วิชาการอภิวัฒน์

Journal of Apiwat Academic

ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 ประจำเดือน ม.ค.-มี.ค. 2568

ISSN 3027-6926 (Online)



วารสารวิชาการอภิวัฒน์

www.academic-journals.com สื่อกลางการเผยแพร่บทความวิชาการ
บทความวิจัย ในรูปแบบวารสารออนไลน์

ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

พระเทพวัชรธรรมภาณี (วิชา อภิปญฺโญ) ป.ธ.7 ดร.	รองเจ้าคณะภาค 8
พระราชพัชรธรรมเมธี (ลักษณะ กิตฺติญาโณ) ป.ธ.9 ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง
พระเมธีปริยัติธาดา (บุญพรม จารุปญฺโญ) ปธ.7 ดร.	เจ้าคณะอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
พระมหาสุธรรม สุรตโน ป.ธ.9 ดร.	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา มูลนิธิธรรมกาย
พระมหาชัชวาล โอภาโส ป.ธ.9 ดร	รองเจ้าคณะอำเภออุทุมพรพิสัย

บรรณาธิการบริหาร

ดร.เผด็จ จงสกุลศิริ

กองบรรณาธิการ

ดร.สมสวย เจริญใจธนะกุล
ดร.อุบล อุดร
ดร.เขมิกา วรสันโต
ดร.สุธีรา งามเกียรติทรัพย์
ดร.ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช
โชคชัย มันตานุรักษ์
กมลทิพย์ พฤกษมาศ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

พระครูโอภาสนนทกิตติ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูกิตติญาณวิสิฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย เดชชัยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มุกสง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.พัชโรบล จริยฐิตินันท์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ฝ่ายจัดการ

ดร.สุทิศ สวัสดี

ดร.ทองดี ศรีตระการ

ดร. อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล

บรรณาธิการฝ่ายศิลป์

ดร.ประวิทย์ ชัยสุข

ผู้จัดการ

โชคชัย มันตานุรักษ์ โทรศัพท์ ๐๘๘-๐๐๗-๒๘๙๖ e-mail : chokchai.muntanuluk@gmail.com
๔๐/๑๗ หมู่ ๘ ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๒๐

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการอภิวัฒน์ ISSN : 3027-6926 (Online) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัย ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา การศึกษา การบริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยาและการแนะแนว ภาษาศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านประเมินต้นฉบับ จำนวน 2 ท่านต่อ 1 เรื่องในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind) ซึ่งเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ในระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัย และการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฉบับนี้ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้นเพียงผู้เดียว และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

วารสารวิชาการอภิวัฒน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มีนาคม

ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน

ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม - กันยายน

ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม

สารบัญ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามหลักพรหมวิหาร 4 6
Personnel management of educational institution administrators according to the four brahmavihara principles In the era of world change
พจนา ยาคำ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่
The vision leadership according to the principles for administrators in the modern world. 18
ดร.ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ดร.สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, ดร.ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา, อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 29
Communication skills of school administrators based on The Four Brahmaviharas
พิมพ์ชนก เกตุหอม

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD 41
COMMUNICATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN THE BANI WORLD
เนตรฎา เนื่องน้อย

ภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา 54
Buddhist leadership Intellectual and moral development for educational institution administrators
นางสาวสุภาภรณ์ เพาะบุญ

หลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ 68
SAPPURISA DHAMMA 7 FOR PROFESSIONAL ADMINISTRATORS
นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล

ภาวะผู้นำในการใช้หลักธรรมมัชฌิมาปฏิปทากับการบริหารความเสี่ยงในยุควิกฤตหลายด้าน 78
Leadership Application of the Majjhima Patipada Principle in Multi-Dimensional Crisis Risk Management
ชุติมันตี พูนกวินทิพย์

พุทธวิธีการบริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ ๒๑ 87
Buddhist Methods For School Administration Towards Sustainable Development In the 21st Century
ชิษณุภูมิ หาญพละ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 109
Buddhist leadership according to the four Brahmavihara dhamma principles of School administrators in the digital age
ชิษณุภูมิ หาญพละ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามหลักพรหมวิหาร 4

Personnel management of educational institution administrators according to the four brahmavihara principles In the era of world change

พจนา ยาคำ
นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นรากฐานของการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารที่จะทำให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติที่ครบถ้วนทั้งความรู้ความสามารถ และคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจ เพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ปกครองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก, หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

This article focuses on presenting content as a guideline for developing human resource management in educational institutions to successfully achieve the set goals. In an era where the world is changing rapidly in technology. Human resource management is the foundation of an organization's operations this is important and is the heart of management that will enable other administrations to achieve their objectives. Executives who will be successful Should have complete qualifications, both knowledge, ability, and morality especially the 4 brahmavihara principles which are the principles of the heart. So that he can live a life as noble and pure as Brahma. It is a code of conduct for parents and living with others. It consists of four principles: loving-kindness, kindness, compassion, and equanimity, which will help educational institution administrators manage personnel efficiently. Create quality personnel with knowledge, abilities, morale and encouragement. Create a work environment that is conducive to personnel development. Help personnel work together happily affects work efficiency These are all important factors in driving the organization and leading it to success.

Keywords: Personnel management, Educational institution administrators, Era of world change, Four brahmavihara principles

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสังคมในปัจจุบัน ด้านการศึกษา เทคโนโลยีและทัศนคติสังคม กระแสโลกาภิวัตน์สะท้อนถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่อโลกอย่างรวดเร็วและรุนแรง ภายใต้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความคิดพื้นฐาน รวมทั้งประสบการณ์ในด้านของความสำเร็จกับความล้มเหลว และความเชื่อมโยงกับรากฐานทางสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ จารีต ที่สั่งสมกันมายาวนานในโลกยุคเก่า “การพัฒนาคน” ในโลกยุคใหม่ บางส่วนอาจจะต้องพึ่งพาประสบการณ์เก่า แต่สำหรับการพัฒนาคุณภาพที่จะต้องเชื่อมโยงกับโลกอนาคตและความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแล้ว ความคาดหวังต่อกระบวนการและผลลัพธ์จะต้องคิดใหม่ทำใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างคน และการพัฒนาบุคลากร 2 ประการสำคัญคือ 1) สิ่งแวดล้อมทางความคิดและการทำงาน มีอิทธิพลต่อการการพัฒนาศักยภาพของบุคคล สำหรับโลกยุคใหม่ศักยภาพเป็นเรื่องของทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงชีวภาพ กายภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน การพัฒนาเทคโนโลยีซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อยู่ในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายและความคาดหวังที่ต้องการพัฒนาการทำงานและการสร้างบุคลากร 2) การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิดของผู้คน เป็นการสั่งสมประสบการณ์เฉพาะตัวที่เชื่อมโยงระหว่าง ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ประสบการณ์ ซึ่งในโลกยุคใหม่ความคิด วิสัยทัศน์ต้องสร้างการปรับเปลี่ยนให้เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้เท่าทันโลกและความเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ เพื่อก้าวไปสู่

สังคมความรู้ (Knowledge Society) ร่วมกัน นี่คือภาพรวมของวิธีคิดใหม่ที่ต้องจัดปรับให้ทันกับโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อออกจาก “สังคมความเชื่อ สังคมความเห็น” ไปสู่ “สังคมความรู้” ที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในยุคใหม่ โดยภาพรวมแล้วจะพบว่า การพัฒนาคนเป็นเรื่องสำคัญและมีความหมายยิ่งต่อปัจจุบันและการไปสู่อนาคตในกระแสโลกไร้พรมแดน ซึ่งการพัฒนาคนและการสร้างบุคลากรยุคใหม่มีนัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดคือ การปรับตัวของสถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหลายในระบบการศึกษา โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งต้องปรับตัว ปรับระบบ ปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป (Salika February 1, 2019)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้า และสอดรับต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกๆ ด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ซึ่งในบทความนี้ได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม การนำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและต่อผู้บริหาร สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ย่อมก่อให้เกิดปัญหา การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กรและพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management: HRM) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความหมายครอบคลุมถึงการจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม ประเมินผล และพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ ยังมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น การบริหารกำลังคน การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือแม้แต่คำในภาษาอังกฤษอย่าง Human Resources (HR) ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนหมายถึงการดูแลและบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544,1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ เกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานใน องค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานจนกระทั้งออกจากงาน

จิดาภา ใจห่อ, (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่ง ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คงสิทธิ์ สุวะจันทร์, (2556) ให้ความหมายว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ เกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือ หน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกลักษณ์ จุลเดช, (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า ทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออกและเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคล สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ มีนักวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล ได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน บุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความ คล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกาลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็น สำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นๆ ได้ ทั้งนี้ เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมี ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคนบุคลากรในการดำเนินงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2536:9) ได้กล่าวให้ทัศนะเกี่ยวกับความส าคัญของการบริหารงาน บุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นหน้าที่ที่ส าคัญที่สุดของหน้าที่ทางด้านการบริหาร และยังเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งย่อมถือว่า การบริหารงาน บุคลากรไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงาน ด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควร จะมีฐานะเป็น “ระบบย่อยที่ส าคัญที่สุด” ที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร สุภาพร พิศาลบุตรและนารีรัตน์ หวังสุนทราพร (2544, 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนประกอบขององค์การที่สำคัญที่สุด องค์การจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้สมาชิกองค์การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นรากฐานของการดำเนินงานในทุกด้านขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลได้มีนักวิชาการทางการบริหารงานบุคคลได้ให้ ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ต่างๆ กันดังนี้ สมคิด บางโม (2537) ได้เสนอกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นการวางแผนก าลังคนและต าแหน่ง การก าหนดอัตราเงินเดือนและต าแหน่ง 2. ขั้นการแสวงหา บุคคล ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ 3. ขั้นการ พัฒนาบุคคล 4. ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ขั้นการบ ารุงรักษาและจัดสวัสดิการ 6. ขั้นการให้บุคคลพ้นจากงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2551,5) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการ บริหารงานบุคคลว่าน่าจะประกอบด้วย 1) การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) การสรรหาบุคคล 3) กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ 5) การปกครองบังคับบัญชา 6) การ

พัฒนาบุคคล 7) การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ 8) การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544:2) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 12 อย่าง คือ 1) การวางนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล 2) วางแผนกำลังคน 3) การกำหนดตำแหน่ง 4) การกำหนดเงินเดือน 5) การสรรหาบุคคล 6) การบรรจุและแต่งตั้ง 7) การจัดทำทะเบียนประวัติ 8)การพัฒนาบุคคล 9) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาด้วยความชอบ 10) วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย 11) การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล 12) การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผน กำหนดนโยบาย และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน สำนักเลขาธิการคุรุสภา ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะใน ทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการ บริหารงานอย่างสูงสุด (ถวิล อรัญเวศ, 2560)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกจาก VUCA World สู่ BANI World

ในปี 1985 นักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Warren Bennis และ Burton Nanus นำเสนอ โมเดลแนวคิด VUCA ในหนังสือ Leaders: The Strategies For Taking Charge ซึ่งตัวอักษรย่อของ VUCA แต่ละตัวอักษรแทนคุณสมบัติของโลกได้แก่ โลกที่ผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และคลุมเครือ (Ambiguity) แต่เมื่อทุกวงการได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรค Covid-19 ไม่เว้นแม้แต่วงการการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่เปราะบางและเต็มไปด้วยความหดหู่ เครียด วิตกกังวล คุณสมบัติโลกแบบ VUCA ไม่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้อีกต่อไป นักคิด นักบริหารจากหลายวงการจึงนำแนวคิด BANI มาใช้อธิบายโลกยุคหลังโควิด โลกแบบ BANI หรือ BANI World

แนวคิด BANI เป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ โลกแบบ BANI จึงเป็นมากกว่าการอธิบายโลกทางกายภาพแบบ VUCA แต่ช่วยให้เรามองเห็นโลกที่กระทบต่ออารมณ์ของผู้คนด้วย เช่น ความหดหู่ ความเครียด ความกังวล ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริการมองเห็นภาพรวมในการจัดการอย่างรอบด้านโลกแบบ BANI ประกอบไปด้วย

1) โลกที่เปราะบาง (B - Brittle) สิ่งต่าง ๆ ในโลกแบบ BANI ในวงการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูก Disrupt ได้ตลอดเวลา

2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A - Anxious) เนื่องจากอะไรก็เกิดขึ้นได้ในโลกแบบ BANI จึงนำไปสู่ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ หากเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมือ อาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต

3) โลกที่คาดเดายาก (N - Nonlinear) การคาดเดายากในโลกแบบ BANI เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึงสาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา

4) โลกที่เข้าใจยาก (I - Incomprehensible) การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุม ให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความผันผวนและพลิกผันอยู่ตลอดเวลา ในโลกแบบ BANI การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เปราะบางอยู่ตลอดเวลาคือ การมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและการมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว (capacity and resilience) เช่น การกระจายอำนาจในโครงสร้างองค์กรในโรงเรียนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงสำหรับการรับมือกับความกังวล (A) คือการมีความเข้าใจและมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (empathy and mindfulness) ผู้บริหาร อาจส่งเสริมการดูแลสุขภาพใจของครูและนักเรียนให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลได้ อีกความท้าทายหนึ่งในโลก BANI คือ การคาดเดาไม่ได้ (N)

โลกแบบ VUCA หรือ BANI เป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายความเป็นไปของโลกให้ผู้บริหารเข้าใจตระหนัก และเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (context and adaptability) ให้สามารถก้าวผ่าน และเดินหน้าต่อไปได้ รวมถึงบุคลากรควรตระหนักและให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ทักษะการปรับตัวของผู้นำ แห่งอนาคต (Adaptive Leadership) (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2566)

สรุปได้ว่า VUCA world คือโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความซับซ้อน ซึ่งเป็นลักษณะของโลกในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ส่วน BANI world คือสถานการณ์โลกที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นไปอีก โดยเน้นที่ผลกระทบทางอารมณ์และจิตใจของผู้คน รวมถึงความเปราะบางของระบบต่างๆ โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุค VUCA สู่ยุค BANI การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต การปรับตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดทั้งสองนี้ถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์โลก การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร และการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546 ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ”

1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา เมตตา คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรักความมีไมตรีความปรารถณาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดยความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตรหมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นหรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคลที่ชื่อว่ามิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธภาษิตว่า “มารดาชื่อว่าเป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการเนือง ๆ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา กรุณาคือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ที่แสดงออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดย การเปิดใจฟังปัญหาของผู้อื่นแล้วหาหนทางแนวทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ ในขณะเดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตามนี้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นกัน มีเพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดนโยบายไว้

3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา มุทิตา คือ ความยินดี ปรารถนาดีให้ ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสรรพสัตว์ รู้สึกพลอยชื่นชมเมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศสรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความกินดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุกคนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มความสามารถ

ถ้าเห็นว่าความคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึกแล้วย่อมปรามเสียซึ่งความอิจฉาริษยาในความสุขความสำเร็จของผู้อื่น

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา อุเบกขาคือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ในธรรมโดยปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกที่รักมักที่ชัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวาย

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นธรรมะอันประเสริฐที่ควรฝึกฝนเพื่อเป็นหลักใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เพราะความเมตตา จะทำให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความกรุณา จะทำให้เกิดความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มุทิตาจะทำให้เกิดความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจ อุเบกขาจะทำให้เกิดความยุติธรรม ไม่ลำเอียงในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดความสงบสุขในองค์กร เมื่อผู้บริหารสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารงานบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกตามหลักพรหมวิหาร 4

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุค VUCA World สู่ BANI World การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานอกเหนือจากการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จแล้วนั้น การบริหารบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารงานใด ๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้น ๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้ การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้เป็นหลักธรรมในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน ดังนี้

1. เมตตา คือหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักเมตตามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยการมองเห็นคุณค่าและศักยภาพในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เปรียบเสมือนการปลูกฝังต้นไม้ให้เติบโตอย่างแข็งแรง เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตา ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ผู้ร่วมงานจะรู้สึกมีกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ในยุคที่การแข่งขันสูงและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเมตตาจะช่วยสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งผลให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ความกรุณา เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ทำให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคลในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการแข่งขันสูง การนำหลักธรรมกรุณามาประยุกต์ใช้ ทำให้ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ แสดงออกด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3. มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยมุทิตาจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากรทุกคน เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงมุทิตา ผู้ร่วมงานจะรู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ มุทิตายังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. อุเบกขา คือเข็มทิศนำทางของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามหลักอุเบกขา จะสามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรมและเป็นกลางในทุกสถานการณ์ พิจารณาปัญหาต่างๆ โดยยึดหลักเหตุผลและข้อเท็จจริง ไม่ยอมให้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง การตัดสินใจที่เป็นธรรมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน และทำให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำหลักอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ผู้ร่วมงาน ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองไปตามศักยภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรมและโปร่งใส

สรุปได้ว่า ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและจริยธรรม หนึ่งในแนวทางที่สำคัญคือการนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

ความรู้จากการศึกษา

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งการบริหารงานบุคคลและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นรากฐานของการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารที่จะทำให้การบริหารงานอื่น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ในยุคการเปลี่ยนแปลง

ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรใช้หลักเมตตาและกรุณาในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

ในยุคที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรใช้หลักอุเบกขาในการสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคลากร

ในยุคที่การแข่งขันสูง ผู้บริหารควรใช้หลักมุทิตาในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกตามหลักพรหมวิหาร 4

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพบุคลากรขององค์กร ในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ การมีผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่ควรค่าแก่การนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและเติบโตของบุคลากรทุกคน ความเมตตาจะทำให้ผู้บริหารมีความรักใคร่และปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน ความกรุณาทำให้มีความเห็นอกเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหา มุทิตาทำให้มีความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ และผู้บริหารที่มีอุเบกขาจะสามารถตัดสินใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมและเป็นกลาง หลักพรหมวิหาร 4 นี้จึงช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ, (2546), คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ.

จิดาภา ใจห่อ, “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลคลในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี”, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2554)

กนกลักษณ์ จุลเดช, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558), หน้า 29

คงสิทธิ์ สุวะจันทร์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2556.

ธงชัย สันติวงษ์, (2546), การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุภาพร พิศาลบุตร และ นารีรัตน์ หวังสุนทราพร, (2544), ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ: วี.เจ พริ้นติ้ง.

สมคิด บางโม. (2537), การบริหารองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน, (2551), การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

สมาน รังสิโยกฤษฎ์, (2544), ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 22, กรุงเทพฯ : น่ากังการพิมพ์.

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

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2566). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI: ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง เรียกใช้เมื่อ 24 มี น าคม 2567 จาก https://www.educathai.com/knowledge/articles/652.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภา.

Salika. “Salika Knowledge sharing space” (February 1, 2019). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.salika.co [1 ตุลาคม 2567].

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่

The vision leadership according to the principles for administrators in the modern world

ดร.ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ดร.สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, ดร.ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา,
อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ อันเป็นการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคนองค์กรมากยิ่งขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดจนสารสนเทศมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เรียกได้ว่าเป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร (Unlimited Information Society) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการศึกษาให้เกิดมีประสิทธิภาพ พร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสาร มีจิตอาสา มีการเติบโตทางความคิด (Growth mindset)มีความมุ่งมั่น (Obsessed)1 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ประกอบด้วย ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ ๔) การประเมินวิสัยทัศน์ อันเป็นลักษณะที่สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่านิยมทางจริยธรรมในระดับสูง โดยนำมาบูรณาการกับหลักหิริโอตตัปปะทางพระพุทธศาสนาอันจะส่งผลให้เกิดเป็นการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ ได้แก่ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาป เพื่อการพัฒนาองค์กรสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรสถานศึกษา และเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ท้าทายวงการศึกษาในโลกยุคใหม่

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์; หลักหิริโอตตัปปะ; โลกยุคใหม่

[1]วิชัย วงษ์ใหญ่ , มารุต พัฒผล, **การเรียนรู้ในโลก VUCA สู่ Social Quotient,** แหล่งที่มา ออนไลน์ http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/VUCA_1573117164.pdf [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

Abstract

This article will present the integration of vision leadership in accordance with principles of Hirio Tapa for school administrators in the modern world. Which is an educational management in an era that has changed and Exchange information between people More organizations Accessing information and information More comfortable It can be said that it is an unlimited society of the unlimited information (UNLIMITED Information Society). School administrators are an important mechanism for driving the educational process. Effective Ready to support the continuous changes Develop learners to be a person of learning, has communication skills, volunteering, growth mindset (Growth Mindset) is determined. "The school administrators must have the characteristics of vision leadership that It consists of 1) 2) Revealing vision. 3) Following the vision and 4) Assessing the vision that can develop educational administrators efficiently and effectively with high levels of ethical values. By integrating with the principles Buddhism, which will result in the administration of Buddhist schools, including shame and fear. of sin for the development of organizations, schools to have a vision and goal of school organizations. Achieving the goal set and to prepare to deal with the challenge situation in the world new.

