้สูงอายุเพื่อฝึกกตัญญู และการจัดโรงทานขนาดเล็กเพื่อฝึกทานและจิตอาสา หลังทำกิจกรรมควรมีวงสนทนาให้ผู้เรียนสะท้อนว่าเกิดปัญหาอะไร ตนรู้สึกอย่างไร และหลักธรรมใดช่วยให้ตัดสินใจดีขึ้น กระบวนการสะท้อนประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้กิจกรรมกลายเป็นการเรียนรู้ทางจริยธรรม

สำหรับวัยทำงาน วัดสามารถเน้นการเสริมภูมิคุ้มกันทางชีวิต เช่น การบริหารรายรับรายจ่ายตามหลักพอประมาณ การสื่อสารในครอบครัวอย่างไม่ใช้ความรุนแรง จริยธรรมในการทำงาน การรู้เท่าทันการพนันและการหลอกลวงออนไลน์ ตลอดจนการจัดสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และการดูแลจิตใจ ประเด็นเหล่านี้ทำให้ธรรมะสัมพันธ์กับความกดดันในชีวิตประจำวัน และสามารถเชื่อมกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้อง

สำหรับผู้สูงอายุ วัดมีศักยภาพเป็นพื้นที่สร้างความหมายและลดความโดดเดี่ยว กิจกรรมไม่ควรจำกัดเฉพาะการมาทำบุญ แต่สามารถมีชมรมสวดมนต์และสุขภาพ การบันทึกประวัติชีวิต การถ่ายทอดภาษาและพิธีกรรมให้เยาวชน การเป็นครูภูมิปัญญา และระบบเพื่อนเยี่ยมเพื่อน เมื่อผู้สูงอายุได้รับบทบาทเป็น “ผู้ถ่ายทอด” แทนการเป็นเพียง “ผู้รับการดูแล” จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่า และชุมชนก็ได้รับประโยชน์จากความทรงจำและประสบการณ์ที่อาจสูญหาย

กิจกรรมระหว่างวัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่วัดอนัมนิกายสามารถพัฒนาได้ เช่น โครงการหลานบันทึกเรื่องเล่าปู่ย่า การเรียนทำอาหารและขนมในเทศกาล การบันทึกเสียงสวดและคำศัพท์จากพระเถระ การพาเยาวชนสำรวจสถาปัตยกรรมวัดร่วมกับผู้สูงอายุ หรือการจัดทีมอาสาร่วมกันแก้ปัญหาขยะ กิจกรรมเหล่านี้ทำให้ “กตัญญู” ไม่ใช่

ความสัมพันธ์ทางเดียว แต่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเอื้ออาทร และความรับผิดชอบระหว่างรุ่น

ในระดับครอบครัว วัดสามารถจัดกิจกรรมที่ไม่มุ่งสอนบุคคลเพียงคนเดียว แต่ช่วยให้สมาชิกครอบครัวมีภาษาคุณธรรมร่วมกัน เช่น วันครอบครัวกตัญญู สมุดบันทึกความดีร่วมกัน หรือวงสนทนาพ่อแม่-ลูกเรื่องการใช้สื่อและการเงิน การสร้างคุณธรรมในครอบครัวมีความสำคัญเพราะพฤติกรรมที่วัดส่งเสริมจะยั่งยืนก็ต่อเมื่อสภาพแวดล้อมที่บ้านสนับสนุนด้วย

สำหรับชุมชนโดยรวม ควรออกแบบปฏิทินคุณธรรมตลอดปีแทนการจัดกิจกรรมแยกส่วน เช่น ไตรมาสแรกเน้นพอเพียงและการเงินครัวเรือน ไตรมาสสองเน้นวินัยและสิ่งแวดล้อม ไตรมาสสามเน้นจิตอาสาและสาธารณสงเคราะห์ และไตรมาสสี่เน้นกตัญญูและมรดกชุมชน โดยทุกกิจกรรมใช้หลักสุจริตและความโปร่งใสเป็นฐาน ปฏิทินเช่นนี้ทำให้การส่งเสริมคุณธรรมมีความต่อเนื่องและสามารถเก็บข้อมูลเปรียบเทียบได้

การประเมินผลบทบาทวัดอนัมนิกายด้านคุณธรรมและการพัฒนาชุมชน

การประเมินผลควรเริ่มจากการกำหนดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างง่าย กล่าวคือ ระบุว่า “ทรัพยากรของวัด” จะถูกใช้ผ่าน “กิจกรรม” ใด เพื่อสร้าง “ผลผลิต” อะไร และคาดว่าจะนำไปสู่ “ผลลัพธ์” และ “ผลกระทบ” แบบใด ตัวอย่างเช่น กองทุนการศึกษาเป็นทรัพยากร การให้ทุนและระบบพี่เลี้ยงเป็นกิจกรรม จำนวนผู้รับทุนเป็นผลผลิต การคงอยู่ในระบบการศึกษาเป็นผลลัพธ์ และการมีศาสนทายาทหรือบุคลากรกลับมารับใช้ชุมชนเป็นผลกระทบระยะยาว