Keywords: visionary leadership; Hirio Tapa; Modern world.

บทนำ

แนวคิดการความท้าทายในการศึกษาในยุคใหม่ เป็นแนวคิดในการให้โอกาสทางการศึกษาให้ความเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการส่งเสริมให้มีการเข้าถึงการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างเสมอภาค ไม่ถูกละเลย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่แท้จริง เพราะปัจจุบันเทคโนโลยียุคใหม่ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ไม่เว้นแต่ละวัน และส่งผลต่อสังคมเศรษฐกิจไปจนถึงการปรับตัวทางวัฒนธรรม ตลอดจน "การศึกษา" ที่ดำรงบทบาทสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นความท้าหายที่ระบบการศึกษาจะต้องดำเนินการให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน2 จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต สังคม เศรษฐกิจการเมืองและการศึกษา สถาบันการศึกษาก็ต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวผ่านยุคดังกล่าวได้เช่นกัน ผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมอบอิสรภาพและความเชื่อใจให้บุคลากรลูกทีม มอบความความ

[2]Starfish Academy, **การเสวนา "การจัดการศึกษาสำหรับโลกยุคใหม่"** แหล่งที่มา ออนไลน์, https://www.starfishlabz.com/blog/1216, [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

รับผิดชอบและกระบวนการที่ถูกต้อง คือจุดประสงค์ที่แท้จริงของการเป็นผู้นำ ดังนั้น ภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษา จะมีแนวทางและวิธีการในการสนับสนุน ส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของโลกยุคใหม่3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่การที่มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีดวามมุ่งมั่นที่เป็นอิสระการรู้จักควบคุมตนเอง มีระเบียบวินัย กล้าตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจในการคิดปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรจุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ เป็นแบบอย่างที่มีประสิทธิภาพมีการพัฒนาหาความรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นและซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์การ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ4 ดังนั้น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่สภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรรมและมีจริยธรรมสูง5 สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ โดยนำเอาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มาบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักหิริโอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาป เพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือท่ามกลางโลกแห่งความผันผวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมอบอิสรภาพและความเชื่อใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถะและศักยภาพในคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาอันนำไปสู่คุณภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ ประกอบด้วย หลักหิริโอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาป ที่ผู้บริหารเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ สร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งอนาคต อันจะส่งผลให้เกิดเป็นการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ และทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุคใหม่

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์" (visionary leadership) เป็นความสามารถของผู้นำที่รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้ผู้อื่นยอมรับและช่วยปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

---

[3]เจริญ ภูวิจิตร์, **ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน,** แหล่งที่มา ออนไลน์, http://www.nidtep. go.th /2017/publish/doc/20220906-1.pdf, [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

[4]Macadam, M.N. **Proactive Leadership. Executive Excellence.** Apr1991, 8(4) ABI/INFORM Complete. 1991, p 16.

[5]Bass B.M. and R.E. Riggio. **Transformation leadership. 2nd ed. Mahwah.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006, p 121.

จุดมุ่งหมายที่ตามความคาดหวังที่วางไว้ และเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามเป้าหมายในอนาคต มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการอิทธิพลของผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย โดยวิธีการบูรณาการ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะ พฤติกรรม กระบวนการอิทธิพล ตัวแปรสถานการณ์และผลลัพธ์ เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น การสร้างความชัดเจนของเป้าหมายร่วมกันกับสมาชิกขององค์การ การระดมทรัพยากรขององค์การไปสู่เป้าหมายที่มีความสำคัญ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งใหม่และสิ่งเก่าเพื่อให้สมาชิกขององค์การยอมรับ การนำวิสัยทัศน์มาใช้ให้เหมาะสมกับองค์การ โดยมีความเข้าใจรอบรู้ในค่านิยมและความเชื่อในองค์การ เข้าไจรอบรู้ในความแข็งแกร่งและอ่อนแอขององค์การ

เข้าใจรอบรู้ในโครงสร้าง กระบวนการและทรัพยากรขององค์การ และการทำให้วิสัยทัศน์เป็นวัฒนธรรมขององค์การด้วยการทำให้คำนิยมหลักและวิสัยทัศน์ไปในทางเดียวกันสร้างความสมดุลของอารมณ์ความคาดหวังกับวิสัยทัศน์ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้6 หรือผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ในอนาคตของสถานศึกษา โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวหล่อหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น จนเกิดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล7 หรือความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากให้รับการเลือก และปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง8 หรืออาจกล่าวถึงความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวการณ์ในอนาคตทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ9

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรสถานศึกษา ด้วยการวางแผน กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิด

---

[6]สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, **ภาวะผู้นำแบบโลภิวัฒน์ : แนวคิดและการวิจัย,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นานาวิทยา, ๒๕๕๗), หน้า ๘๙-๙๐.

[7]ธนกร สิริสุคันธา, **หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ลำปาง : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๙), หน้า ๑๔๖.

[8]Robbins, S. P. **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Application.** 10" ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2003, p 92.

[9]Hatch, T. **The Outside-Inside Connection: Educational Leadership.** NY: McGraw-Hill. 2009 :16-21.

ความรู้ความเข้าใจ สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ สร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งอนาคต

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อความเป็นไปขององค์กรสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษานำไม่มีความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ย่อมไม่สามารถนำพาองค์กรสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ตามที่ปรารถนา ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้หลากหลาย ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกล คิดนอกกรอบ ความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้องค์การเป็นนั้นในอนาคตมีความเป็นไปได้ ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์แก่สมาชิกให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ๔) การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิก ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่สมาชิก10 หรือมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคตที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้จนส่งผล เป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จผสมผสานกับองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผนการดำเนินการตามเป้าหมายนั้นด้วยใจที่ยึดมั่นอย่างถึงที่สุด ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ และเข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายขององค์กร ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน โครงการไปปฏิบัติ ๔) การประเมินวิสัยทัศน์ จะทำให้ทราบว่าวิสัยทัศน์นั้นมีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร11 หรือมีคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วย ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ เป้าหมายร่วม เป็นผลมาจากสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจ ๒) การเผยพร่วิสัยทัศน์ คือ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม การอธิบายและโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน ยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ๔) การมอบอำนาจ คือ การเพิ่มอำนาจให้บุคคล

---

[10]สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, **ภาวะผู้นำแบบโลภิวัฒน์ : แนวคิดและการวิจัย,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นานาวิทยา, ๒๕๕๗), หน้า ๙๐.

[11]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ความหมายวิสัยทัศน์,** แหล่งที่มา ออนไลน์. https://personnel.obec.go.tvpersonnelindex.php?option=com_content&view=article&id=4 7 4 : - qq&catid=13:2011-08-11-05-13-55 [๙ มิถุนายน ๒๕๖๗].

ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ๕) การคิดเชิงกลยุทธ์ คือ การสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลามีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหาร เพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขัน และการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ๖) การสร้างนวัดกรรมและการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา12

สรุปได้ว่า จากแนวคิดและทัศนะคติของนักวิชาการ เห็นได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ใช้เกณฑ์พิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อความสอดคล้องกับหลักหิริโอตตัปปะ สรุปได้จำนวน ๔ คุณลักษณะ คือ ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ ๔) การประเมินวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่านิยมทางจริยธรรมในระดับสูง เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายนำไปสู่สถานศึกษาแห่งอนาคต เป็นต้น

หลักหิริโอตตัปปะ

หิริ โอตตัปปะ คือ ธรรมฝ่ายขาว ๒ ประการ13 หิริ ได้แก่ ความละอาย โอตตัปปะ ได้แก่ความกลัวบาป ในอรรถกถาเทวธรรมชาดก ว่าด้วยธรรมของเทวดา14 ได้กล่าวถึง คำว่า ผู้ถึงพร้อมด้วยหิริและโอตตัปปะ (หิริ โอตฺตปฺปสมฺปนฺนา) คือ ผู้ประกอบด้วยความละอายและความเกรงกลัวบรรดาหิริและโอตตัปปะนั้น ชื่อว่า หิริ เพราะอรรถว่า ละอายต่อกายทุจริต เป็นต้น คำว่า หิรินี้ เป็นชื่อความละอาย ชื่อว่า โอตตัปปะ เพราะอรรถว่า เกรงกลัวต่อกายทุจริต เป็นต้น คำว่า โอตตัปปะเป็นชื่อความหวาดเสียวต่อบาป บรรดาหิริและ โอตตัปปะ หิริมีอารมณ์ภายในเป็นสมุฏฐาน โอตตัปปะ มีอารมณ์ภายนอกเป็นสมุฏฐาน หิริมีตนเป็นใหญ่ โอตตัปปะมีชาวโลกเป็นใหญ่ หิริมีความละอายเป็นสภาวะตั้งมั่น โอตตัปปะมีความกลัวเป็นสภาวะตั้งมั่น หิริมีความยำเกรงเป็นลักษณะ โอตตัปปะมีกลัวโทษและเห็นภัยเป็นลักษณะ หิริโอตตัปปะ มีความสำคัญกับการจัดเก็บภาษี เพราะผู้มีหน้าที่จัดเก็บภาษี เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับเงินเป็นจำนวนมาก อาจจะเกิดความโลภอยากได้เงินหลวงมาเป็นของตน ผู้มีหน้าที่จัดเก็บภาษี ควรนำหลักหิริโอตตัปปะมาเป็นสรณะยึดเหนี่ยวจิตใจ ควบคุมความประพฤติ เตือนสติของตน ไม่ให้ประพฤติชั่ว ทางกาย ทางวาจาและทางใจ ปฏิบัติมั่นในศีลธรรมอันดีงาม

หลักหิริโอตตัปปะ เป็นหลักธรรมที่ทุกคนจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อคุ้มครองตนให้ปราศจากอกุศลมูลที่จะเป็นมูลเหตุให้กระทำความชั่ว ทางกาย ทางวาจา และทางใจ ถือว่าเป็นโลกปาลธรรม ซึ่งหมายถึง ธรรม

---

[12] Nanus, B. **Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization.** San Francisco, CA: Jossey - Bass. 1992: p 8.

[13] องฺ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘/๖๓.

[14] ขุ.ชา.อ. (ไทย) ๑/๖/๑๙๗-๑๙๘.

ที่รักษาคุ้มครองโลก ทำให้หมู่สัตว์และมนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขนอกจากจะเรียกว่า เป็นโลกปาลธรรมแล้ว ยังเรียกว่า เป็นเทวธรรม ซึ่งหมายถึง ธรรมที่สร้างคนให้เป็นผู้ประเสริฐเป็นเทพบุตรเทพธิดาทั้ง ๆ ที่ยังมีร่างกายเป็นมนุษย์อยู่นั่นเอง คนที่มีหิริโอตตัปปะ จะเป็นคนที่มีสติเตือนตนอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะทำการใดๆ อยู่ก็ตาม ย่อมจะไม่ทำชั่วด้วยประการทั้งปวงได้แก่ ธรรมฝ่ายขาว ๒ ประการ15 คือ ๑) หิริ ความอายบาป ๒) โอตตัปปะ ความกลัวบาป อธิบายความหมายได้ ดังนี้

๑. หิริ คือ ความอายบาป เป็นความรังเกียจการกระความทำชั่วทั้งปวง ไม่อยากทำความชั่ว หรือเห็นคนอื่นทำความชั่ว เหตุที่ทำให้เกิดหิริ มีดังนี้ ๑) คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ เราได้เกิดมาเป็นมนุษย์ถือว่าเราเป็นคนมีบุญ เราจะไปสร้างบาปกรรมประพฤติผิดศีลธรรมไปทำไม เช่น ไปลักทรัพย์ของคนอื่นเอามาเป็นของตนทำไม ไปประพฤติผิดบุตรภรรยาคนอื่นทำไม ไปเบียดเบียนชีวิตสัตว์อื่นทำไม เมื่อคิดถึงโทษของการผิดศีลหิริก็เกิดขึ้น จึงไม่ยอมทำบาป ๒) คำนึงถึงอายุ เช่น เรามีอายุมากถึงขนาดนี้แล้ว เราจะมัวกินเหล้า เล่นการพนัน ทำตัวเป็นอันธพาลอยู่ได้อย่างไร อายเด็กรุ่นลูกรุ่นหลาน เราควรจะกลับตัวกลับใจ ประพฤติตนเป็นคนดีเป็นตัวอย่างแก่เด็กรุ่นลูกรุ่นหลานดีกว่า เมื่อคิดถึงอายุ หิริก็เกิดขึ้น จึงไม่ยอมทำบาป ๓) คำนึงถึงความดีที่เคยทำ เช่น เราเคยบวชเป็นพระได้ศึกษาพระธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาก็มาก อบรมสั่งสอนคนมาก็มาก เมื่อสึกจากพระมาแล้วก็ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำชุมชน เมื่อคิดถึงความดีของตนที่เคยทำมาหิริก็เกิดขึ้น จึงไม่ยอมทำบาป จากหลักธรรมข้อหิรินี้ นับว่าเป็นเครื่องมือคอยคุ้มครอง กาย วาจา ใจ ของคนให้ขาวสะอาด เพื่อให้ปราศจากอกุศลที่จะเป็นเหตุทำให้จิตใจขุ่นมัว เศร้าหมอง เร่าร้อน งมงาย ประกอบกรรมชั่ว คือ การทำผิดศีล ผิดกฎหมาย ผิดระเบียบข้อบังคับของบ้านเมือง คือ หลักหิริ เป็นความละอายต่อการทำชั่วทั้งปวง จึงไม่ยอมทำบาป

๒. โอตตัปปะ คือ ความกลัวบาป เป็นความรู้สึกกลัว กลัวว่าเมื่อทำไปแล้วจะเป็นบาป การที่คนเราไม่ทำชั่วไม่ทำผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของสังคม ก็จะไม่ถูกลงโทษราชทัณฑ์หรือถูกติเตียนจากผู้อื่น เหตุที่ทำให้เกิดโอตตัปปะ มีดังนี้ ๑) กลัวคนอื่นติเตียน ในความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง เช่น เราไปลักขโมยของผู้อื่นมาเป็นของตน ประพฤติผิดระเบียบข้อบังคับของสังคม หรือไม่เคารพกติกาขององค์กร ถ้าหากคนอื่นรู้เข้าพวกเขาคงจะเอาไปพูดกันทั่ว เมื่อกลัวผู้อื่นติเตียน โอตตัปปะ ก็เกิดขึ้น จึงไม่ยอมทำบาป ๒) กลัวการถูกลงโทษ เมื่อมองเห็นภัยจะมาถึงตัว ก็คิดว่าอย่าทำดีกว่า ถ้าหากเราทุจริตต่อหน้าที่การงาน รับสินบน ปลอมแปลงเอกสาร ถ้าหากบาปกรรมตามทัน ถูกเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบการกระทำความผิดของตน มีหวังถูกแจ้งความดำเนินคดีแน่นอน เราอาจจะต้องดิดคุกตอนแก่ เมื่อกลัวถูกลงโทษ โอตตัปปะ ก็เกิดขึ้น จึงไม่ยอมทำบาป ๓) กลัวการเกิดในทุคติ เช่น เมื่อเราไปเบียดเบียนชีวิตสัตว์อื่น พูดเท็จทำให้คนอื่นเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน ดื่มสุราเป็นนิจ หรือไปลักขโมยของคนอื่นมาเป็นของตน เมื่อกลัวว่าถ้าหากตายไปแล้วจะไปเกิดเป็นสัตว์นรกเปรต อสุรกาย เมื่อกลัวว่าจะต้องไปเกิดในทุคติ โอตตัปปะ ก็เกิดขึ้นจึงไม่ยอมทำบาป จากหลักธรรมข้อ

[15]องฺ.ติก. (ไทย) ๒๗/๘/๖๓.

โอตตัปปะนี้ มีความสำคัญกับมนุษย์ทุกคน ถ้าหากคนเราทุกคนมีความเกรงกลัวต่อบาปหรือเกรงกลัวต่อการกระทำในสิ่งที่ชั่ว และไม่กระทำความชั่วอันเป็นเหตุให้คนอื่นหรือสัตว์อื่นเดือดร้อน จากการกระทำของตน ก็จะทำให้สังคมนั้นๆ มีแต่ความสงบสุข ทำให้สังคมนั้นๆ น่าอยู่ เพราะมีโอตตัปปะ ความกลัวบาปเป็นเครื่องคุ้มครองจิตใจ จึงไม่ยอมทำบาป

สรุปได้ว่า หลักหิริโอตตัปปะ เป็นหลักธรรมสำหรับคุ้มครองโลก เพราะย่อมคุ้มครองโลกให้อยู่กันด้วยความรักสามัคคี ไม่มีความอาฆาตพยาบาทปองร้ายกันและกัน ทำให้การเป็นอยู่ร่วมกัน มีความสงบสุขร่มเย็น นอกจากนี้ หิริโอตตัปปะยังเป็นเครื่องเหนียวรั้ง ห้ามปรามไม่ให้กล้าทำความชั่วลงได้ แม้มีโอกาสที่จะกระทำ เมื่อเข้าใจว่าการที่จะทำเป็นความชั่วแล้ว ก็รู้สึกละอาย หวาดหวั่นใจไม่อาจทำลง เพราะถือหิริโอตตัปปะเป็นใหญ่ โลกจึงมีความสุขและตั้งอยู่ยั่งยืนสืบมา ดังนั้นผู้นำที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำคุณธรรมข้อนี้ให้มีให้เป็นขึ้นมาในใจ เพราะในขณะทำหน้าที่ จะทำให้สามารถพิชิตเป้าหมายได้อย่างงดงาม โดยไม่มีรอยแผลคือบาปอกุศลที่ทำให้นึกถึงแล้วแคลงใจ เป็นต้น

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่

ลักษณะของโลกยุคใหม่ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน องค์กรมากยิ่งขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดจนสารสนเทศมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เรียกได้ว่าเป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร (Unlimited Information Society) นอกจากนี้อิทธิพลของการสื่อสารที่ก้าวไกลทั้งระบบดาวเทียม ระบบดิจิทัล และระบบอื่นๆ อีก ทำให้โลกมีสภาพที่แคบลงการไหล่บ่าและการผสมรวมของวัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและกลมกลืน มีลักษณะทั่วถึงกันอย่างไร้ทิศทาง ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยง (Interconnectedness) ประเทศต่างๆ ในโลกมีความใกล้ชิดกันมากกว่าสังคมในยุคที่ผ่านมา16 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เพื่อบรรลุความต้องการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรสถานศึกษา ด้วยการวางแผน กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ ๔) การประเมินวิสัยทัศน์ โดยนำมาพัฒนาบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือ หลักหิริโอตตัปปะ อันประกอบไปด้วย

๑. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ ด้านหิริความอายบาป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะต้องรู้จักความละอายบาปของการคอร์รัปชั่นในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม

---

[16]ธงชัย สมบูรณ์, **โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ,** แหล่งที่มา ออนไลน์. https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896, [๙ มิถุนายน ๒๕๖๗].

วิสัยทัศน์ และการประเมินวิสัยทัศน์ที่โปร่งใส โดยคำนึงถึงความเป็นพหูสูต เช่น ความเป็นครูสอนคนมาก็มาก รู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว รู้สารพัดที่จะรู้ มีลูกศิษย์อยู่ทั่วสารทิศ ลูกศิษย์มีตำแหน่งหน้าที่การงานใหญ่โต เมื่อคิดได้อย่างนี้แล้ว หิริ ก็เกิดขึ้นจึงไม่ยอมทำบาป เป็นต้น เพื่อความเป็นผู้นำยุคยุคใหม่ที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขันของการศึกษาให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ ด้านโอตตัปปะ ความกลัวบาป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะต้องรู้จักความเกรงกลัวต่อบาปของการคอร์รัปชั่นในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการประเมินวิสัยทัศน์ที่โปร่งใส โดยตระหนักถึงความเป็นครูบาอาจารย์ สถานศึกษาคำนึงถึงครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนให้มีความรู้หางานทำได้ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีมีชื่อเสียงในสังคม เป็นที่ยกย่องสรรเสริญในวงสังคมทั่วไป แล้วเราจะมาทำชั่วได้อย่างไร เมื่อคิดถึงครูอาจารย์ สถาบัน หิริก็เกิดขึ้นจึงไม่ยอมทำบาป การมีวิจารณญาณ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระอุทิศตนต่อองค์กรสถานศึกษา มีเป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

สรุป

ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรสถานศึกษา ด้วยการวางแผน กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ สร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งอนาคต เพื่อความสอดคล้องกับหลักหิริโอตตัปปะ สรุปได้จำนวน ๔ คุณลักษณะ คือ ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ ๒) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ๓) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ ๔) การประเมินวิสัยทัศน์ นำมาบูรณาการเข้ากับหลักหิริโอตตัปปะ อันเป็นหลักคำสอนของพุทธศาสนา ได้แก่ คือ หิริ ความละอายต่อบาปและ โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับคุ้มครองโลก เพราะย่อมคุ้มครองโลกให้อยู่กันด้วยความรักสามัคคี ไม่มีความอาฆาตพยาบาทปองร้ายกันและกัน ทำให้การเป็นอยู่ร่วมกัน มีความสงบสุขร่มเย็น นอกจากนี้ หิริโอตตัปปะยังเป็นเครื่องเหนียวรั้ง ห้ามปรามไม่ให้กล้าทำความชั่วลงได้ แม้มีโอกาสที่จะกระทำ เมื่อเข้าใจว่าการที่จะทำเป็นความชั่วแล้ว ก็รู้สึกละอาย หวาดหวั่นใจไม่อาจทำลง เพราะถือหิริโอตตัปปะเป็นใหญ่ อันจะส่งผลให้เกิดเป็นการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธที่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กรสถานศึกษา มีค่านิยมทางจริยธรรมในระดับสูง เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ท้าทายวงการศึกษาในโลกยุคใหม่ ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักหิริโอตตัปปะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคใหม่

บรรณานุกรม

เจริญ ภูวิจิตร์, ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน, แหล่งที่มา ออนไลน์, http://www.nidtep. go.th /2017/publish/doc/20220906-1.pdf, [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

ธนกร สิริสุคันธา, หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ลำปาง : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๙).

ธงชัย สมบูรณ์, โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ, แหล่งที่มา ออนไลน์. https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896, [๙ มิถุนายน ๒๕๖๗].

วิชัย วงษ์ใหญ่ , มารุต พัฒผล, การเรียนรู้ในโลก VUCA สู่ Social Quotient, แหล่งที่มา ออนไลน์ http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/VUCA_1573117164.pdf [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, ภาวะผู้นำแบบโลภิวัฒน์ : แนวคิดและการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นานาวิทยา, ๒๕๕๗).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ความหมายวิสัยทัศน์, แหล่งที่มา ออนไลน์. https:// personnel.obec.go.tvpersonnelindex.php?option=com_content&view=article&id=47 4: -qq&catid=1 3:2011-08-11-05-13-55 [๙ มิถุนายน ๒๕๖๗].

Starfish Academy, การเสวนา "การจัดการศึกษาสำหรับโลกยุคใหม่" แหล่งที่มา ออนไลน์,

https://www.starfishlabz.com/blog/1216, [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗].

Macadam, M.N. Proactive Leadership. Executive Excellence. Apr1991, 8(4) ABI/ INFORM Complete. 1991, p 16.

Bass B.M. and R.E. Riggio. Transformation leadership. 2nd ed. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006, p 121.

Robbins, S. P. Organizational Behavior: Concepts Controversies and Application. 10" ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2003.

Hatch, T. The Outside-Inside Connection: Educational Leadership. NY: McGraw-Hill. 2009: Nanus, B. Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization. San Francisco, CA: Jossey - Bass. 1992.

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

Communication skills of school administrators based on The Four Brahmaviharas

พิมพ์ชนก เกตุหอม

นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร ตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยการเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะการสื่อสารควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของบุคคล และองค์กร ผู้บริหารการศึกษาเปรียบเสมือนกัปตันเรือที่จะนำลูกเรือมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษานั้นควรมีหลักธรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา นั้นเป็นหลักธรรมที่เป็นกุญแจสำคัญในการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักพรหมวิหาร 4เปรียบเสมือนหลักธรรมประจำตัวของพุทธศาสนิกชนที่ดี เป็นที่รู้จักอย่างแพร่ ซึ่งส่งผลดีต่อการดำรงชีวิต โดยผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

This article endeavors to bridge the gap between theoretical frameworks of leadership communication skills development and the practical application of the Four Brahmaviharas. By elucidating the significance of integrating these ethical principles into leadership practices, the author seeks to foster both enhanced communication abilities and ethical conduct among administrators. Moreover, the piece emphasizes the collective benefits such an approach can yield for individuals and organizations alike. Drawing an analogy between educational leaders and ship captains, the author underscores the paramount importance of ethical grounding for guiding educational institutions toward their goals. The Four Brahmaviharas—metta (loving-kindness), karuna (compassion), mudita (sympathetic joy), and upekkha (equanimity)—are posited as essential pillars for effective educational leadership communication. Recognized as foundational principles within Buddhist ethics, the Brahmaviharas have a profound impact on one's life. This article advocates for the adaptable application of these principles within educational contexts, enabling leaders to navigate the complexities of contemporary educational landscapes.

Keywords: Communication skills, Educational administrator, The Four Brahmaviharas

บทนำ

ในยุคที่โลกได้แปรผันอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดเพียงแค่การจัดการภายในองค์กร แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างราบรื่น โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และเชื่อมโยงทุกภาคส่วนในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ การสื่อสารที่ดีไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Chitpranee, P. (2020)

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและหลักธรรมในการสื่อสารนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย หนึ่งในหลักธรรมที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ในกระบวนการสื่อสารคือ พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่จะนำพา

บุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) เมตตา หมายถึง ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ 2) กรุณา หมายถึง ความสงสารและเห็นใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น 3) มุทิตา หมายถึง การยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีหรือประสบความสมหวัง 4) อุเบกขา หมายถึง การวางเฉยหรือปล่อยวางในสิ่งที่สุดวิสัยที่จะช่วยเหลือได้ สอดคล้องกับ พระปลัดคำาภา สิมบิดา (2552) ที่กล่าวว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองคนเพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และแสดงออกถึงเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารที่เปี่ยมด้วยเมตตาจะช่วยให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีกรุณาจะช่วยเหลือและสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเอง ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับความท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสื่อสารตามหลักพรหมวิหาร 4 ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและยุติธรรม อุเบกขาที่วางตนอย่างเป็นกลางจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การยอมรับและสนับสนุนการทำงานของทีมจะสร้างความรู้สึกผูกพันและความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chitpranee, P. (2020)

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการครองคนเป็นการเริ่มต้นที่ดีในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดท่าน ว.วชิรเมธี (2551) ที่กล่าวว่า “ผู้นำที่ดีต้องนั่งอยู่ในหัวใจคน โดยผู้นำต้องมีความเข้าอกเข้าใจเห็นอกเห็นใจ จึงจะได้นั่งอยู่ในใจลูกน้อง” สอดคล้องกับ สุรพล เครือมโนรมย์ (2551) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หรืออำนาจบารมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมาย

แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

เพื่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาได้จากแนวคิดและทฤษฎีได้มากมาย ทฤษฎีการสื่อสาร การศึกษาด้านการสื่อสารแพร่หลายไปในวงกว้างมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้มีผู้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีการสื่อสารไว้มากมาย โดยสามารถแบ่งทฤษฎีการสื่อสารออกเป็น 4 กลุ่ม (ประกอบเกียรติ อิ่มศิริ. 2556 : 37-39) ดังนี้ 1. ทฤษฎีการสื่อสารยุคเริ่มแรก ทฤษฎีการสื่อสารยุคเริ่มแรกของอริสโตเติล เป็นยุคก่อตัวก่อนที่จะมีการศึกษาศาสตร์ของการสื่อสาร สาขาวิชาที่เกี่ยวโยงกับการสื่อสาร คือ วิชาวรรณกรรมหรือวรรณคดี มีการศึกษาเรื่องวิธีการพูด การออกเสียง โดยเฉพาะการพูดในที่สาธารณะ อาจารย์ที่สอนด้านนี้รวมตัวกันเป็นสมาคม เรียกตัวเองว่า กลุ่มวาทนิเทศ (Speed Communication) กลุ่มนี้ได้ระบุเป้าหมายและขอบเขตของสาขานี้ให้ต่างจากวรรณกรรม เน้นการศึกษาภาษาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ โดยมีประเด็นที่สนใจศึกษา คือ การสื่อสารในที่สารธารณะ ได้มีการรื้อฟื้นแนวคิดของอริสโตเติล ซึ่งได้เขียนตำราวาทศาสตร์ไว้โดยกล่าวถึง

วาทศาสตร์ในฐานะที่เป็นการพูดเพื่อโน้มน้าวใจว่าสามารถใช้แนวทางโน้มน้าวได้ด้วยเหตุผลหรือตรรกะการใช้อารมณ์และใช้อัตลักษณ์ของผู้พูดเอง 2. ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงกับทฤษฎีด้านคณิตศาสตร์ ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงกับทฤษฎีด้านคณิตศาสตร์เป็นแบบจำลองการสื่อสารที่นำฐานความคิดเชิงระบบและคณิตศาสตร์มาใช้ มองการสื่อสารเป็นกลไกคล้ายเครื่องจักร ได้แก่ แบบจำลองของแซนนอนและวีเวอร์ เสนอแบบจำลองการสื่อสารในลักษณะเป็นเส้นตรงและเน้นผลกระบทของการสื่อสาร และนอร์เบิร์ต วีนเนอร์ คิดแบบจำาลองการสื่อสารเชิงคณิตศาสตร์ไซเบอร์เนติกส์ (Cybernatics) หรือการสื่อสารสมองกล คำว่า Cybernatics มีรากภาษามาจากภาษากรีก หมายถึง คนถือหางเสือเรือ ในทางวิชาการคำนี้หมายถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการควบคุมหรือรักษาสภาพสมดุลของระบบ โดยเน้นปฏิกิริยาป้อนกลับ (Feedback) เป็นกลไกควบคุม เปรียบได้กับคนถือหางเสือเรือ ทุกระบบในสังคมมีแนวโน้มที่จะเบี่ยงเบน กระจัดกระจายไม่เป็นระบบ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและแก้ไขให้ถูกต้องอยู่ในระบบตลอดเวลา ดังนั้นข่าวสารเกี่ยวกับผลการทำงานของระบบเป็นปฏิกิริยาป้อนกลับทำให้ทราบข้อบกพร่องของระบบและช่วยปรับระบบให้กลับสู่สภาพปกติ แบบจำลองของวีนเนอร์ในระยะแรกไม่ค่อยได้รับการกล่าวถึงเท่าใดนัก แต่ในช่วงปี ค.ศ. 1980 แนวคิดของเขาได้กลับมารับความสนใจอีกครั้ง 3. ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงกับทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ เป็นแบบจำลองการสื่อสารที่แสดงให้เห็นว่า สังคมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสื่อสารของบุคคลในลักษณะใดบ้าง เช่น แบบจำลองการสื่อสารเชิงการประกอบสร้างความหมายทางสังคม ซึ่งให้ความสำคัญแก่การสื่อสารในฐานะที่เป็นกระบวนการสร้างโลก (World building) ตามนัยที่ว่า การสื่อสารไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวคนทุกคน และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน โดยกลุ่มคนในสังคมได้ประกอบสร้างความหมายแก่สิ่งต่าง ๆ ทั้งในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับโลก ผ่านทางกระบวนการสื่อสาร แบบจำลองนี้เสนอการสื่อสาร คือ กระบวนการที่กลุ่มคนได้ร่วมกันประกอบสร้างความหมายทางสังคมแก่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวเรา แบบจำลองนี้สะท้อนให้เห็นแนวคิดเบื้องต้นของนักการสื่อสารกลุ่มวัฒนธรรมศึกษาที่เชื่อว่า ความเป็นจริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่แล้ว แต่เป็นสิ่งที่ถูกประกอบสร้าง (Constructed) ขึ้นมา เครื่องมือในการประกอบสร้างความหมาย 4 ประการได้แก่ รหัสสัญลักษณ์ (Symbolic codes) การเรียนรู้ที่สั่งสมมาจากจารีตประเพณี (Cognitive customs) ธรรมเนียมสืบทอดทางวัฒนธรรม (Culture traditions) และบทบาทเกณฑ์ต่าง ๆ 4. ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงทฤษฎีทางจิตวิทยา ทฤษฎีการสื่อสารที่อิงทฤษฎีทางจิตวิทยา เป็นแบบจำลองของการสื่อสารที่อิงกับทฤษฎีทางจิตวิทยา สนใจอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในสมองของผู้กระทำการสื่อสารขณะเกิดกระบวนการสื่อสาร เป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจเรื่องความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรม (Cognitive and Behavioral Theories) โดยการศึกษาของจิตวิทยาแนวพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าหรือสิ่งที่ใส่เข้าไป และพฤติกรรมการตอบสนอง คำว่า ความรู้ ความเข้าใจ (Cognition) คือ การคิด ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นศึกษาวิถีทางที่สร้างจะมีผลต่อตัวบุคคล และเชื่อเหมือนกลุ่มแรกว่า ความจริงเป็นสิ่งที่สังเกตและพิสูจน์ได้ตรงกันหมด มองการสื่อสารค่อนข้างจะเป็นกระบวนการเส้นตรงและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในกระบวนการสามารถพิสูจน์ได้ด้วยการตั้งสมมติฐานและทดสอบ

ตัวอย่างทฤษฎี เช่น ทฤษฎีการสร้างสาร (Message production) และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับสาร (Message reception and processing) แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์ (The Lasswell Model) แบบจำลองการสื่อสารของ Harold D. Lasswell เป็นศาสตราจารย์ด้านรัฐศาสตร์ ได้เสนอแบบจำลองการสื่อสารขึ้นระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อปี ค.ศ. 1948 โดยลาสเวลล์สนใจเรื่องการใช้สื่อเพื่อการโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) ซึ่งเป็นการมองการสื่อสารในเชิงพฤติกรรมที่ ผู้พูด (Speaker) คำพูด (Speed) ผู้ฟัง (Audience)เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้รับสารและผู้ส่งสารรวมไปถึงเนื้อหาข่าวสาร ชนิดของสื่อ และผลอันเกิดจากการกระทำ โดยต้องตอบคำถามที่ว่า “ใคร (Who) พูดอะไร (Says what) ผ่านสื่อใด (In which channel) กับใคร (To whom) เกิดผลอย่างไร (With what effect)” ดังนั้น องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสารจึงประกอบด้วย สาระ (พูดอะไร) สื่อ (ผ่านสื่อใด) ผู้รับสาร (กับใคร) และผลของการสื่อสาร (เกิดผลอย่างไร) (Lasswell D,. 1948 : 62) แต่ละองค์ประกอบอธิบายได้ดังนี้

1. ใคร (Who) คือ ผู้กาหนดและควบคุมเนื้อหาข่าวสาร
2. พูดอะไร (What) คือ เรื่องหรือเนื้อหาสาระของเรื่องที่ถูกสื่อสารออกไป
3. ผ่านสื่อใด (In which channel) คือ ตัวกลางหรือสื่อที่ข่าวสารส่งผ่านไปยังผู้รับ
4. ถึงใคร (To whom) คือ ผู้รับสาร
5. เกิดผลอย่างไร (With what effect) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุป คือ การสื่อสารมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาสู่สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถฝึกทักษะการสื่อสารผ่านทฤษฎีการสื่อสารหลายทฤษฎี เช่น แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์ โดยมีหลักการ คือ “ใคร (Who) พูดอะไร (Says what) ผ่านสื่อใด (In which channel) กับใคร (To whom) เกิดผลอย่างไร (With what effect)” มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารนโยบายทางการศึกษาผ่านบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

หลักธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้ปฏิบัตินั้นมีอยู่มากมาย ล้วนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของบริบทหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ในที่นี้ผู้เขียนของกล่าวถึงหลักธรรมในการครองใจคนในด้านการสื่อสาร เนื่องจากชีวิตประจำวันของบุคคลทุกคนหนีไม่พ้นการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้วนั้น ทักษะการสื่อสารนโยบายการศึกษาลงสู่ภาคปฏิบัติถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มต้นงานที่ดีที่ ตามคำกล่าวที่ได้ยินกันว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” โดยความสามารถในการครองคนนั้นเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารจำเป็นต้องมีเนื่องจาการทำงานใด ๆ ล้วนไม่สามารถทำคนเดียวได้ ซึ่งการปรารถนาดี การเห็นอกเห็นใจการยินดีกับผู้อื่น และการวางใจเป็นกลางนั้นได้ถูกบรรจุในหลักธรรมพรหมวิหาร 4 พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหาร คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมประจำใจและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ 1) เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา

ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้น 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545 : 124) พรหมวิหาร 4 ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง ต่อไปนี้เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราชั่งมองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม (บุรัญชัย จงกลนี, 2528 : 61-64) พรหมวิหาร 4 เปรียบเสมือนหลักธรรมประจำตัวของพุทธศาสนิกชนที่ดี จำง่าย ทำได้จะส่งผลดีกับชีวิต ซึ่งหมายถึงธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ มีผู้ให้ความหมายของ พรหมวิหาร 4 ไว้มากมายจากการค้นคว้าและทบทวนผู้เขียนสามารถสรุปได้ดังนี้

1) เมตตา (Living Kindness) ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุขทั้งสุขกายและสุขใจ โดยแผ่ความรักให้กว้างขวางตั้งแต่รักตนเอง รักบิดามารดา ญาติพี่น้องมิตรสหาย ศัตรู และสัตว์ทั่วไป เพื่อสร้างมิตรภาพและเห็นคุณค่าของชีวิตมากขึ้นจนไม่กล้ากระทำาความชั่ว การจะให้ความสุขแก่ผู้อื่นทำาได้หลายวิธี ได้แก่ ช่วยเหลือทางกาย เช่น ช่วยให้ข้าวปลาอาหารแก่คนยากจน จูงคนตาบอดหรือคนชราข้ามถนน ช่วยเหลือทางวาจา โดยการพูดไพเราะ ปลอบโยนให้กำลังใจแก่คนที่กำาลังเศร้าโศกเสียใจ ช่วยเหลือทางใจ เช่น มีความปรารถนาดีต่อเขา ไม่คิดอาฆาตพยาบาท (พงษ์ ณ พัฒน์,2549)

2) กรุณา (Compassion) คือ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550) เห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (พระมหามงคล สารินทร์, 2557) คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เขาพ้นจากสิ่งที่เบียดเบียนเขาที่ทำาให้เกิดความไม่สบายทางกายและใจ เช่น ช่วยเหลือทางกาย เช่น ช่วยคนกำาลังตกน้ำา ช่วยรักษาพยาบาลคนบาดเจ็บให้รอดพ้นจากอันตราย (พงษ์ ณ พัฒน์, 2549)

3) มุทิตา (Sympathetic Joy) ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข ความสำเร็จหรือความเจริญ หมายถึง การแสดงความยินดีปรีดา เมื่ออื่นประสบความเจริญ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำาจัดความอิจฉาริษยาและการโกรธเคืองได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่น

ย่อมมีแต่ความทุกข์ จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุทิตามีความสุขกายสุขใจ หน้าตาสดชื่นแจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไปผูกมิตรไว้ได้ สร้างไมตรีกับคนอื่นได้ง่าย

4) อุเบกขา (Neutrality) ความวางเฉยไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความวางใจเป็นกลางตั้งตนเป็นกลาง เมื่อปฏิบัติตาม 3 ข้อข้างต้นแล้วไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือความชัง หรือปกปิดความผิดของคนที่ตนรักและโยนความผิดให้คนที่ตนชังเมื่อพิจารณาตามหลักของกฎแห่งกรรมที่ว่า ทำาดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ใครทำกรรมดีย่อมจะได้รับผลดี ใครทำากรรมชั่ว ย่อมจะได้รับผลชั่ว ตัวเราไม่ควรไปดีใจหรือซ้ำาเติมกับความวิบัติของเขาสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันศุกร์ 10 กรกฎาคม 2535 “หลักของคุณธรรม คือการคิดด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ก่อนจะพูดจะทำาสิ่งไร จำเป็นต้องหยุดคิดเสียก่อนเพื่อรวบรวมสติให้ตั้งมั่น และให้จิตสว่างแจ่มใส เมื่อฝึกหัดจนคุ้นเคยชำานาญแล้ว จะกระทำได้คล่องแคล่ว ช่วยให้สามารถแสดงความรู้ ความคิด ในเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย ได้ชัด ไม่ผิดทั้งหลักวิชาทั้งหลักคุณธรรม”

กล่าวโดยสรุป คือ แนวคิดพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา (Living Kindness) กรุณา (Compassion) มุทิตา (Sympathetic Joy) อุเบกขา (Neutrality) เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการสื่อสารนโยบายลงสู่ภาคปฏิบัติในสถานศึกษาได้ โดยผู้บริหารการศึกษาเปรียบเหมือนกัปตันเรือ ที่นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเปรียบเหมือนลูกเรือ โดยการดูแลเอาใจใส่เสมือนสมาชิกในครอบครัวที่พร้อมจะนำเรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ที่สังคมปัจจุบันเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ส่งผลให้คนในสังคมมองข้ามคำว่าคุณธรรม จริยธรรม ที่ควรมีควบคู่ไปกับทักษะการสื่อสารอย่างสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทำงานต้องได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ได้แต่งาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย 3 H คือ Head คือ คิดปรับปรุงงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น Hand คือ ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้ Heart คือ ทำางานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ ก่อนที่จะทำงานต้องรักงานที่ทำ ซึ่งความรักนั้นจะส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร

การบริหารโรงเรียนหรือองค์กรสำคัญมากที่สุดอยู่ที่คนเราต้องการให้คนที่เราฝึกฝนจนมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และชำนาญงานอยู่กับเรานาน ๆ นั้นจะทำให้องค์กรของเรามั่นคงก้าวหน้ามีหลักการบริหารมีหัวหน้าดีมีคุณธรรมผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำคือ มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจและสามารถดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ผู้นำจึงต้องมีความรอบรู้เก่งทั้งเรื่องคนทั้งเรื่องงานที่เรียกว่า“ต้องเก่งคิด เก่งคน เก่งงาน” นอกจากนั้นผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานผู้นำที่มีอำนาจมากมายในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมแล้วย่อมจะสั่งการลงโทษหรือให้คุณประโยชน์ต่อ

บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นพิเศษไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญและกำลังใจลูกน้องที่ทุ่มเททำงาน คุณธรรมในการเป็นภาวะผู้นำประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรมต้องไม่ลำเอียงมีความเที่ยงตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น แบ่งงาน มอบหมายให้อย่างเหมาะสมมิใช่ให้งานเฉพาะคนที่ประจบสอพลอหรือเอาอก เอาใจ ปราศจาก อคติหรือความลำเอียง เช่น ลำเอียงเพราะความรัก ความกลัว หรือความไม่รู้มีปิยวาจา สร้างความรู้สึกดีๆ แก่ลูกน้องรู้จักสร้างพระเดชและพระคุณอันจะเป็นสิ่งที่สร้างความรักและสร้างความศรัทธาแก่ลูกน้อง บุคคลที่เป็นหัวหน้างานสิ่งที่ขาดไม่ได้เลย คือ ต้องทำงานร่วมกับลูกน้องไม่ใช่แค่เพียงวางแผนและเข้ามาควบคุมดูแลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้นหัวหน้างานต้องทำหน้าที่บริหารคน เงิน และงานให้เป็น การบริหารคนในองค์กรให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานโดยมีเคล็ดลับดังนี้เอาใจเขามาใส่ใจเราสิ่งที่บอกเป็นเสียงเดียวกัน คือ ถ้าหัวหน้างานอยากจะบริหารลูกน้องได้ดีต้อง “ต้องเอาใจลูกน้องมาใส่ใจเรา” เราต้องเข้าใจเขากำลังคิดอะไรรู้สึกอย่างไร ให้เกียรติและให้การยอมรับ ให้ความเป็นธรรมรับฟังอย่างเข้าใจให้ความจริงใจ (กิตต์นิรันต์พานิช, 25254 : 96)

หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2540 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม”ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุดสำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมายซึ่งได้นำเสนอไว้บ้างเรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา) ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย์มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรัก ความหวังดีความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก 3 ทาง ได้แก่

ก) เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย คือ การกระทำ และการแสดงออกทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา

ข) เมตตาวจีกรรม เมตตาทางวาจา คือ การพูดเจรจาถ้อยคำที่ประกอบด้วยเมตตา

ค) เมตตามโนกรรม เมตตาทางใจ คือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดีมีเจตนาดีต่อผู้อื่นและสิ่งอื่น เมตตาในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงการมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ผู้บริหารที่มีเมตตาจะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์กร เมื่อครูและนักเรียนรู้สึกถึงความใส่ใจและความปรารถนาดีจากผู้บริหาร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Mettananda, 2018).

2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง ผู้บริหารที่มีกรุณาจะสามารถรับฟังปัญหาของครูและนักเรียน และมีความพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การมีกรุณายังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Chaiyarak, 2019).

3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีเมื่อเขาได้ดีมีสุข มีความเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อเห็นเขาทำความดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารที่มีมุทิตาจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อมีการยินดีในความสำเร็จของครูหรือนักเรียน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้ดีขึ้น (Ratanakul, 2020).

4. อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติมีทุกข์และยังรวมถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้ผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่จะควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน (พระราชวรมุนี(ประยุตต์ปยุตฺโต), 2528 : 148-149.) ผู้บริหารที่มีอุเบกขาจะสามารถตัดสินใจอย่างยุติธรรมและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการมองปัญหาและผลลัพธ์อย่างเป็นกลาง จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ (Suwanna, 2017).

โดยสรุป ทักษะการสื่อสารด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร ในอันที่จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

ในขั้นนี้ผู้เขียนจึงขอสรุปข้อเสนอ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ ประกอบด้วย

1. การมีความเมตตา (Benevolence) โดยการใช้การสื่อสารแบบเปิด เน้นการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของนโยบายอย่างชัดเจน โดยเน้นประโยชน์ต่อ

นักเรียนและบุคลากร และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อเข้าถึงบุคลากรได้อย่างทั่วถึง เช่น แอปพลิเคชันการสื่อสารภายในองค์กร

2. การมีความกรุณา (Empathetic Assistance) โดยการจัดให้มีช่องทางรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ คอยช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ โดยใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อเข้าใจและแก้ไขอุปสรรคในการดำเนินนโยบาย

3. การมีความมุทิตา (Appreciative Joy) โดยการจัดให้มีระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งเป็นการส่งเสริมการแบ่งปันความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน และใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ความสำเร็จและสร้างแรงบันดาลใจ

4. การมีความอุเบกขา (Unbiased Leadership) โดยการสื่อสารนโยบายและการตัดสินใจอย่างโปร่งใส ใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบ มีการจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายก่อนการตัดสินใจสำคัญ และใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

5. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยี (Teamwork enhancement) โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับและปรับปรุงการทำงานร่วมกันของทีมโดยเน้นที่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

6. การสร้างความสอดคล้อง (Yoke) โดยการใช้ทักษะการสื่อสารที่สามารถทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของทีมได้

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะการสื่อสารตามหลักพรหมวิหารสี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างประสบความสำเร็จ

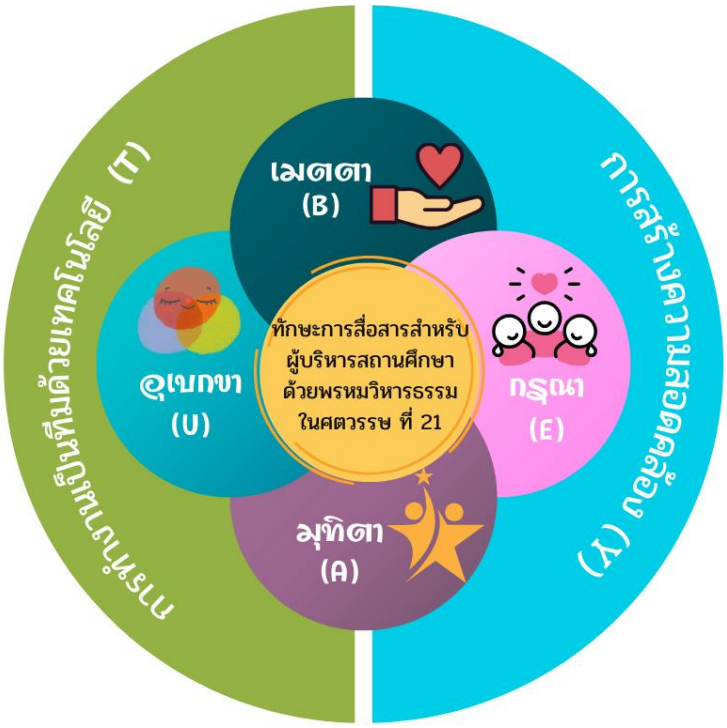
สรุป

บทสรุปเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ การนำหลักธรรม ได้แก่ เมตตา (ความปรารถนาดี), กรุณา (การช่วยเหลือ), มุทิตา (ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น), และอุเบกขา (การวางตนอย่างเป็นกลาง) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารตามหลักพรหมวิหาร 4 จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้หลักเมตตาและกรุณาส่งเสริมการสื่อสารอย่างมีความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจ ขณะที่มุทิตาช่วย

ยอมรับและส่งเสริมความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขาทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างเป็นธรรม จึงเป็นการเตรียมพร้อมให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากที่อธิบายมาข้างต้น ผู้เขียนจึงสรุปเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแผนภาพผังมโนทัศน์ ดังต่อไปนี้



โมเดล ความงามของทักษะการสื่อสารตามหลักพรหมวิหาร 4 BEAUTY MODEL

(นางสาวพิมพ์ชนก เกตุหอม: ผู้เขียน)

Benevolence : การมีความเมตตา

Empathetic Assistance : การมีความกรุณา

Appreciative Joy : การมีความมุทิตา

Unbiased Leadership: การมีความอุเบกขา

Teamwork enhancement : การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยี

Yoke : การสร้างความสอดคล้อง

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถมีทักษะการสื่อสารที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหารธรรม อันประกอบด้วย มีความเมตตา มีความกรุณา มีความมุทิตาและมีความอุเบกขา เข้ามาบูรณาการในการสื่อสาร กล่าวคือสื่อสารด้วยความเมตตาต่อผู้รับสาร สื่อสารด้วยความ

เอื้อเฟื้อ สื่อสารด้วยความยินดี และสื่อสารที่ไม่มีอคติ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีอยู่เสมอเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการใช้ทักษะการสื่อสารที่สามารถทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

จินตวีร์ เกษมศุข. (2554). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำาหรับนักบริหารการศึกษา (ETHICS : Ethical Theories For Educational Asministrators). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พงษ์ ณ พัฒน์. (2549). ธรรมะรอบตัวคุณ. กรุงเทพฯ: รามาการพิมพ์.สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). พรหมวิหารธรรมเรือนใจของผู้ใฝ่สุข. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศธ.360 องศา. (2567) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/ (5 กันยายน 2567).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2561). คู่มือการขับเคลื่อนนโยบายของสพป. กาญจนบุรี เขต 2. กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD

COMMUNICATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN THE BANI WORLD

เนตรฎา เนื่องน้อย
นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD ที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและมีเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว โดยคำว่า "BANI" ประกอบด้วย 1. Brittle โลกที่เปราะบาง 2. Anxiety / Anxious เต็มไปด้วยความกังวล 3. Nonlinear ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง 4. Incomprehensible เข้าใจได้ยาก โดยการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมในยุค BANI World มี 10 ประการ ดังนี้ 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา 2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การรับฟังอย่างตั้งใจ 4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ 5. การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6. การสื่อสารแบบสองทาง 7. การปรับตัวและยืดหยุ่น 8. การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร 9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 10. การแสดงความเห็นอกเห็นใจ หากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในปัจจุบัน จะส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหาร หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เข้าใจในเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, โลกยุคบานี่

ABSTRACT

This academic article aims to present communication strategies for educational administrators in the BANI World, characterized by fragility and rapid global change. "BANI" stands for 1. Brittle 2. Anxiety / Anxious 3. Nonlinear 4. Incomprehensible Here are 10 effective communication strategies for educational administrators in the BANI World 1. Transparent and direct communication 2. Utilizing diverse communication channels 3. Active listening 4. Positive and encouraging communication 5. Clear and easily understandable explanations 6. Two-way communication 7. Adaptability and flexibility 8. Using data and evidence to support communication 9. Building a shared vision 10. Empathy By understanding the changing global context, educational administrators can effectively manage their institutions, fostering alignment among administrators, leaders, and colleagues towards shared goals, leading to sustainable progress and development.

Keywords: Communication, Educational Institution Administrators, BANI World

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค BANI World ที่รวมเอา VUCA World, Digital Disruption, สังคมสูงวัย และโรคอุบัติภัยใหม่ๆ เข้าด้วยกัน เป็นโลกที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความกังวล เข้าใจได้ยาก และไม่สามารถคาดการณ์ได้ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก แม้แต่การใช้ Big Data เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ก็ยังเกิดภาวะ “ข้อมูลท่วม” เพราะแต่ละหน่วยงานที่ดูแลนโยบายการศึกษาด้านนั้นๆ ทำข้อมูลไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ต่อได้หรือใช้ได้น้อย หลังจากเกิดโควิด 19 Jamais cascio ได้คิดค้นและอธิบายโลกยุคนี้ให้ชัดเจนกว่าเดิมและเรียกแนวคิดนี้ว่า “BANI”แทน”VUCA” “BANI” เป็นมากกว่า ‘สถานการณ์’ เป็นการอธิบายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นกรอบคิดและกรอบการทำงานใหม่ ๆ ในการจัดการด้านต่าง ๆ อาทิ การกำหนดกลยุทธ์ หรือการบริหารพัฒนาคน โดย BANI ประกอบไปด้วย 4 คำหลัก ได้แก่ 1. Brittle (B) โลกที่เปราะบาง 2. Anxiety / Anxious (A) เต็มไปด้วยความกังวล 3. Nonlinear (N) ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง 4. Incomprehensible (I) เข้าใจได้ยาก ภายใต้บริบทของความเปราะบาง วิธีในการปรับตัวคือการเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและบุคลากร การแสวงหาวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถเพิ่มการสื่อสารและความโปร่งใสระหว่างบุคคล ทีมงาน และหน่วยงาน การใช้โครงสร้างที่มีการกระจายที่ดี และสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ Soft Skills จะเป็นประโยชน์สำหรับการทำงานในองค์กรและเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าได้ตามเป้าหมาย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เข้าใจความต้องการ

ของกันและกันได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ให้เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจปัญหาที่มีได้อย่างชัดเจนขึ้น นอกจากนี้แล้วการสื่อสารที่ดียังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี ความประทับใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันได้อีกด้วย ผู้บริหารทุกคน จึงควรเป็นนักสื่อสารที่ดีโดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ LinkedIn เว็บไซต์หางานชั้นนำระดับโลกได้ทำการวิจัยรายการทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดประจำปี 2024 พบว่าทักษะการสื่อสารอยู่ในอันดับที่หนึ่ง Aneesh Raman กล่าวว่า สาเหตุที่ทักษะการสื่อสาร จำเป็นมากที่สุดอันดับหนึ่งเพราะความจำเป็นในการสื่อสารที่ดีขึ้นในที่ทำงาน เกี่ยวโยงกับการทำงานแบบผสมผสานที่มีในองค์กรทั่วไปมากขึ้น ทั้งการทำงานกับ AI และการทำงานระยะไกล ไปจนถึงการทำงานแบบไฮบริด และการสื่อสารกับกลุ่มคนทำงานเจนเนอเรชั่นต่างๆ ที่ต้องมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน งานวิจัยจากหลายสถาบันยืนยันตรงกันว่า ความไม่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารของผู้นำ ทำให้องค์กรเสียหายได้อย่างมากมายมหาศาล ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่มักพบเจอคือ หัวหน้าบางคนสื่อสารน้อยเกินไป ทำให้พนักงานไม่เข้าใจ บางคนสื่อสารมากเกินไป ทำให้เกิดความสับสน ส่วนบางคนสื่อสารผิดพลาด ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน แนวทางการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World 10 ประการ ดังนี้ 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา 2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การรับฟังอย่างตั้งใจ 4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ 5. การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6. การสื่อสารแบบสองทาง 7. การปรับตัวและยืดหยุ่น 8. การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร 9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 10. การแสดงความเห็นอกเห็นใจ

ดังนั้น ในยุค BANI World ที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและความกังวล การเข้าใจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้อาจเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความยืดหยุ่นในทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมในยุค ”BANI” 10 ประการ ดังนี้ 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา 2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การรับฟังอย่างตั้งใจ 4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ 5. การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6. การสื่อสารแบบสองทาง 7. การปรับตัวและยืดหยุ่น 8. การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร 9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 10. การแสดงความเห็นอกเห็นใจ เหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกับการสื่อสารกับบุคคลในระดับเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันควรพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น เพราะทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างกัน ช่วยบริหารจัดการภายในสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษา

การสื่อสาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Communication มีพื้นฐานมาจากภาษาลาตินว่า Communis มีความหมายตรงกับคำว่า Common แปลว่า ความร่วมมือกันหรือความคล้ายคลึงกัน การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่บุคคลสามารถสร้างความร่วมมือในองค์การได้

การสื่อสาร(Communication) หมายถึง การส่งผ่านข่าวสารจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งโดยใช้สัญลักษณ์การสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการเช่นเดียวกับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกล่าวคือเป็นกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่อยู่นิ่งและไม่มีจุดเริ่มต้นหรือจุดจบที่เห็นเด่นชัดกระบวนการของการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านช่องสื่อเป็นตัวกลางและช่องทางที่นำตัวสารไปสู่เป้าหมาย การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัยกระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกันสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่างๆ นโยบายและ เป้าหมายร่วมกันในองค์กร

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้วยกระบวนการการสื่อสารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเข้าใจการขจัดปัญหาและความขัดแย้งอันก่อให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินการและการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งของศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่ ศุภจี สุธรรมพันธ์ ได้กล่าวว่าผู้นำที่ดี คือคนที่สื่อสารได้ดีเวลาสื่อสาร การสื่อสารให้ตรงประเด็นและกระชับเป็นเรื่องสำคัญ ไม่มีใครชอบถูกบ่นหรือฟังเรื่องเดิมซ้ำๆ และหลายครั้ง การพูดสั้นๆ แต่ชัดเจนมีพลังกว่าการพูดยาว ๆ การสื่อสารจึงมีความสำคัญตอนักบริหารทุกคนในกระบวนการบริหารตั้งแตกระบวนการวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล อีกทั้งในกระบวนการบริหารยังต่องอาศัยความรวมมือจากหลาย ๆ ฝายในองคกร การติดตอสื่อสารที่ดีจะชวยใหขาวสารตาง ๆ ที่สื่อสารไปยังบุคคลในโรงเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวของทำใหทุกคนเกิดความรับรูดวยความถูกตองชัดเจน รวดเร็วทันตอเวลาทันเหตุการณสามารถดำเนินงานไดอยางราบรื่นบรรลุจุดหมายที่กำหนดไวอยางมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรพาองค์กรก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้ หากครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง ไม่อยากทำงานเฉื่อยชา ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน อันจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเกิดจากการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค วิธีการ และแนวทางในการสื่อสารที่มีคุณภาพ และมีความชัดเจน ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการถ่ายทอด ข้อความ ความคิด ข้อมูล และ ความรู้สึกไปยังบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น บุคลากรใน โรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานภายนอก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งใน

การนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ดี และเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในโลกยุคใหม่

ความหมายและองค์ประกอบของยุค BANI World

คำว่า BANI World ย่อมาจากคำว่า Brittle โลกที่เปราะบาง , Anxious โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล Nonlinear โลกที่คาดเดายาก , Incomprehensible โลกที่เข้าใจยาก เป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายลักษณะเฉพาะของโลกในปัจจุบัน ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. โลกที่เปราะบาง (Brittle replaces Volatility) คำว่าเปราะบางหมายถึงความเปราะบาง และสามารถแตกแยกได้ง่าย แต่ในเวลาเดียวกันก็สามารถมองเห็นความมั่นคงได้ แนวคิด "ใหม่" นี้เผยให้เห็นอย่างชัดเจนธรรมชาติ เศรษฐกิจ และความสงบสุข มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน

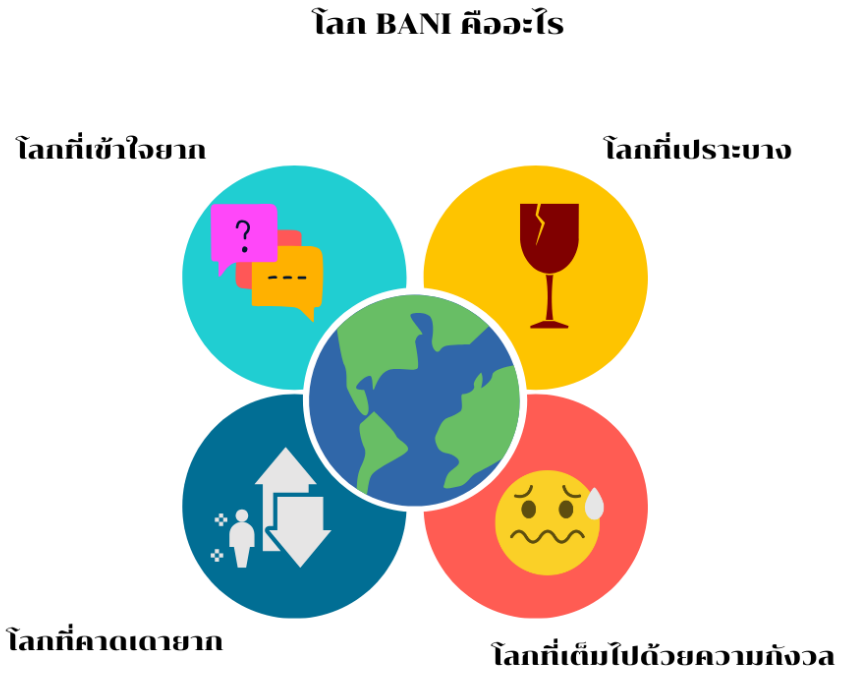
2. โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (Anxiety and Its Connection to Uncertainty) คือ ความรู้สึกไร้หนทาง รู้สึกกดดันกับทุกสิ่งที่ต้องเผชิญ ความวิตกกังวลมาพร้อมกับความเครียด และความกลัวในการรับมือกับความท้าทาย การตัดสินใจที่ถูกต้องเป็นเรื่องยากหรือเป็นไปไม่ได้ ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ สงคราม และวิกฤตการณ์เป็นเรื่องปกติในชีวิต

3. ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง Non-Linear Complexity คือ ไม่มีเส้นทางตรงที่ง่ายจากจุด A ไปยังจุด B มีแต่ทางอ้อม จุดสิ้นสุด และผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิด ปรากฏการณ์ผีเสื้อขยับปีกเป็นตัวอย่างของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เริ่มต้นจากเหตุการณ์เล็กๆ อาจเป็นสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

4. เข้าใจได้ยาก (Incomprehensibility in a Non-Linear World) ประสบการณ์ที่ผู้คนไม่เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่สามารถคาดเดาได้ การค้นหาคำตอบและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้สับสนมากขึ้นเพราะโลกมีความผันผวนตลอดเวลา

ดังนั้น หลังจากเกิดวิกฤตโควิด-19 Jamais Cascio ได้มีแนวคิดและอธิบายโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความผันผวนให้ชัดเจนขึ้น เพื่อทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันต่อความท้าทายใหม่ๆ รอบด้านได้ ทั้งเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โลก BANI คืออะไร (เนตรฎา เนื่องน้อย : ผู้เขียน)

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการสื่อสารสำหรับยุค BANI World โดย BANI ย่อมาจาก Brittle (เปราะบาง), Anxious (วิตกกังวล), Nonlinear (ไม่เป็นเส้นตรง) และ Incomprehensible (เข้าใจยาก) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายลักษณะของโลกในปัจจุบัน จากการศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ได้ 10 หลักการ มีดังนี้

1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา

การที่ผู้บริหารแจ้งข้อมูลและการตัดสินใจสำคัญแก่บุคลากรและนักเรียนอย่างรวดเร็วและตรงไปตรงมา เพื่อลดความวิตกกังวลและความไม่แน่นอน สอดคล้องกับ (Rawlins, 2008) โดยการเปนผู่นำที่มีประสิทธิภาพไมสามารถทำหน่าที่ได่อยางมีประสิทธิภาพหากขาดการสื่อสาร การยอมรับการสื่อสารที่โปรงใสเปนการเสริมสร่างความสัมพันธกับบุคลากร (Yue et al., 2019) การสื่อสารที่โปรงใสสร่างความเชื่อมั่นให่กับองคกร

2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

ผู้บริหารสามารถใช้การประชุมแบบเผชิญหน้า แพลตฟอร์มออนไลน์ และแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลถึงทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (Wright & Noe, 1995:45-49) กลาววา วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะใชวิธีการ ดังนี้ 1.) การสื่อสารโดยตรงแบบเผชิญหนา เปนการสื่อสารที่ทั้งผูสงสารและ ผูรับสารตางเผชิญหนากันในการสนทนา 2.) การสื่อสารสองทาง การสื่อสารสองทางเปนการสื่อสารที่มีการโตตอบกันไปมาของผูสงสารและรับสารทั้งสองฝาย การสื่อสารรูปแบบนี้จะไมสรางความสับสนแกคูสนทนา อีกทั้งกอใหเกิดความนาสนใจใครรูและเกิดสมาธิในการรับสารไดงาย 3.) การสื่อสารโดยชองทางและสื่อที่หลากหลาย

3. การรับฟังอย่างตั้งใจ

จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของบุคลากรและนักเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม (Rogers, 1980, p. 142) กล่าวถึงการฟังอย่างเข้าอกเข้าใจว่าผู้ฟังที่มีความเห็นอกเห็นใจจะกลายเป็นมิตรสหายที่คอยเคียงข้างอย่างมั่นคงในโลกแห่งจิตใจการฟังด้วยความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูดเป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยให้เราสามารถเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ

ใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจ เพื่อช่วยลดความวิตกกังวลและสร้างความเชื่อมั่นในการเผชิญความท้าทาย สอดคล้อง (สงบ อินทรมณี, 2562: 357) ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนกระตุ้นให้ทำในสิ่งที่ปรารถนา ซึ่งพลังอำนาจทั้งในระยะแรกเริ่มและหล่อเลี้ยงประคับประคองให้ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ ตลอดจนทำให้การดำเนินชีวิตมีความกระตือรือร้นมีความใฝ่ฝันในสิ่งที่คิดไว้แรงบันดาลใจอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการลงมือปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่ต้องการ

5. การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

อธิบายนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ใช้ภาษาที่ชัดเจนและตรงประเด็น การสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Barrett, 2006) ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องตระหนักถึงระดับของการสื่อสาร ตั้งแต่ระดับแก่น ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของการสื่อสารของผู้บริหาร ไปจนถึงการสื่อสารระดับองค์กร ซึ่งมีกระบวนการที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด

6. การสื่อสารแบบสองทาง

เปิดโอกาสให้มีการถาม-ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและสื่อสารเข้าใจตรงกัน (มูลนิธิ ทีช ฟอร์ ไทยแลนด์) กล่าวถึง การสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) ผู้นำที่ดีควรจะต้องเรียนรู้วิธีการใช้คำถามแบบปลายเปิด เช่น ทำไม เพราะอะไร อย่างไร ไม่ควรใช้คำถามปลายปิด เพราะการใช้คำถามที่ดีจะทำให้เกิดผลการตอบรับที่ดีและสามารถต่อยอดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การปรับตัวและยืดหยุ่น

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นในการสื่อสาร สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล) กล่าวว่าความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นการหลอมรวมของคุณสมบัติ 2 อย่างคือ ความยืดหยุ่น(Flexibility) และ ความสามารถรอบตัว (Versatility) คนที่ปรับตัวเก่งนั้น จะใจกว้าง ยินดีร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น เข้าถึงได้ง่าย มีความพอใจในสิ่งที่มี และเผชิญกับสิ่งที่คลุมเครือได้ ขณะเดียวกันก็เป็นคนมีจุดประสงค์ชัดเจน รอบคอบ คิดในเชิงสร้างสรรค์ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตา และกล้ารับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล

8. การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการนำเสนอข้อมูลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและนโยบายต่างๆ ช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้ฟัง (KCT Academy) กล่าวถึง การนำเสนอข้อมูล คือ กระบวนการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีโครงสร้าง และมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจข้อมูลจำนวนมากได้โดยการจัดระเบียบให้เป็นภาพที่สื่อความหมายซึ่งง่ายต่อการเข้าใจ สิ่งนี้ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจข้อมูลที่นำเสนอได้ดียิ่งขึ้น ด้วยเทคนิคการนำเสนอข้อมูลที่เหมาะสม องค์กรต่างๆ สามารถเล่าเรื่องที่ทรงพลัง และช่วยให้ผู้ฟังตัดสินใจโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ถูกต้อง Seng (2006, p.132) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร หรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเอง และองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่ทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

10. การแสดงความเห็นอกเห็นใจ

สื่อสารด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น และเอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน (จุมพล บุญมี, 2566) ความเห็นอกเห็นใจ เป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากต่าง ๆ การตอบสนองต่อข้อกังวล และความต้องการของบุคคลอื่น การมีความเห็นอกเห็นใจสามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคปัจจุบัน การแสดงความเมตตาต่อกันเป็นอีกสิ่งสำคัญในการดูแลจิตใจคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน

ทักษะของการเอาใจใส่คือการเข้าใจและพยายามมองโลกจากมุมมองของบุคคลอื่น เพราะคนที่เข้าใจผู้อื่นได้ดี คือคนที่ช่วยให้เข้าใจตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้เช่นกัน ความเป็นผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ จะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรให้ความสำคัญและใส่ใจต่อความรู้สึกของทุกคนในองค์กร หากผู้นำมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี ก็จะนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ และความพร้อมในการรับมือกับวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

ดังนั้นการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World (Brittle, Anxious, Nonlinear and Incomprehensible) คือ ยุคที่โลกเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และข้อมูลที่ซับซ้อน จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการสื่อสารที่เหมาะสม ดังนี้ การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา มีช่องทางการสื่อสารหลากหลาย การรับฟังอย่างตั้งใจ การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ การอธิบายชัดเจนและเข้าใจง่าย การสื่อสารแบบสองทาง การปรับตัวและยืดหยุ่น การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงความเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของ ยุค BANI World ซึ่งเป็นยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ของข้อมูลที่ซับซ้อน

บทสรุป

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในสภาวะที่โลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความไม่แน่นอน และข้อมูลที่ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงแนวทางการนำไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผล โดย Winston Churchill กล่าวไว้ว่า "ความแตกต่างระหว่าง การบริหาร และ ความเป็นผู้นำ คือ การสื่อสาร" การสื่อสารเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับครูและผู้นำ การสื่อสารคือการถ่ายทอดความหมายจากคนหนึ่งไปสู่คนอื่นหรือกลุ่มคนอื่น เพื่อจุดมุ่งหมายกับความเข้าใจร่วมกัน โดยใช้ทั้งภาษาพูดและอื่น ๆ การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในนักเรียน และเป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงและนำคนอื่นให้มีเป้าหมายร่วมกันได้

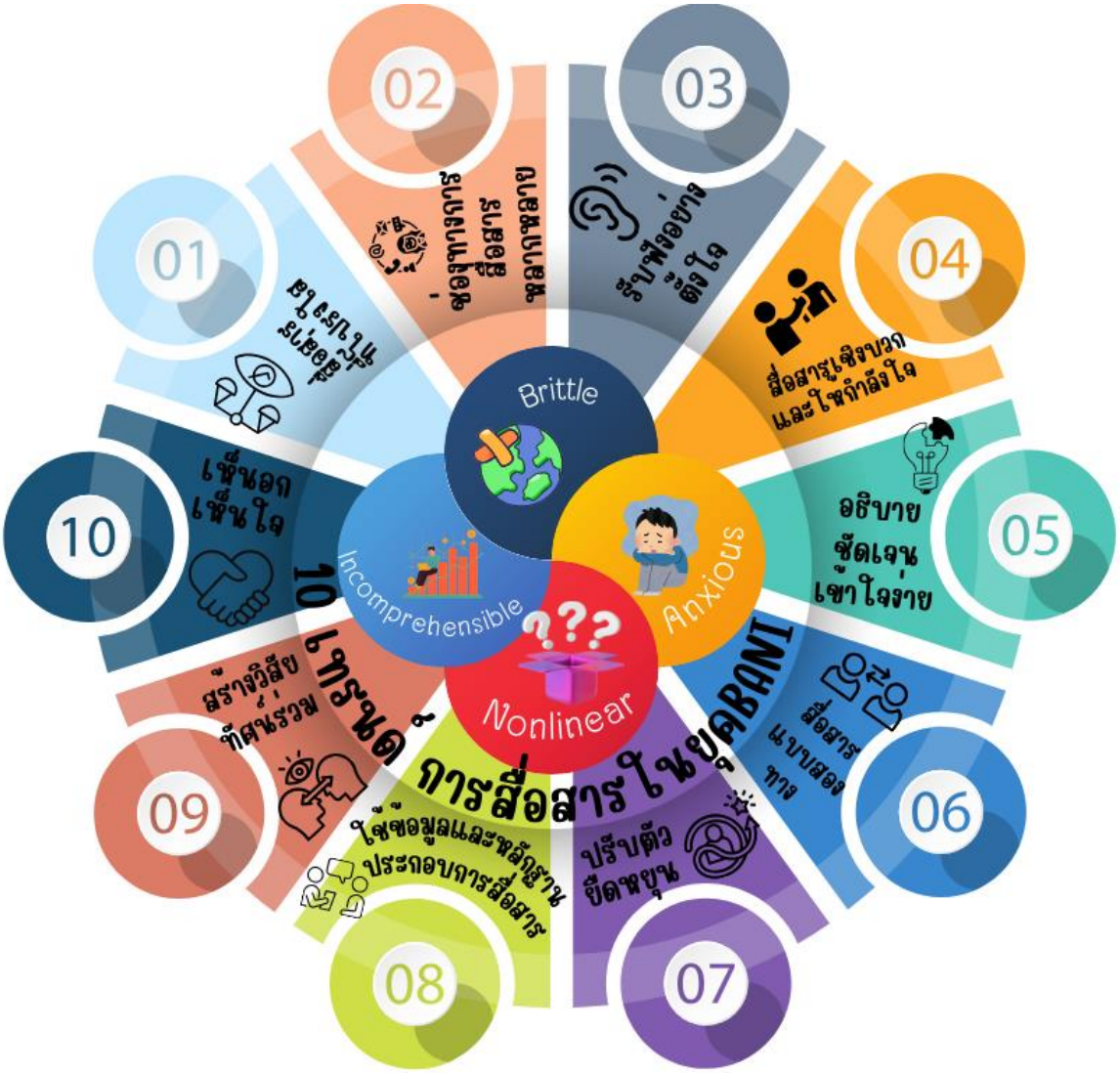
การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ประกอบด้วย 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา 2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การรับฟังอย่างตั้งใจ 4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ 5.การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6. การสื่อสารแบบสองทาง 7. การปรับตัวและยืดหยุ่น 8. การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร 9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 10.การแสดงความเห็นอกเห็นใจ นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารกับบุคลากรนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในยุค BANI World โดยมีองค์ประกอบสำคัญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) โลกที่เปราะบาง (Brittle) สถานศึกษาจะต้องมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์บริบทของโลกให้กลับคืนสู่ความปกติได้เมื่อล้มเหลว มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเป็นกลยุทธ์สำคัญที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสำเร็จ 2) โลก

ที่เต็มไปด้วยความกังวล (Anxious) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจและสติเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ส่งเสริมให้กำลังใจครู นักเรียน และบุคลากรเพื่อพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3) โลกที่คาดเดายาก (Nonlinear) การคาดการณ์ในโลก BANI คาดเดาได้ยาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นเส้นตรง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กัน การรับมือกับกในสถานการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ควรพัฒนาความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด 4) โลกที่เข้าใจยาก (Incomprehensible) การคาดการณ์หรือการวางแผนระยะยาวอาจไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและการตัดสินเชิงกลยุทธ์ เพราะปัจจุบันโลกเข้าใจยากและเต็มไปด้วยความผันผวน

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษากับการสื่อสารมีความเกี่ยวข้องกันในการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สรุปได้ว่า การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

BANI World มี 10 ประการ ได้แก่ 1. การสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมา 2. การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การรับฟังอย่างตั้งใจ 4. การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ 5.การอธิบายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6. การสื่อสารแบบสองทาง 7. การปรับตัวและยืดหยุ่น 8.การใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการสื่อสาร 9. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 10.การแสดงความเห็นอกเห็นใจ

ดังในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 10 เทรนด์ การสื่อสารในยุค BANI World (เนตรฎา เนื่องน้อย : ผู้เขียน)

บรรณานุกรม

กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางใน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชลาธิป ธีรสุนทรกุล. (2567). ผลสำรวจ LinkedIn 10 ทักษะที่ต้องมีใน เรซูเม่ ปี 2024 ‘การสื่อสาร’ ทักษะอันดับหนึ่ง. สืบค้น เมื่อ 28 กรกฎาคม 2567, จาก https://workpointtoday.com/linkedin-10-soft-skill-for-resume-2024/.

ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2567). Mental Well-Being In VUCA World. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2567, จาก https://du-knit.org/vuca-สู่-bani-world/.

ณัฐพันธุ์ ศุภกา. (2567). ผู้นำกับการทำงานโลกยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2567, จาก https://partnership.thaihealth.or.th/?p=190914.

แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนดาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2567). ศิลปะในการยืดหยุ่นและปรับตัว. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2567, จาก https://moneyandbanking.co.th/2022/15569/.

มูลนิธิ ทีช ฟอร์ ไทยแลนด์. (2567). การสื่อสารแบบผู้นำที่ดี(Leadership Communication). สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2567, จาก https://sites.google.com/teachforthailand.org/tft-academy

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16 (1),353-360.

สมยศ นาวีการ. (2536). การบริหาร: Management. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมยศ นาวีการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองคกร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

วุฒิชัย ใจสงค์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสงคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา. 22(38 (ม.ค.-เม.ย.).

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรถพล สังขวาสี. (2567). ปลัด ศธ.ให้นโยบายสร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต. สืบค้นเมื่อ 29กรกฎาคม 2567, จาก https://www.moe.go.th/360-ops-the-best/.

Barrett, D.J. (2006). Leadership Communication: A communication Approach for

Senior–Level Managers. Handbook of Business Strategy Emerald Group Publishing.

David K. Berlo. (1960). The Process of Communication. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.Jeroen Kraaijenbrink. (2022). What BANI Really Means (And How It Corrects Your World View), https://www.forbes.com/sites/jeroenkraaijenbrink/2022/06/22/what-bani-really-means-and-how-it-corrects-your-world-view/?sh=24c8d44311bb

KCT Academy. (2567). 5 วิธีในการยกระดับการนำเสนอข้อมูลของคุณไปอีกขั้น, [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://kctathailand.com/วิธีการนำเสนอข้อมูล/ [27 September 2024].

Narisara Suepaisal. (2567). ผู้นำที่ดีต้องสื่อสารเป็นเรียนรู้วิธีสื่อสารพูดยังไงให้น่าเชื่อถือและผู้คนไว้ใจ, [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://thematter.co/social/leader-need-communication-skills/141360

Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. Journal of Public Relations Research, 21(1), 71-99.

Rogers, C. (1980). Empathic: An unappreciated way of being. Houghton Mifflin Co.

Seng, P.M. (1990). The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a learning Organization. New York : Doubleday.

Weigel. (2012). Managemrnt Skills for the 21st century: Avis Gaze/Preparing School Leaders: 21st Century SkillsและNationAssociation of Secondary School Principals (NASSP), [n.p.].

Wright, P. M. (1995). Noe, R.A. Management of Organizations. Chicago : Irwin.

Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. Public Relations Review, 45(1), 1-13.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

Buddhist leadership Intellectual and moral development for educational institution administrators

นางสาวสุภาภรณ เพาะบุญ
นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำเชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษา โดย เน นการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมของผู้บริหารเพื่อสงเสริมการบริหารงานอยางมีจริยธรรมและ ประสิทธิภาพ ในยุคปจจุบัน การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสรางบรรยากาศที่ เอื้ออำนวยตอการพัฒนา ทั้งในดานวิชาการและคุณธรรมของผู้เรียน ซึ่งการเปนผู้นำที่ดีจะตองสามารถ ปรับตัวใหเขากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอยางมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงพุทธเปน แนวทางที่ใชหลักพุทธธรรม เชน ศีล สมาธิ และปญญา ในการเสริมสรางความเปนผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบตอสังคม การใชหลักพุทธธรรมในการบริหารงานจะชวยใหผู้บริหารมี สติและปญญาในการตัดสินใจ สามารถจัดการกับสถานการณที่ซับซอน และสรางความสัมพันธที่ดีใน องคกรผานการปฏิบัติที่ชอบธรรม ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยการใชหลักสัปปุริส ธรรม 7 ซึ่งเปนหลักธรรมของผู้บริหารที่มุงเนนความรูในธรรม ความรูในผล การรูประมาณ และการ รูจักปฏิสัมพันธกับคนรอบขาง รวมถึงหลักอิทธิบาท 4 ที่เนนการสรางฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเปนปจจัยในการพัฒนาความสำเร็จของการบริหารงานในองคกร การใชหลักธรรมเหลานี้ชวยให ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการวิเคราะหปญหา การตัดสินใจอยางมีเหตุผล และการสราง ความสัมพันธที่ดีในองคกร สงเสริมใหผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานอยางมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ซึ่งจะสงผลตอการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไดอยางยั่งยืน

การพัฒนาปัญญาและคุณธรรมของผู้บริหารยังเปนสิ่งสำคัญที่ชวยใหผู้บริหารมีความสามารถในการนำพาองคกรใหประสบความสำเร็จ การนำหลักพุทธธรรมมาปรับใชในการบริหารงานนอกจาก จะชวยพัฒนาความสามารถในการแกไขปญหาแลวยังชวยสรางบรรยากาศที่มีความโปรงใส ยุติธรรม และเปนธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งจะเปนปจจัยสำคัญในการสรางความเชื่อมั่นและความไววางใจ ในองคกร การศึกษานี้จึงมุงหวังที่จะเปนประโยชนตอผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองและ

องคกรใหมีคุณธรรมและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงเปนแนวทางในการประยุกตใชภาวะผูนำเชิงพุทธ ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผูนำเชิงพุทธ, การพัฒนาปญญา, การพัฒนาคุณธรรม, ผูบริหารสถานศึกษา