ตัวชี้วัดด้านคุณธรรมควรวัดทั้งความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม แต่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมากที่สุด เช่น ด้านจิตอาสาอาจวัดชั่วโมงอาสา ความสม่ำเสมอ และการริเริ่มช่วยเหลือ ด้านวินัยวัดการตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ ด้านสุจริตวัดการปฏิบัติตามระบบบัญชีและการรายงาน ด้านกตัญญูวัดกิจกรรมดูแลผู้มีพระคุณและชุมชน ส่วนด้านพอเพียงวัดการใช้ทรัพยากรและการลดของเสีย การวัดเช่นนี้ช่วยเปลี่ยนคำคุณธรรมให้เป็นสิ่งที่ติดตามและพัฒนาได้

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาชุมชนควรมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ข้อมูลปริมาณ เช่น จำนวนผู้ได้รับความช่วยเหลือ จำนวนผู้เข้าถึงทุน จำนวนเยาวชนอาสา ปริมาณขยะที่ลดลง หรือจำนวนหน่วยงานเครือข่าย ข้อมูลคุณภาพ เช่น ความไว้วางใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น และเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงของครัวเรือน การใช้ข้อมูลสองแบบร่วมกันช่วยให้เห็นทั้งขนาดของงานและความหมายที่เกิดกับชีวิตคน

วัดควรเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็นและคำนึงถึงสิทธิของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะข้อมูลผู้ยากไร้ สุขภาพ หรือสถานะครอบครัว ไม่ควรเผยแพร่ชื่อหรือภาพของผู้รับความช่วยเหลือโดยไม่จำเป็น การสาธารณสงเคราะห์ที่เคารพศักดิ์ศรีควรรายงานผลในรูปสถิติหรือข้อมูลรวม และขอความยินยอมเมื่อจะใช้เรื่องราวส่วนบุคคลเพื่อการสื่อสาร

ในแต่ละปี คณะทำงานวัดสามารถจัดประชุมถอดบทเรียนกับตัวแทนพระสงฆ์ โรงเรียน ชุมชน เยาวชน ผู้สูงอายุ และหน่วยงานเครือข่าย เพื่อถาม 4 คำถาม ได้แก่ สิ่งใดได้ผล สิ่งใดไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ใครยังเข้าไม่ถึงกิจกรรม และปีต่อไปควรเปลี่ยนอะไร การถอดบทเรียนเช่นนี้เป็นการฝึกปัญญาและความสุจริตต่อข้อมูล เพราะยอมรับทั้งความสำเร็จและข้อจำกัด

หากคณะสงฆ์อนัมนิกายพัฒนาระบบรายงานผลกลางแบบสั้น เช่น แบบฟอร์มออนไลน์รายครึ่งปี จะสามารถรวบรวมข้อมูลจากหลายวัดและสร้างภาพรวมระดับประเทศได้ ข้อมูลดังกล่าวช่วยระบุวัดต้นแบบตามความเชี่ยวชาญ เช่น การศึกษา สาธารณสงเคราะห์ สิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรม และสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสารต่อสาธารณะอย่างมีหลักฐาน

ท้ายที่สุด การประเมินผลไม่ควรมีเป้าหมายเพื่อจัดอันดับวัด แต่ควรเป็นเครื่องมือเพื่อเรียนรู้และพัฒนา เพราะวัดแต่ละแห่งมีบริบทต่างกัน สิ่งสำคัญคือการเห็นพัฒนาการของตนเองและผลที่เกิดกับผู้คนจริง การใช้ข้อมูลอย่างมีเมตตาและปัญญาจะช่วยให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติธรรมในระดับองค์กร คือกล้ายอมรับความจริง ไม่ปกปิดข้อบกพร่อง และปรับปรุงเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนสู่การเป็นวัดพัฒนาชุมชนเชิงคุณธรรม

เงื่อนไขแรกคือการกำหนดอัตลักษณ์และจุดเน้นของแต่ละวัดให้ชัดเจน วัดไม่จำเป็นต้องทำงานทุกด้านพร้อมกัน แต่ควรรู้ว่าตนมีทุนอะไรและชุมชนต้องการอะไร วัดที่มีโรงเรียนอาจเน้นการศึกษาและเยาวชน วัดในเมืองอาจเน้น

พื้นที่สาธารณะและผู้สูงอายุ วัดที่มีเครือข่ายผู้ศรัทธาเข้มแข็งอาจพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ การมีจุดเน้นช่วยให้เกิดความเชี่ยวชาญและใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียง

เงื่อนไขที่สองคือความสอดคล้องระหว่างผู้นำ ระบบงาน และวัฒนธรรมองค์กร หากผู้นำพูดเรื่องคุณธรรมแต่ระบบงานไม่เอื้อต่อความโปร่งใสหรือการมีส่วนร่วม ผลลัพธ์จะไม่ยั่งยืน ในทางกลับกัน เมื่อผู้นำเป็นแบบอย่าง ระบบบัญชีตรวจสอบได้ คณะทำงานรับฟังกัน และอาสาสมัครได้รับการยอมรับ คุณธรรมจะกลายเป็นวัฒนธรรมของวัดที่ผู้มาเกี่ยวข้องสามารถสัมผัสได้