บทนำ

ภาวะผู้นำในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสงเสริมความสำเร็จของการเรียนรู และพัฒนาผู้เรียนให้เปนบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคม ผู้นำในสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการ กำหนดวิสัยทัศนและพันธกิจเพื่อสรางทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนให้กับบุคลากรและนักเรียนในองคกร นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเปนผู้ที่สามารถสรางบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาทั้งด้าน วิชาการและคุณธรรมของผู้เรียน ในยุคปจจุบันซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม การมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานอยางมีประสิทธิภาพยิ่งเปนสิ่งจำเปน สถานศึกษาที่มีผู้นำที่ดีจะสามารถปรับตัวและตอบสนองตอความตองการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ไดอยางมีประสิทธิ ภาพ รวมถึงสามารถสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ภาวะผู้นำเชิงพุทธเปนแนวทางการพัฒนาผู้นำที่เน้นการใช้หลักพุทธ ธรรมในการสรางความเปนผู้นำที่มีคุณธรรม ปญญา และจริยธรรม โดยหลักการของภาวะผู้นำเชิง พุทธเน้นให้ผู้นำมีความสามารถในการดำเนินงานอยางชอบธรรมผานการปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ และปญญา (พระพรหมคุณาภรณ, 2558) ผู้นำเชิงพุทธจะเปนผู้ที่มีจริยธรรมและรับผิดชอบตอสังคม มีความสามารถในการจัดการกับสถานการณที่ซับซ้อนอยางรอบคอบและปราศจากความลำเอียง ซึ่ง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเมตตาและกรุณาตอผู้อื่นจะเปนปจจัยสำคัญในการสรางความเชื่อมั่นและ ความไววางใจในองคกร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธยังเนนการพัฒนาสติและสมาธิของผู้นำเพื่อให้มีการ ตัดสินใจอยางมีเหตุผลและถูกต้อง ซึ่งเปนปจจัยสำคัญในการสรางความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและ องคกร

ในยุคปจจุบัน ผูบริหารสถานศึกษาตองเผชิญกับความทาทายที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็ว ไมวาจะเปนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่สงผลตอการเรียน การสอนและการพัฒนาผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาจึงไมใชเพียงแคการจัดการด้านการเรียนการ สอน แตยังต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้เขากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยางตอเนื่อง ความท้า ทายเหลานี้สงผลให้ผูบริหารตองมีความสามารถในการปรับตัวและเปนผู้นำที่สามารถนำพาองคกรให กาวผานความเปลี่ยนแปลงเหลานี้ได้อยางมีประสิทธิภาพ (ภัทราวุธ, 2556) หนึ่งในปญหาสำคัญที่ ผูบริหารสถานศึกษาหลายคนเผชิญคือการขาดคุณธรรมและปญญาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสงผลให้การ บริหารจัดการในองคกรลมเหลว การขาดคุณธรรมทำให้การตัดสินใจของผูบริหารเปนไปอยางขาด ความยุติธรรม ไมสามารถสรางความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากบุคลากรในองคกรได นอกจากนี้ การขาดปญญายังทำให้ผูบริหารไมสามารถวิเคราะหและจัดการกับปญหาที่ซับซ้อนได้อยางถูกต้อง สงผลให้การพัฒนาบุคลากรและการเรียนการสอนขาดความตอเนื่องและมีประสิทธิภาพลดลง (จักรกฤษณ, 2563) ดวยเหตุนี้ การพัฒนาคุณธรรมและปญญาของผูบริหารจึงเปนสิ่งจำเปนเพื่อให้ สามารถบริหารงานได้อยางมีประสิทธิภาพและสงเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ความจำเปนในการใชหลักพุทธธรรม หลักพุทธธรรม เชน ศีล สมาธิ และปญญา มีบทบาท สำคัญในการพัฒนาภาวะผูนำในสถานศึกษา หลักศีลชวยใหผูบริหารมีความยุติธรรมและมีความ รับผิดชอบตอสังคม ขณะที่สมาธิชวยในการสรางสติและความสงบในการตัดสินใจเรื่องตาง ๆ ซึ่งจะ ชวยใหผูบริหารสามารถวิเคราะหปญหาไดอยางถูกตองและรอบคอบ สวนหลักปญญาชวยใหผูบริหาร มีความสามารถในการมองภาพรวมของปญหาและการพัฒนากลยุทธในการแกไขปญหาที่ซับซอน (พระพรหมคุณาภรณ, 2558) ดวยหลักพุทธธรรมเหลานี้ ผูบริหารจะสามารถสรางความเชื่อมั่นและ ความไววางใจในองคกร รวมถึงพัฒนาบุคลากรและนักเรียนใหมีคุณธรรมและความสามารถในการ ดำเนินชีวิตอยางมีคุณภาพ

บทความนี้จึงถูกจัดทำขึ้นจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงคหลัก 3 ประการ ไดแก เพื่อศึกษา แนวคิดและหลักการของภาวะผูนำเชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเปนการเนนย้ำความสำคัญ ของการมีคุณธรรมและปญญาในบทบาทของผูนำ เพื่อวิเคราะหวิธีการพัฒนาปญญาและคุณธรรมของ ผูบริหารโดยใชหลักพุทธธรรมอันจะเปนแนวทางในการสงเสริมการบริหารงานอยางมีจริยธรรมและมี เหตุผล และเพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกตใชภาวะผูนำเชิงพุทธในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร สถานศึกษา โดยคาดหวังวาบทความนี้จะเปนประโยชนสำหรับผูบริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ตนเองและองคกรใหมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผูจัดทำมีความหวังวาบทความนี้จะเปนแนวทางที่มี ประโยชนสำหรับนักวิจัย นักการศึกษาและผูบริหารสถานศึกษาในการนำแนวคิดของภาวะผูนำเชิง พุทธไปปรับใชในการพัฒนาองคกรการศึกษาใหมีความยั่งยืนและมีคุณธรรมเปนพื้นฐาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวของกับภาวะผูนำในสถานศึกษา และภาวะผูนำเชิงพุทธ ภาวะผูนำในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอยางยิ่งในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในยุคปจจุบันที่การศึกษาเปนหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษยใหมีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาไมใชเพียงแคการจัดการดาน การสอนและการเรียนรู แตยังรวมถึงการสรางบรรยากาศที่เอื้ออำนวยตอการพัฒนานักเรียนและ บุคลากรในสถานศึกษาใหมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น (ภัทราวุธ, 2556) หนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลอยางมากใน บริบทของภาวะผูนำในสถานศึกษาคือ

ทฤษฎีภาวะผูนำเชิงสถานการณ (Situational Leadership Theory) ที่เสนอโดย Hersey และ Blanchard (1977) ทฤษฎีนี้ชี้ใหเห็นวาภาวะผูนำที่ดีไมไดขึ้นอยูกับรูปแบบการบริหารที่ตายตัว แตผูนำควรสามารถปรับตัวตามสถานการณและความตองการของผูใตบังคับบัญชาได ทฤษฎีนี้แบง ออกเปนสี่รูปแบบหลัก คือ 1) การมอบหมายงาน (Delegating) 2) การสนับสนุน (Supporting)

3) การฝกสอน (Coaching) และ 4) การกำกับ (Directing) โดยผูนำจะตองเลือกใชรูปแบบการบริหาร ที่เหมาะสมกับความพรอมและความสามารถของผูใตบังคับบัญชา เชน ในสถานการณที่บุคลากรมี ทักษะความรูและความพรอมในการทำงาน ผูนำอาจใชวิธีการมอบหมายงานและการสนับสนุน แต

หากบุคลากรยังขาดทักษะและความมั่นใจ ผู้นำอาจตองใชวิธีการฝกสอนและการกำกับอยางใกลชิด (Hersey & Blanchard, 1977)

นอกจากนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) โดย Bass และ Avolio (1994) เปนอีกหนึ่งทฤษฎีที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา โดยเน่นการพัฒนาผู้นำที่ สามารถกระตุ้นให บุคลากรมีแรงบันดาลใจและทำงานอยางเต็มที่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุงเน่นการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดจาก ภายในองคกร โดยการพัฒนาความมุงมั่นและศักยภาพของบุคลากรผานการ สรางแรงบันดาลใจ การพัฒนา วิสัยทัศน และการให้การสนับสนุนบุคลากรในการแก้ปญหาและพัฒนา ความสามารถ การนำทฤษฎีนี้ไปใช ในบริบทของการศึกษาจะชวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีใน สถานศึกษา ไมวาจะเปนในดานคุณภาพการ สอน การจัดการบุคลากร หรือการพัฒนานักเรียน (Bass & Avolio, 1994)

ในประเทศไทย นักวิชาการไทยได้พัฒนาแนวคิดที่เกี่ยวของกับภาวะผู้นำในสถานศึกษาหลาย ทาน เชน ดร. ประเสริฐ แยมวงษ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาล ซึ่งเน่นถึงการ บริหารที่ยึดหลัก คุณธรรมและความโปรงใส (ประเสริฐ, 2561) ภาวะผู้นำเชิงธรรมาภิบาลจะชวยให้ ผู้บริหารสถานศึกษามี ความยุติธรรม และสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรและนักเรียนได้ นอกจากนี้ การใช้หลักธรร มาภิบาลยังชวยลดความเสี่ยงในการเกิดปญหาดานการทุจริตและการ บริหารที่ไมโปรงใสในสถานศึกษา

ในสวนของทฤษฎีการเปนผู้นำเชิงบูรณาการ โดย ดร. สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรธน (2556) ชี้ให้เห็นวาภาวะผู้นำ ที่ดีควรเปนผู้นำที่สามารถบูรณาการระหวางการจัดการองคกรและการพัฒนา คุณภาพบุคลากร โดยผู บริหารที่ดีจะต้องสามารถสร้างความรวมมือและความสามัคคีในองคกรได้ อยางมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผานการฝกอบรมและการสนับสนุน อยางตอเนื่องจะชวยสรางสภาพแวดล อมที่เอื้อตอการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน ระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ เปนแนวทางการบริหารที่เน่นการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามา ประยุกต์ใช้ในการ บริหารงาน โดยเน่นการพัฒนาผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปญญา ภาวะผู้นำ เชิงพุทธมุงเน่นที่การ พัฒนาภายในของผู้นำเองกอน ผู้นำต้องมีความตั้งมั่นในศีล สมาธิ และปญญา เพื่อสร้างความมั่นคงในการ ดำเนินงานและตัดสินใจในเรื่องตาง ๆ (พระพรหมคุณาภรณ, 2558) หลักธรรมสำคัญที่ใช้ในภาวะผู้นำเชิง พุทธประกอบดวย ศีล สมาธิ และปญญา ซึ่งเปนแนวทางหลักที่ ชวยให้ผู้นำมีความสามารถในการจัดการกับ ความท้าทายตาง ๆ ในการบริหารงาน ศีล เปนหลักการ ทางจริยธรรมที่ชวยให้ผู้นำมีความโปรงใสและมี ความรับผิดชอบตอการกระทำของตน การปฏิบัติศีล จะชวยให้ผู้นำสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ในองคกร และเปนแบบอยางที่ดีให้กับบุคลากร

และนักเรียน สมาธิ ชวยใหผูนำมีความสงบและมั่นคงในจิตใจ สามารถตัดสินใจไดอยางมีเหตุผลและรอบคอบ สวน ปญญา เปนเครื่องมือที่ชวยใหผูนำสามารถมองเห็นปญหาและวิธีการแกไขปญหาได อยางรอบคอบ และสามารถวางกลยุทธในการพัฒนาองคกรไดอยางยั่งยืน

ในประเทศไทย หลักการบริหารเชิงพุทธไดรับความสนใจจากนักวิชาการหลายทาน เชน ดร. ประเสริฐ ทองเจริญ (2562) ไดเสนอวา ภาวะผูนำเชิงพุทธสามารถนำไปใชในการพัฒนาบุคลากร และการสรางความสามัคคีในองคกร โดยเนนการพัฒนาตนเองของผูนำกอนที่จะนำไปใชกับผูอื่น ซึ่ง แนวคิดนี้สอดคลองกับหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่เนนใหผูปฏิบัติธรรมพัฒนาตนเองใหเปน แบบอยางที่ดี และสามารถเปนผูนำที่มีความโปรงใสและเปนธรรมตอผูใตบังคับบัญชา

ทั้งนี้ ดร. สมเกียรติ กุลพงษวัฒนะ (2561) ไดอธิบายถึง ภาวะผูนำเชิงพุทธ วาคือการบริหาร ที่ยึดหลัก สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบดวยความรูในสิ่งที่ถูกตองและผิด การปฏิบัติอยางมีเหตุผล ความสามารถในการแกไขปญหา การมีจิตใจเมตตาตอผูอื่น และการพัฒนาจริยธรรมของผูนำใหมี ความเขมแข็ง ภาวะผูนำในลักษณะนี้ไมเพียงแตจะชวยใหผูนำมีความมั่นคงในหนาที่การงาน แตยัง ชวยใหผูนำสามารถสรางความเชื่อมั่นและความไววางใจในองคกรไดอีกดวย

สรุปไดวา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผูนำในสถานศึกษาและภาวะผูนำเชิงพุทธ ลวน ชี้ใหเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผูนำที่มีคุณธรรม ปญญา และความสามารถในการจัดการกับ ความทาทายในการบริหารองคกร แนวคิดของนักวิชาการไทย เชน ภาวะผูนำเชิงธรรมาภิบาลและการ เปนผูนำเชิงบูรณาการ ยังเพิ่มมุมมองใหมใหกับการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย โดยมุงเนนการ สรางความโปรงใส ความยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรอยางตอเนื่อง ขณะที่ภาวะผูนำเชิงพุทธเนน การพัฒนาตนเองและการประยุกตใชหลักธรรมเพื่อสรางความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองคกร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวของกับหลักพุทธธรรมในการเปนผูนำ

ในบริบทของการเปนผูนำในทางพระพุทธศาสนา หลักพุทธธรรมมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาผูนำใหมีคุณธรรม ปญญา และสามารถบริหารจัดการองคกรไดอยางมีประสิทธิภาพ หนึ่งใน หลักธรรมที่เกี่ยวของกับการเปนผูนำไดแก "สัปปุริสธรรม 7" และ "อิทธิบาท 4" ซึ่งเปนหลักธรรมที่ ชวยใหผูบริหารสามารถพัฒนาคุณธรรมและปญญาใหเจริญกาวหนาไดอยางมั่นคง (พระพรหมคุณา ภรณ, 2558)

สัปปุริสธรรม 7 หรือ "ธรรมของคนดี 7 ประการ" เปนหลักธรรมที่พระพุทธเจาไดแสดงไว

เพื่อเปนแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมของผูบริหาร สัปปุริสธรรม 7 ประกอบไปดวยคุณลักษณะที่ เปนสิ่งสำคัญสำหรับการเปนผูนำที่ดี (พระพรหมคุณาภรณ, 2558) ดังนี้

ธัมมัญญุตา (ความรูในธรรม) หมายถึง ความสามารถในการเขาใจและปฏิบัติตามหลักธรรม และการนำหลักธรรมเหลานั้นมาใชในการบริหารจัดการ

อัตถัญญุตา (ความรู้ในอรรถ) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นผลของการกระทำและ การวางแผนงานที่นำไปสู่ผลลัพธที่ดี

อตฺตัญญุตา (ความรู้ในตน) หมายถึง ความเข้าใจในตนเอง รู้ข้อดีข้อเสียของตนเอง ซึ่งจะช่วย ให้ผู้นำมีความถ่อมตัวและมีสติสัมปชัญญะ

มัตตัญญุตา (ความรู้ในประมาณ) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาและตัดสินใจอย่าง เหมาะสมและมีความพอประมาณ

กาลัญญุตา (ความรู้ในกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาในการทำงาน และการเลือกใช้เวลาให้ เหมาะสมกับสถานการณ

ปริสัญญุตา (ความรู้ในบริษัท) หมายถึง ความสามารถในการเขาใจและปฏิสัมพันธกับคนรอบ ข้าง และการสรางความสัมพันธที่ดีกับคนในองคกร

ปุคคลัญญุตา (ความรู้ในบุคคล) หมายถึง การรู้จักคุณลักษณะของบุคคลแต่ละคนและ ความสามารถในการบริหารจัดการคนในองคกรได้อย่างเหมาะสม

สัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่สามารถช่วยให้ผู้นำพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะ สงผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมอีกชุดหนึ่งที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ อิทธิบาท 4 (พระพรหมคุณาภรณ, 2558) ประกอบด้วย

ฉันทะ (ความรักใครในสิ่งที่ทำ) หมายถึง การมีความพอใจและความตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารที่มีฉันทะจะสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้กับตนเองและบุคลากรในองคกรได้

วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ความขยันและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ผู้นำที่ มีวิริยะจะสามารถฟันฝาความยากลำบากและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อ

จิตตะ (ความเอาใจใส่(หมายถึง การมีสมาธิและตั้งใจในสิ่งที่ทำ ผู้นำที่มีจิตตะจะสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่หลงทางจากเป้าหมาย

วิมังสา (การพิจารณา) หมายถึง การใช้ปัญญาและการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการหรือ แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการงาน ผู้นำที่มีวิมังสาจะสามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่าง รอบคอบ

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้าน ความรักในงาน ความขยัน ความตั้งใจ และการใช้ปัญญาอย่างรอบคอบในการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า การนำหลักพุทธธรรม เช่น สัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหาร จัดการจะช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองและองคกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีคุณธรรมและ ปัญญาจะสามารถนำพาองคกรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืน โดยมีพื้นฐานจากการตัดสินใจที่ ถูกต้องและการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

การพัฒนาปญญาผานการประยุกตใชหลักพุทธธรรม

การพัฒนาปญญาในบริบทของการเปนผูนำสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอยางยิ่ง เนื่องจาก ปญญาเปนเครื่องมือสำคัญที่ชวยใหผูบริหารสามารถวิเคราะหปญหาและตัดสินใจอยางมีเหตุผลและ รอบคอบ การพัฒนาปญญาผานการประยุกตใชหลักพุทธธรรม เชน หลักสัปปุริสธรรม 7 และอิทธิ บาท 4 เปนวิธีการที่สามารถชวยใหผูบริหารสรางความเขาใจในตนเองและสังคมรอบขาง รวมถึงการ พัฒนาความสามารถในการแกไขปญหาที่ซับซอนและนำพาองคกรไปสูความสำเร็จ

การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะหปญหา

หนึ่งในขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาปญญาคือการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห ปญหา หลักพุทธธรรมเชน สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบดวยคุณสมบัติของผูมีปญญาที่ดี เชน ธัมมัญญุ ตา (รูเหตุ) และ อัตถัญญุตา (รูผล) ชวยใหผูบริหารสามารถมองเห็นปญหาไดอยางรอบดาน การฝกฝน เหลานี้สามารถทำไดผาน การปฏิบัติสมาธิและการพัฒนาสติในการทำงาน เมื่อมีสติ ผูบริหารจะ สามารถมองเห็นและวิเคราะหปญหาไดอยางชัดเจน สามารถแยกแยะปญหาที่เปนแกนแทจากปญหา ที่เปนเพียงผิวเผินได (พระพรหมคุณาภรณ, 2558)

การปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาสติและสมาธิยังชวยเสริมสรางใหผูบริหารสามารถใชปญญาในการ หาขอสรุปที่ถูกตองและเหมาะสม ในการปฏิบัติงานทางการบริหาร การมีปญญาที่ลึกซึ้งจะทำให ผูบริหารไมเพียงแตสามารถแกไขปญหาที่เกิดขึ้นไดเทานั้น แตยังสามารถปองกันไมใหปญหาเกิดขึ้นซ้ำ อีกดวย

การตัดสินใจอยางรอบคอบ

การตัดสินใจเปนอีกหนึ่งหนาที่สำคัญของผูนำ โดยเฉพาะในการบริหารสถานศึกษา การ ตัดสินใจที่รอบคอบและมีปญญาจะชวยนำพาองคกรไปในทิศทางที่ถูกตอง หลักอิทธิบาท 4 ซึ่ง ประกอบดวย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา เปนหลักธรรมที่ชวยเสริมสรางปญญาในการตัดสินใจ ฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่ทำ) ชวยใหผูบริหารมีความมุงมั่นในการตัดสินใจ วิริยะ (ความเพียร) สงเสริมใหผูบริหารไมยอทอในกระบวนการพิจารณาตัดสินใจ สวนจิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (การไตรตรอง) ชวยใหผูบริหารสามารถพิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจไดอยางรอบคอบ โดยการ ใชสติและปญญารวมกัน การพัฒนาปญญาจากการฝกสมาธิจึงเปนเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา ทักษะการตัดสินใจอยางมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ, 2558)

การมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน

การมีสติสัมปชัญญะหมายถึงการมีความตระหนักรูในทุกขณะ การปฏิบัติสมาธิเปนวิธีการ หนึ่งที่ชวยใหผูบริหารพัฒนาสติสัมปชัญญะไดดีขึ้น เมื่อผูบริหารมีสติในการทำงาน จะสามารถรับรู และเขาใจสถานการณไดอยางครบถวน ไมถูกครอบงำดวยอารมณหรือความเครียดในการตัดสินใจ การฝกสติสัมปชัญญะยังชวยเสริมสรางใหผูบริหารมีสมาธิในการวิเคราะหสถานการณที่ซับซอน และ

สามารถตอบสนองตอปญหาตาง ๆ ไดอยางรวดเร็วและเหมาะสม การมีสติจะทำใหการบริหารงาน เปนไปอยางมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (จักรกฤษณ, 2563)

นอกจากนี้ การฝกสติในชีวิตประจำวันจะชวยใหผูบริหารสามารถจัดการกับความเครียดและ ความกดดันในงานไดดียิ่งขึ้น การมีสติสัมปชัญญะชวยใหผูบริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและมอง หาทางออกของปญหาอยางรอบดาน นอกจากนี้ยังชวยในการควบคุมอารมณและตัดสินใจอยางมีสติ ในสถานการณที่ยากลำบาก

สรุปไดวาการพัฒนาปญญาผานการประยุกตใชหลักพุทธธรรมเปนสิ่งที่ชวยใหผูบริหาร สามารถปรับปรุงความสามารถในการวิเคราะหปญหา การตัดสินใจ และการมีสติสัมปชัญญะในการ ปฏิบัติงานไดอยางมีประสิทธิภาพ หลักสัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 เปนแนวทางที่สำคัญที่ชวยให ผูบริหารพัฒนาคุณธรรมและปญญาเพื่อเปนผูนำที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาปญญาและคุณธรรมของผูบริหารโดยใชหลักพุทธธรรม

การบริหารงานในสถานศึกษาจำเปนตองอาศัยความสามารถที่ครบถวนทั้งดานความรูและ คุณธรรม เพื่อใหเกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองคกร ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการ พัฒนาทั้งปญญาและคุณธรรมของผูบริหารคือการนำหลักพุทธธรรมมาใช หลักพุทธธรรมเนนการ พัฒนาจิตใจและปญญาผานกระบวนการฝกฝนอยางเปนระบบ และสามารถนำมาใชเปนกรอบการ ดำเนินงานเพื่อใหผูบริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม

หลักศีล สมาธิ และปญญา

ในพุทธศาสนา หลักศีล สมาธิ และปญญาถือเปนองคประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองและ การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ผูบริหารสามารถนำหลักการเหลานี้มาประยุกตใชในการทำงานเพื่อ พัฒนาทั้งปญญาและคุณธรรมใหครบถวนตามหลักศีล สมาธิ ปญญา

ศีล การรักษาศีลหมายถึงการปฏิบัติตนอยางถูกตอง ไมเบียดเบียนผูอื่น โดยในบริบทของการ บริหาร ศีลจะชวยใหผูบริหารดำเนินงานอยางยุติธรรม มีความโปรงใส และมีความเมตตาตอ ผูใตบังคับบัญชา การปฏิบัติตามหลักศีลชวยเสริมสรางความสัมพันธที่ดีในองคกร โดยผูบริหารที่มีศีล จะไดรับความไววางใจจากบุคลากรและทำใหบรรยากาศการทำงานเปนไปอยางราบรื่น (พระพรหม คุณาภรณ, 2558)

สมาธิ สมาธิคือการฝกจิตใหมีความตั้งมั่นและสงบ การพัฒนาสมาธิชวยใหผูบริหารมี ความสามารถในการวิเคราะหสถานการณที่ซับซอนและตัดสินใจไดอยางรอบคอบ นอกจากนี้ สมาธิยัง ชวยใหผูบริหารมีความสงบใจในสถานการณที่ตึงเครียด ซึ่งจะเปนประโยชนอยางยิ่งในการแกไข ปญหาภายในองคกร การฝกสมาธิอยางตอเนื่องทำใหผูบริหารมีความสามารถในการใชเหตุผลและคิด อยางเปนระบบ (ภัทราวุธ, 2556)

ปญญา การพัฒนาปญญาคือการฝกฝนการใชความรูและประสบการณในการวิเคราะหและ ตัดสินใจอยางถูกตอง ปญญาในทางพุทธธรรมไมใชเพียงการรูขอมูลเทานั้น แตยังหมายถึง ความสามารถในการรูเทาทันสิ่งตาง ๆ และนำไปสูการตัดสินใจอยางมีจริยธรรม ผูบริหารที่มีปญญาจะ สามารถมองเห็นถึงสาเหตุและผลกระทบของการกระทำ และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับ องคกร (พระพรหมคุณาภรณ, 2558)

ขั้นตอนการพัฒนาปญญาและคุณธรรมของผูบริหาร

การพัฒนาปญญาและคุณธรรมของผูบริหารสามารถทำไดผานกระบวนการฝกฝนอยาง ตอเนื่องตามหลักพุทธธรรมดังตอไปนี้

1. การศึกษาศีลธรรม ผูบริหารตองเริ่มตนดวยการศึกษาหลักศีลธรรมในพุทธศาสนา เชน หลักสัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 ซึ่งจะชวยใหผูบริหารมีความเขาใจในการประพฤติ ตนที่ถูกตองและการมีคุณธรรมในทุกการตัดสินใจ การศึกษาศีลธรรมเหลานี้เปนการ สรางพื้นฐานในการพัฒนาคุณธรรมที่ยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ, 2558)

2. การฝกสมาธิ การฝกสมาธิเปนสิ่งสำคัญที่ชวยใหผูบริหารมีจิตใจที่มั่นคงและสามารถ ควบคุมอารมณในสถานการณที่ยากลำบาก สมาธิชวยใหผูบริหารสามารถคิดวิเคราะห และพิจารณาสถานการณไดอยางรอบคอบ นอกจากนี้ การฝกสมาธิยังเสริมสรางการมี สติในการทำงาน การมีสมาธิที่ดีชวยใหการตัดสินใจมีความแมนยำและถูกตองมากขึ้น (จักรกฤษณ, 2563)

3. การพัฒนาปญญาผานการปฏิบัติธรรม การนำหลักการทางพุทธธรรมมาปฏิบัติใน ชีวิตประจำวันชวยใหผูบริหารมีความสามารถในการเขาใจปญหาอยางลึกซึ้งมากขึ้น การ ใชหลักสติปฏฐาน 4 เชน การพิจารณาเรื่องกาย เวทนา จิต และธรรม ชวยใหผูบริหาร สามารถมองเห็นปญหาในมุมที่กวางขึ้นและพิจารณาแนวทางการแกไขที่เหมาะสม (พระ พรหมคุณาภรณ, 2558)

4. การพัฒนาปญญาและคุณธรรมตองมีการประเมินผลอยางตอเนื่อง ผูบริหารควรหมั่น ทบทวนการตัดสินใจของตนเองและพิจารณาผลลัพธที่เกิดขึ้น การปรับปรุงตนเองอยาง ตอเนื่องนี้จะชวยใหผูบริหารมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและสามารถบริหารงาน ไดอยางมีประสิทธิภาพ

แนวทางการประยุกตใชภาวะผูนำเชิงพุทธในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

การประยุกตใชภาวะผูนำเชิงพุทธในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาคือการนำ หลักธรรมในพระพุทธศาสนามาเปนแนวทางในการบริหารจัดการ โดยเนนการพัฒนาคุณธรรมและ ปญญาของผูบริหารใหมีความสามารถในการนำองคกรไดอยางมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบตอ

สังคม และสงเสริมใหบุคลากรมีความสุขและมุงมั่นในการพัฒนาตนเองและองคกร หลักธรรมสำคัญที่ นำมาใชในการประยุกตมีดังนี้

ศีล (Sīla) การพัฒนาคุณธรรมในการบริหาร

ศีลเปนพื้นฐานสำคัญที่ผูบริหารควรปฏิบัติ เพื่อสรางความเชื่อมั่นและความนาเชื่อถือใน องคกร หลักศีลในบริบทของการบริหารหมายถึงการประพฤติปฏิบัติดวยความซื่อสัตย ยุติธรรม และมี จริยธรรมในการทำงาน ผูบริหารที่ยึดหลักศีลจะสรางสภาพแวดลอมการทำงานที่เปนธรรม สงเสริม การทำงานรวมกันอยางมีความสุข และสามารถลดความขัดแยงภายในองคกรได นอกจากนี้ การรักษา ศีลยังชวยใหผูบริหารมีความสงบในจิตใจ มีสมาธิในการทำงาน และสามารถตัดสินใจอยางมีเหตุผล และถูกตอง (พระพรหมคุณาภรณ, 2558)

สมาธิ (Samādhi) การสรางสมาธิในการบริหารจัดการ สมาธิเปนการฝกจิตใหมีความมั่นคงและสงบ การมีสมาธิชวยใหผูบริหารมีความสามารถใน

การวิเคราะหและตัดสินใจไดอยางรอบคอบ การฝกสมาธิสามารถทำไดหลายวิธี เชน การทำสมาธิ การปฏิบัติวิปสสนา หรือการฝกหายใจลึกๆ เพื่อชวยในการควบคุมอารมณและลดความเครียดใน สถานการณที่ตองตัดสินใจ สมาธิจะชวยใหผูบริหารมีความสามารถในการจัดการกับความทาทาย ตางๆ ไดดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานและบุคลากร (ภัทราวุธ, 2556)

ปญญา (Paññā) การพัฒนาความรูและความเขาใจ

ปญญาคือการมีความรู ความเขาใจ และสามารถนำความรูนั้นมาใชในการแกไขปญหา ผูบริหารที่มีปญญาจะมีความสามารถในการมองเห็นปญหาที่แทจริงขององคกร และมีวิธีการแกไข ปญหาอยางเปนระบบและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาปญญาสามารถทำไดโดยการศึกษาเรียนรู เพิ่มเติม การเขารวมอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผูเชี่ยวชาญ หรือการฝกฝนตนเองในการ คิดวิเคราะหและการตัดสินใจ การพัฒนาปญญาในผูบริหารจะชวยใหสามารถนำพาองคกรใหกาวหนา ไปในทิศทางที่ถูกตองและยั่งยืน (จักรกฤษณ, 2563)

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกตใชในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร

การนำหลักพุทธธรรมทั้งสามประการมาประยุกตใชในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร สถานศึกษา สามารถทำไดโดยการสรางวัฒนธรรมองคกรที่เนนการมีคุณธรรมและจริยธรรมเปน พื้นฐาน การสรางสภาพแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนรูและการพัฒนาตนเองของบุคลากร เชน การ สงเสริมการฝกสมาธิในที่ทำงาน การจัดกิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาความรูและความสามารถในการ บริหารจัดการ การประยุกตใชหลักพุทธธรรมในลักษณะนี้จะชวยใหสถานศึกษามีการบริหารงานที่มี คุณภาพและมีความยั่งยืน

สรุปไดวา การประยุกตใชภาวะผูนำเชิงพุทธในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาไม เพียงแตชวยใหผูบริหารมีความสามารถในการนำองคกรไดอยางมีประสิทธิภาพ แตยังชวยสราง

ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให่กับบุคลากรอีกดวย การพัฒนาคุณธรรม สมาธิ และ ปญญาของผู่บริหารจะชวยให่เกิดการบริหารงานที่มีคุณภาพและสงเสริมการพัฒนาสถานศึกษาใน ทิศทางที่ยั่งยืน ดังนั้น การสงเสริมให่ผู่บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมจึงเปนแนวทางที่มี ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาในปจจุบัน

บทสรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์แนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำเชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนด้วยความ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ และคุณธรรม ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธยังเน้นการพัฒนาศีล สมาธิ และ ปัญญา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาผู้นำให้มีคุณธรรมและปัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานมีคุณภาพ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาในระดับองค์กรและบุคลากร แนวทางการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม สามารถทำได้โดยการฝึกฝนตามหลักพุทธธรรม เช่น สัปปุริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 ซึ่งเน้นการ พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่ดี เช่น การมีความรู้ในธรรม การพิจารณาอย่างรอบคอบ และการมีความ รักในสิ่งที่ทำ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการ พัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม สมาธิ และปัญญาของผู้บริหาร เพื่อสร้างการบริหารงานที่มีคุณภาพและยั่งยืน การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้จะช่วยให้เกิด การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร นำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ การพัฒนาปัญญาและคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/3.- พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติพ.ศ.2542.ฉ-2.pdf

จักรกฤษณ โพดาพล. (2563). รูปแบบการใชฉันทะจากหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อสงเสริมการเรียนรูในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการธรรมทรรศน, 20(2), 1-11.

ภัทราวุธ มีทรัพยมั่น. (2556). การบริหารโดยใชโรงเรียนเปนฐานกับคุณภาพการจัดศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก. วิทยานิพนธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระพรหมคุณาภรณ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2558). พจนานุกรมพุทธศาสน ฉบับประมวลธรรม. ประเสริฐ ทองเจริญ. (2562). ภาวะผูนำเชิงพุทธกับการบริหารองคกรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพวิชาการ.

สมเกียรติ กุลพงษวัฒนะ. (2561). ภาวะผูนำเชิงพุทธในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในสถานศึกษา.

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

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). The situational leader. New York: Warner Books.

หลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ

SAPPURISA DHAMMA 7 FOR PROFESSIONAL ADMINISTRATORS

นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล

นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาและการนำเสนอหลักสัปปุริสธรรม 7 (Sappurisa Dhamma 7) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนาสำหรับการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารคือผู้นำขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณภาพ มีสติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หลักธรรมเหล่านี้ ได้แก่ ธัมมัญญุตา (การรู้หลักการ), อัตถัญญุตา (การรู้จุดหมาย), อัตตัญญุตา (การรู้จักตนเอง), มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ), กาลัญญุตา (การรู้จักกาลเวลา), ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน), และปุคคลัญญุตา (การรู้จักบุคคล) บทความนี้วิเคราะห์ว่าแต่ละหลักธรรมมีความสำคัญอย่างไรต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร และเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้ในการบริหารจัดการที่ทันสมัย ผ่านการศึกษากรณีต่างๆ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาตนเองและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีจริยธรรมและเป็นระบบ

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม 7 , ผู้บริหาร

ABSTRACT

This article focuses on the study and presentation of the Seven Qualities of a Good Person (Sappurisa Dhamma 7), an essential set of principles in Buddhism for developing professional administrators. As administrators are the leaders of organizations, they must possess high quality, wisdom, moral integrity, and ethics, and be capable of leading the organization toward sustainable success. These principles include knowing the principles (Dhammaññuta), knowing the purpose (Atthaññuta), knowing oneself (Attaññuta), knowing moderation (Mattaññuta), knowing the right time (Kalaññuta), knowing the community (Parisaññuta), and knowing individuals (Puggalaññuta). This article analyzes the significance of each principle for leadership and organizational development, and suggests ways to apply these principles in modern management. Through case studies and practical recommendations, it offers useful guidance for administrators seeking to develop themselves and their organizations ethically and systematically in order to achieve their goals.

Key terms: Seven Universal Virtues, Sappurisa Dhamma 7, executive

บทนำ

ในภาวะโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคสมัยปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ต้องการการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพของทุกภาคส่วนในสังคม การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างคนไทยที่พร้อมจะ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวดสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ในมาตรา 54 ว่า "บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 75-87 บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาตรา 83 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรม โดยอาศัยกลไกตลาดและสนับสนุนภูมิท้องถิ่น (เอกราช โฆษิตพิมานเวช,2560 :1) ให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน สนับสนุนให้มีการใช้ หลักคุณธรรม จริยธรรมและหลัก ธรรมาภิบาลควบคู่ในการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไขจัดระบบ และสร้างแนวทางการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพื่อสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ สังคมไทยในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ จึงคาดหวังอยากเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา ที่นอกจากจะเป็นผู้บริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหาร ยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหาร

อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ

คำนิยามของผู้บริหารสถานศึกษาจึงหมายถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน, วิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึงการทำงานในหลากหลายด้าน เช่น การวางแผนกลยุทธ์, การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการจัดการทั่วไป, การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก, การควบคุมและดูแลภารกิจต่างๆ, รวมถึงการนิเทศและการประเมินผลงานของบุคลากรและนักเรียนหรือนักศึกษา ตำแหน่งนี้จึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่หลากหลาย อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจการศึกษาอีกด้วย. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ และต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางสังคมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าสู่สังคม

ผู้บริหารมืออาชีพ

ในสังคมไทยปัจจุบัน มีความต้องการสูงที่จะเห็นผู้บริหารการศึกษาก้าวเข้าสู่บทบาท “ผู้บริหารมืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับเป็นผู้บริหารยุคใหม่ เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถใน“การบริหารโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-based Management) ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ไม่ใช่บริหารแบบไร้ประสิทธิภาพ โดยไม่ใช้ศาสตร์หรือความรู้ที่ร่ำเรียนมา (วงค์วะลี ยั่งยืน, 2564) กล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพด้านการพัฒนาตนเองในเชิงการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมี หมายถึง การเป็นผู้บริหารที่มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้คิดเป็น คิดได้และสามารถบูรณาการความรู้ได้ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎี กฎเกณฑ์ได้จากการการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566 ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้ ต้องมีประสบการณ์อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษานานาชาติเพื่อพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2561) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีบุคลิกภาพที่ดี ควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีใบหน้ายิ้มแย้มอยู่เสมอ พูดจาไพเราะสุภาพ ชัดเจนมีความจริงใจ การแต่งกายถูกกาลเทศะสะอาด เรียบร้อย และเป็นผู้ที่มีความสง่าผ่าเผย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องเป็นผู้ที่น่าเคารพ นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน คำว่าผู้บริหารนี้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายนัย ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ (2550 : 1) ให้ความหมายว่าไว้ว่า ผู้บริหาร (ผู้บริหารสถานศึกษา) เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

(2540 ก : 10 ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ผู้ที่มุ่งในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ พระราชธรรมวาที (มปป. : 15) ให้ความหมายผู้บริหารไว้ว่า คำว่า บริหารมาจากคำว่าปริ บวก หาระ ปริ แปลว่า รอบ หาระ แปลว่า นำไป ปริหาร หรือ บริหาร แปลว่า นำไปรอบหมายถึงผู้นำบุคคล หรือนำกลุ่มคน นำหน่วยงานให้ไปรอบและไปรอดจึง จะได้ชื่อว่า ผู้นำหรือผู้บริหารผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจ

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วย

1. ความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการ สามารถวางแผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาถึงทรัพยากรและข้อจำกัดที่มี มีการจัดสรรทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลงานเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ และประเมินผล ทบทวนผลลัพธ์และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อปรับปรุงในอนาคต
2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ตลอดจนการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมตามสถานการณ์ การให้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและครบถ้วน เพื่อลดความเข้าใจผิด การฟังอย่างมีส่วนร่วม และให้การตอบสนองที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์อย่างละเอียดเพื่อหาทางออกที่เป็นไปได้

พิจารณาผลกระทบและความเสี่ยงต่างๆ ก่อนการตัดสินใจ สามารถดำเนินการที่เด็ดขาดและชัดเจนเมื่อต้องตัดสินใจสำคัญ

4. การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับทีม ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สมเหตุสมผล เพื่อกระตุ้นให้ทีมพัฒนาและเติบโต และจัดการความขัดแย้ง เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
5. มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อนวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ การปรับเปลี่ยนแผนการและการจัดการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ สามารถตัดสินใจและดำเนินการตามหลักจริยธรรม การรักษาคำพูดและการกระทำตามค่านิยมขององค์กร
7. พัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของทีมงาน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเติบโตและเสริมสร้างศักยภาพ

สรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารไม่เพียงแต่ต้องแสดงออกผ่านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องมีความสามารถในการนำทีมและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล ผ่านการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มืออาชีพจะต้องมีความตั้งใจจริง มีคุณธรรม และประสบการณ์การทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญในการจัดการและการตัดสินใจที่เหมาะสม

แนวทางเพื่อพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงมักจะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งใน

ด้านการบริหารจัดการ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าร่วมสัมมนา การอบรม หรือการศึกษาต่อยอด จะช่วยเพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็น

การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถสื่อสารและเจรจา

กับบุคคลต่างๆ ได้อย่างชัดเจน การฝึกทักษะนี้รวมถึงการฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอ

การเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ เพื่อพัฒนาการตัดสินใจที่ดีที่สุด

การสร้างและนำทีม การเป็นผู้นำที่ดีต้องรู้จักการสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการ

ความขัดแย้งในทีม ฝึกฝนทักษะเหล่านี้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การจัดการกับความเครียดและการยืดหยุ่น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรจะสามารถจัดการกับความเครียดและ

เปลี่ยนแปลงได้ดี การมีความยืดหยุ่นเพื่อปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดเป็นทักษะที่จำเป็น

การฝึกจริยธรรมและความโปร่งใส การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน

การตั้งเป้าหมายและการวางแผนระยะยาว การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการตั้งเป้าหมายระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ทำให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

การพัฒนาตนเองตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถจัดการองค์กรและนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นใจและยั่งยืน โดยแนวทางที่กล่าวมาสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักธรรมที่สอนให้เราเป็นคนดี มีคุณธรรม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

ความหมายของสัปปุริสธรรม 7

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ 12 พ.ศ.2546 ได้ให้ ความหมายไว้ว่า สัปปุริสธรรม 7 คือ

ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของ คนดี, ธรรมของผู้ดี-qualities of a good man; virtues of a gentleman) (พระพรหมคุณา ภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

สัปปุริสธรรม 7 คือ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือเป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม เป็น คนดี คนเก่ง มี 7 ประการ

คือ 1) ธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักชุมชน 7) ปุคคลัญญุตา หรือปุคคลปโรปรัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล (พระครู วินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2556)

สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรม 7 ประการของสัตบุรุษที่ทำคนให้เป็นสัตบุรุษ คือความ เป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าคนหรือผู้นำที่ จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัย ความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน (พระมหาสมควร สีสงคราม, 2550)

คำว่า สัปปุริสธรรม แปลว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, ธรรมที่เป็น ข้อปฏิบัติของคนดี คำว่า สัตบุรุษ หมายถึง คนที่มีความประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ คือมี พฤติกรรมถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือเรียบร้อยดีไม่มีโทษ เป็นผู้มีจิตสงบระงับจากบาป อกุศลธรรม ไม่เบียดเบียนตนและผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน (แก้ว ชิดตะขบ, 2554)

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม 7 คือธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีอย่างสมบูรณ์ เหมาะต่อผู้นำ หรือหัวหน้าที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชนและต้อง รู้จักบุคคล

2. องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรม ธรรมของคนดี, หรือธรรมของสัตบุรุษ, หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ หรือคุณสมบัติของคนดี มีองค์ประกอบอยู่ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

ธัมมัญญุตา =รู้จักเหตุ ความรู้จักธรรม หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้ หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของ สถานการณ์และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล อาทิ นักเรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไร ต้องปฏิบัติอย่างไร ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครอง ตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้น เป็นต้น

อัตถัญญุตา = รู้จักผล ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลัก นั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตน กระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

3) อัตตัญญุตา = รู้จักตน ความรู้จักตน คือ รู้ว่าตัว เรานั้น ว่ามีสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น ว่าขณะนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4) มัตตัญญุตา = รู้จักประมาณ ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จัก ประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ นักเรียนรู้จัก ประมาณ กำลังของตนเองในการทำงาน รัฐบาลรู้จักประมาณการเก็บภาษีและการใช้งบประมาณ ในการบริหารประเทศ เป็นต้น

5) กาลัญญุตา = รู้จักกาล ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และ ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลาให้เป็นเวลา ให้ ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น

6) ปริสัญญุตา = รู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆว่ า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา ต้องทำ กิริยาหรือปฏิบัติแบบนี้ จะต้องพูดอย่างไร ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างไร เป็นต้น

7) ปุคคลปโรปรัญญุตา = รู้จักบุคคล ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่ง บุคคลว่า มีอัธยาศัย มีความสามารถ มีคุณธรรม เป็นต้น ผู้ใดหยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะ ปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะต าหนิหรือยกย่อง และแนะน าสั่งสอน อย่างไร เป็นต้น (สัปปุริสธรรม 7, ม.ป.ป.)