เงื่อนไขที่สามคือการสร้างความร่วมมือแบบต่อเนื่อง ไม่ใช่ความร่วมมือเฉพาะวันงาน วัดควรมีรายชื่อและช่องทางประสานหน่วยงานเครือข่าย แบ่งบทบาทชัดเจน และพบปะทบทวนงานเป็นระยะ ความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอจะทำให้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินสามารถประสานความช่วยเหลือได้ทันที และในช่วงปกติก็สามารถร่วมพัฒนาโครงการเชิงป้องกันได้

เงื่อนไขที่สี่คือการสื่อสารผลลัพธ์ด้วยความจริงและความพอดี วัดควรสื่อสารทั้งสิ่งที่ทำสำเร็จ ข้อจำกัด และสิ่งที่ต้องการความร่วมมือ โดยหลีกเลี่ยงการนำภาพผู้เปราะบางมาใช้เพื่อสร้างความสงสารเกินจำเป็น การสื่อสารที่เคารพศักดิ์ศรีและมีข้อมูลรองรับจะสร้างความเชื่อมั่นระยะยาวมากกว่าการสื่อสารที่มุ่งสร้างกระแสชั่วคราว

เงื่อนไขสุดท้ายคือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากทั้งหลักธรรมและองค์ความรู้สมัยใหม่ วัดควรมีพื้นที่ให้พระสงฆ์ ครู เยาวชน และอาสาสมัครร่วมศึกษาประเด็นใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ สุขภาพจิต สังคมสูงวัย ภัยพิบัติ และสิ่งแวดล้อม แล้วพิจารณาด้วยหลักธรรมว่าควรตอบสนองอย่างไร การรักษารากเดิมควบคู่กับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะทำให้อนัมนิกายสามารถทำหน้าที่ต่อสังคมได้อย่างมีความหมายในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร. (2569). **กิจกรรมขับเคลื่อนนโยบายวัดคู่เมือง**: สำนักงานเขตดุสิต. กรุงเทพมหานคร.

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2566). **แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570). ก**รุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.

คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย. (2567). **โรงเรียนศรีวิชาวิทยา.** คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย.

จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน, พระพิสิษฐ์ ศรีวิชา, พระทินวงศ์ วงค์แวง, สุริยา แสงอินตา, และกมลทิพย์ สุพร. (2568). ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมที่ปรากฏในพิธีกรรมของคณะสงฆ์อนัมนิกาย. **วารสารเสียงธรรมจากมหายาน,** 11(5).

เดลินิวส์. (2569, 2 กันยายน). **โรงเจดอนมะนาว เปิดโรงทานแจกข้าวสารบรรเทาความเดือดร้อนผู้ยากไร้.** เดลินิวส์.

พระนภิน บุตธิสาโร (ดวงร้อย). (2555). **พัฒนาการของพระพุทธศาสนาอนัมนิกายแบบเวียดนามในประเทศไทย.** วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 3(3), 27-41.

ภัคธีรา พงศ์ศรีตรีเนตร, สนอง โลหิตวิเศษ, และกัมปนาท บริบูรณ์. (2556). **แนวทางการพัฒนาโรงเรียนวัดสมณานัมบริหารให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความต้องการของชุมชนแขวงสี่แยกมหานาค เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร.** วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 14(1), 82-94.

มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2549). **วัดญวนในประเทศไทย.** สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เล่ม 31. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน.

สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย. (2568). **ประกาศจำนวนผู้สมัครเข้าสอบวัดความรู้นักธรรม ธรรมศึกษา และบาลีศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568.** สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย.

สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย. (2568). **เปิดการอบรมนักธรรมชั้นตรี คณะสงฆ์อนัมนิกาย ประจำปี 2568**. สำนักเรียนคณะสงฆ์อนัมนิกาย.

สุริยา แสงอินตา. (2567). พระพุทธศาสนามหายาน (อนัมนิกาย) ในประเทศไทย. **วารสารอนัมนิกาย**, 4(2).

King, S. B. (2009). **Socially Engaged Buddhism.** Honolulu: University of Hawai'i Press.

Nguyen, V. N. (2019). A New Model of the Bodhisattva Ideal in Thich Nhat Hanh's Socially Engaged Buddhism. **The Journal of International Association of Buddhist Universities.**

Panyachit, S., & Sirisawad, N. (2025). The Spirit of Socially Engaged Buddhism: Public Welfare Operations of Rescue Groups Supported by Buddhist Institutions in the Northern Region of Thailand. **Journal of International Buddhist Studies**, 16(2), 1-16.

Putnam, R. D. (1994). **Social Capital and Public Affairs**. Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences, 47(8), 5-19.

Visuddhangkoon, K. (2018). **Engaged Buddhism in Northeast Thailand.** Proceedings of the XXIII World Congress of Philosophy, 4, 95-100.