ดังนั้น สัปปุริสธรรม 7 คือธรรมหรือแนวทางแห่งความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติตามอย่าง ต่อเนื่องแล้วทำให้คนเป็นคนดีอย่างสมบูรณ์ เหมาะต่อผู้นำหรือหัวหน้าที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน ต้องรู้จักบุคคลรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของ สถานการณ์และรู้หลักการที่จะท าให้เกิดผลต่อตนเองและส่วนรวม

การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 มาปรับใช้ในการบริหารอย่างมืออาชีพ

การนำหลัก สัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นการผสานคุณธรรมสำคัญจากพุทธศาสนากับการจัดการองค์กรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตัดสินใจอย่างยุติธรรม และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว หลักการนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่าย และพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างสมดุล ทั้งในด้านคุณธรรมและความสำเร็จทางการศึกษา ดังนี้:

ธัมมัญญุตา (ความรู้ในหลักการ)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกับจริยธรรม กฎระเบียบ และนโยบายการศึกษาของสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารงานที่โปร่งใสและยุติธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนสามารถยึดถือและปฏิบัติตามอย่างมีระบบ

อัตถัญญุตา (ความรู้ในเป้าหมาย)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายเหล่านี้ให้ครู บุคลากร และนักเรียนเข้าใจ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อัตตัญญุตา (ความรู้ในตนเอง)

ผู้บริหารต้องตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง รวมถึงศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

เพื่อการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาครบถ้วนในทุกมิติ

มัตตัญญุตา (ความรู้ในความพอดี)

ผู้บริหารควรรู้จักใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ เวลา หรือบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการสูญเสีย และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยไม่ใช้งบประมาณหรือทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย

กาลัญญุตา (ความรู้ในเวลา)

การวางแผนงานล่วงหน้าและการตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมถือเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ปริสัญญุตา (ความรู้ในสังคมแวดล้อม)

ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบริบททางสังคมที่แวดล้อมสถานศึกษา รวมถึงความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน

และชุมชนรอบข้าง เพื่อสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาของสถานศึกษาในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปุคคลปโรปรัญญุตา (ความรู้ในบุคคล)

การรู้จักพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ให้รางวัลและการยอมรับกับครูที่มีผลงานดี รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่แข็งแกร่งและต่อเนื่อง

ประโยชน์จากการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารสถานศึกษา

เพิ่มความน่าเชื่อถือ: การบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและยุติธรรมจะสร้างความเชื่อมั่นในหมู่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ลดความขัดแย้ง: การสื่อสารที่ชัดเจนและการบริหารที่ยุติธรรมจะช่วยลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

3. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นบวกจะสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมมือ

กันพัฒนาการเรียนการสอน

สร้างความยั่งยืน: การบริหารจัดการที่คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมจะสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้กับสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารเป็นมืออาชีพ โดยเน้นการมีความรู้ในหลักการ (ธัมมัญญุตา) การตั้งเป้าหมายชัดเจน (อัตถัญญุตา) การรู้จักตนเอง (อัตตัญญุตา) การใช้ทรัพยากร

อย่างพอดี (มัตตัญญุตา) และการเข้าใจบริบทสังคมและบุคคลรอบข้าง (ปริสัญญุตา และปุคคลปโรปรัญญุตา) หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และยั่งยืน

ความรู้จากการศึกษา

การนำคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความรู้ในหลักการบริหารที่ชัดเจน (ธัมมัญญุตา) มีเป้าหมายที่แน่นอน (อัตถัญญุตา) รู้จักศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง (อัตตัญญุตา) ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (มัตตัญญุตา) และตัดสินใจได้ในเวลาที่เหมาะสม (กาลัญญุตา) รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม (ปริสัญญุตา) และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ปุคคลปโรปรัญญุตา)



ภาพที่ 1 สัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ

บทสรุป

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารเป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารสามารถนำหลักการของหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 การมาเป็นหลักยึดในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยเริ่มจากการมีความรู้ในหลักการ (ธัมมัญญุตา) การมีความรู้ในการตั้งเป้าหมายชัดเจน (อัตถัญญุตา) การรู้จักตนเอง (อัตตัญญุตา) การรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างพอดี (มัตตัญญุตา) และการรู้และเข้าใจบริบทสังคมและบุคคลรอบข้าง (ปริสัญญุตา และปุคคลปโรปรัญญุตา) ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและยึดหลักธรรมเหล่านี้ มาเป็นแนวทางในดำเนินชีวิต ดำเนินงาน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และยั่งยืน และการบูรณาการหลัก สัปปุริสธรรม 7 ช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความเข้มแข็ง โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทาง ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

แก้ว ชิดตะขบ. (2554). หลักสัปปุริสธรรม 7. นิตยสารธรรมลีลา ส านักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ฉบับที่ 131 ตุลาคม 2554.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1หัวข้อ “การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21, กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ธีระ รุญเจริญ . (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

พระครูวินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2556). พระสงฆ์กับการบริหารและพัฒนาองค์กร. เอกสารอัดสำเนา.

พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมมวฑโน). (มปป). ลีลา วาทีธรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม

พระมหาสมควร สีสงคราม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรม กับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วงค์วะลี ยั่งยืน. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ภาวะผู้นำในการใช้หลักธรรมมัชฌิมาปฏิปทากับการบริหารความเสี่ยงในยุควิกฤตหลายด้าน

Leadership Application of the Majjhima Patipada Principle in Multi-Dimensional Crisis Risk Management

ชุติมันตี พูนกวินทิพย์
นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความผันผวนและความไม่แน่นอน องค์กรต่างๆ กำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อนและหลากหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม วิกฤตเศรษฐกิจโลก การแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19 ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ล้วนเป็น ปัจจัยที่สร้างความเสี่ยงและความท้าทายอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน

ในบริบทเช่นนี้ การบริหารความเสี่ยงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของ องค์กร การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ เตรียมพร้อม และรับมือกับความ ไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

ในการบริหารความเสี่ยงภายใต้วิกฤตหลายมิติเช่นนี้ การประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสาย กลาง จากพระพุทธศาสนา จึงมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง หลักมัชฌิมาปฏิปทาเน้นการดำเนิน ชีวิตและการปฏิบัติที่พอดี ไม่สุดโต่งไปทางใดทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ โดยการพิจารณาและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน การตัดสินใจที่สมดุลและยั่งยืน และการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งเน้นการนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารความ เสี่ยงภายใต้วิกฤตหลายมิติ ซึ่งถือเป็นการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดการบริหารจัดการ สมัยใหม่ อันจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยง และนำเสนอมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหาและ รับมือกับความท้าทายในโลกธุรกิจปัจจุบันได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความหมายและหลักการสำคัญมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง)

หลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบและนำมาสั่งสอน เรื่องมัชฌิมาปฏิปทานี้ เน้นการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติที่พอดี ไม่สุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่ง มัชฌิมาปฏิปทาประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ หรือที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ สัมมาวาจา วาจาชอบ สัมมากัมมันตะ การกระทำชอบ สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพชอบ สัมมาวายามะ ความเพียร ชอบ สัมมาสติ ความระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ ความตั้งมั่นชอบ (Thera, 1999)

หลักมัชฌิมาปฏิปทามุ่งเน้นการพัฒนาปัญญาและการปฏิบัติที่สมดุล โดยหลีกเลี่ยงความสุดโต่งสอง ประการ คือ กามสุขัลลิกานุโยค การหมกมุ่นในกามสุข และอัตตกิลมถานุโยค การทรมานตนเอง (Bodhi, 2011) การปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทานำไปสู่การพัฒนาปัญญา การลดละกิเลส และการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา

การประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรโดยการนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร สามารถทำได้หลายแนวทาง ดังนี้

1.การตัดสินใจอย่างสมดุล ผู้บริหารสามารถใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการพิจารณาทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบ โดยไม่ยึดติดกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งมากเกินไป (Prayukvong & Rees, 2018)

2.การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Essen, 2010)

3.การพัฒนาบุคลากร การใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการพัฒนาบุคลากรช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างสมดุล ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม (Marques, 2015)

4.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน หลักมัชฌิมาปฏิปทาสามารถนำมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กร และสังคม (Daniels, 2007)

การบริหารความเสี่ยงตามแนวทางมัชฌิมาปฏิปทา

การประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงเป็นแนวทางที่ช่วยให้ องค์กรสามารถพิจารณาปัจจัยเสี่ยงต่างๆ อย่างครอบคลุมและสมดุล โดยมีแนวทางดังนี้

1.การระบุความเสี่ยงอย่างครอบคลุม ซึ่งองค์กรสามารถใช้หลักสัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ และสัมมา สังกัปปะ ความดำริชอบ ในการพิจารณาและระบุความเสี่ยงจากทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี (Srivastava & Datta, 2018) การใช้หลักการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารและทีมงานมีมุมมองที่กว้างขึ้น ไม่จำกัดอยู่เพียงความเสี่ยงทางการเงินหรือการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นโยบายภาครัฐ หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ตัวอย่างเช่น บริษัทผลิต อาหารอาจต้องพิจารณาความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น หรือ ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตร

2.การวิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน โดยการใช้หลักสัมมาวาจา วาจาชอบ และสัมมากัมมันตะ การกระทำชอบ ในการสื่อสารและรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เป็นแนวทางสำคัญในการวิเคราะห์ ผลกระทบของความเสี่ยงอย่างครอบคลุม (Jayasuriya, 2016) องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอก เช่น พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และชุมชนท้องถิ่น ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร การรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและการ

สื่อสารอย่างโปร่งใสจะช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุม นำไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบของ ความเสี่ยงที่รอบด้านมากขึ้น

3.การประเมินโอกาสและผลกระทบอย่างสมดุล ใช้หลักสัมมาวายามะ ความเพียรชอบ และสัมมาสติ ความระลึกชอบ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงอย่างเป็นกลาง ไม่ มองโลกในแง่ดีหรือร้ายจนเกินไป (Atkinson & Blundell, 2017) องค์กรควรใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์อย่างละเอียด โดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจบนพื้นฐานของอคติหรือความเชื่อส่วนตัว การใช้เครื่องมือทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการพิจารณาปัจจัยเชิงคุณภาพอย่างรอบคอบ จะช่วยให้การประเมินความเสี่ยงมีความสมดุลและน่าเชื่อถือมากขึ้น

การตัดสินใจบนพื้นฐานของความพอดีและความสมดุลการตัดสินใจในการบริหารความเสี่ยงตาม แนวทางมัชฌิมาปฏิปทาเน้นการหาจุดสมดุลระหว่างการยอมรับความเสี่ยงและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยมีแนวทางดังนี้

1.การพิจารณาทางเลือกอย่างรอบคอบ การใช้หลักสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะในการพิจารณา ทางเลือกต่างๆ ในการจัดการความเสี่ยง โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Prayukvong & Rees, 2018) เป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสมดุล ผู้บริหารควรพิจารณาทางเลือกในการจัดการความเสี่ยงอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การถ่ายโอนความเสี่ยง หรือการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอย่างละเอียด และคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2.การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เพียงพอ ใช้หลักสัมมาวายามะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนการตัดสินใจ เพื่อลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด (Marques, 2015) องค์กรควรลงทุนเวลาและทรัพยากรในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน ทั้งข้อมูล เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์ในอนาคต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) อาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้องค์กรมีข้อมูลที่ เพียงพอสำหรับการตัดสินใจ

3.การสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้หลักสัมมาอาชีวะในการตัดสินใจที่ คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างสมดุล (Daniels, 2007) เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารความเสี่ยงอย่างยั่งยืน องค์กรควรพิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม การสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอาจ เป็นเรื่องท้าทาย แต่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว และลดความเสี่ยงจากการ ต่อต้านหรือการสูญเสียความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงดังที่กล่าวมานี้ จะช่วยให้องค์กร สามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยคำนึงถึงความสมดุลในทุกมิติ ทั้งในแง่ ของ

การวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การสร้างภูมิคุ้มกันองค์กรด้วยหลักไตรสิกขา

การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพใน

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถทำได้ดังนี้

ศีล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบ การประยุกต์ใช้หลักศีลในองค์กร เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม (Prayukvong & Rees, 2018) องค์กรสามารถดำเนินการดังนี้

- กำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมและสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจให้กับพนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ
- สร้างระบบการรายงานและการจัดการกับการละเมิดจรรยาบรรณที่มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบและการยึดมั่นในหลักจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมจะช่วยสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลดความ
เสี่ยงด้านชื่อเสียง และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

สมาธิ การพัฒนาความสามารถในการจดจ่อและมีสติของบุคลากร การนำหลักสมาธิมาประยุกต์ใช้ ในองค์กรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการจดจ่อและมีสติของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานและการตัดสินใจ (Marques, 2015) องค์กรสามารถส่งเสริมการพัฒนาสมาธิของบุคลากรได้ดังนี้

- จัดโปรแกรมฝึกอบรมการฝึกสติและสมาธิให้กับพนักงาน เช่น การฝึกสมาธิแบบมายด์ฟูลเนส (Mindfulness Meditation)
- สร้างพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและฝึกสมาธิในที่ทำงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีสติและการจดจ่อกับงาน เช่น การลดการทำงานหลายอย่าง พร้อมกัน (Multitasking)
- จัดกิจกรรมหรือเวิร์คช็อปที่ช่วยพัฒนาทักษะการจัดการความเครียดและการเพิ่มสมาธิ การพัฒนาสมาธิของบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาด และเพิ่ม
ความสามารถในการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้น

ปัญญา การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้หลัก ปัญญาในองค์กรเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Jayasuriya, 2016) องค์กรสามารถส่งเสริมการพัฒนาปัญญาของ บุคลากรได้ดังนี้

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับความ ต้องการขององค์กรและความสนใจของพนักงาน

- สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อของพนักงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรม Knowledge Sharing หรือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice)
- นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบ e-Learning หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์

การส่งเสริมการพัฒนาปัญญาของบุคลากรจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เสริมสร้างนวัตกรรม และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจการนำ หลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรอย่างครบถ้วนทั้งสามด้าน จะช่วยเสริมสร้างความ แข็งแกร่งให้กับองค์กรทั้งในด้านจริยธรรม ประสิทธิภาพการทำงาน และความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่ง เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว กรณีศึกษาองค์กรที่ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารความเสี่ยง

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCGบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG เป็นตัวอย่างที่ดีของการนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืน SCG ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมีรากฐานมาจากหลักมัชฌิมาปฏิปทามาใช้ในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารความเสี่ยง

การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้าน SCG ใช้แนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงแบบองค์ รวม โดยพิจารณาปัจจัยเสี่ยงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงที่ทำหน้าที่ในการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุมทุกมิติ

การตัดสินใจบนพื้นฐานของความพอดีและสมดุล SCG ใช้หลักความพอประมาณในการตัดสินใจทาง ธุรกิจ โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตัวอย่างเช่น การลงทุนในเทคโนโลยีสะอาดเพื่อลด ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แม้จะมีต้นทุนสูงในระยะสั้น แต่จะสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

การสร้างภูมิคุ้มกันองค์กร SCG ใช้หลักการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการบริหารความเสี่ยง โดยการกระจาย การลงทุนในหลายธุรกิจและหลายประเทศ เพื่อลดความเสี่ยงจากความผันผวนของเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

การใช้ความรู้และคุณธรรมในการบริหารความเสี่ยง SCG ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และคุณธรรม ในการบริหารความเสี่ยง โดยมีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารความ เสี่ยง ขณะเดียวกันก็ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลลัพธ์ของการนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของ SCG ทำให้บริษัทสามารถ เติบโตอย่างยั่งยืนและผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจต่างๆ มาได้ด้วยดี SCG ได้รับการยอมรับในระดับสากลในด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และได้รับรางวัลด้านความยั่งยืนจากหลายสถาบัน(Srichaiyarat, P., & Bunyasrie, V. ,2018).

การวัดผลและประเมินความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธ

การบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาและไตรสิกขา จำเป็นต้องมีการวัดผลและประเมินความสำเร็จอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้าและ ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผลและประเมินความสำเร็จนี้สามารถทำได้ หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้ดัชนีชี้วัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ซึ่งการประยุกต์ใช้ Balanced Scorecard ในการวัดผลการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธสามารถทำได้โดยการพิจารณามุมมองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อน ถึงการนำหลักมัชฌิมาปฏิปทาและไตรสิกขามาใช้ในแต่ละด้าน (Kaplan & Norton, 1996) ตัวอย่างตัวชี้วัด ได้แก่

ด้านการเงิน อัตราส่วนหนี้สินต่อทุนที่สมดุล, ผลตอบแทนจากการลงทุนที่ยั่งยืน ด้านลูกค้า ระดับความพึงพอใจของลูกค้าต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ด้านกระบวนการภายใน จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา

ด้านการเรียนรู้และพัฒนา จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและการพัฒนาสติของพนักงาน

2. การประเมินระดับวุฒิภาวะในการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Maturity Assessment) โดยการประเมินระดับวุฒิภาวะในการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธสามารถทำได้โดยการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับหลักมัชฌิมาปฏิปทาและไตรสิกขา โดยแบ่งระดับวุฒิภาวะออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ เริ่มต้นไปจนถึงระดับที่มีการบูรณาการอย่างสมบูรณ์ (Hillson, 1997) ตัวอย่างเกณฑ์การประเมิน ได้แก่

ระดับ 1 มีการรับรู้ถึงความสำคัญของหลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารความเสี่ยง

ระดับ 2 มีการนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาใช้ในบางกระบวนการบริหารความเสี่ยง

ระดับ 3 มีการบูรณาการหลักมัชฌิมาปฏิปทาในกระบวนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ระดับ 4 มีการพัฒนาและปรับปรุงการใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

ระดับ 5 การบริหารความเสี่ยงตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร การวัดผลและประเมินความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธเป็นกระบวนการที่ต้องทำ

อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การใช้ วิธีการวัดผลที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งมิติทางการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้องค์กรสามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ

บทสรุป

แนวโน้มการประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารองค์กรในอนาคต การบริหารความเสี่ยงของ องค์กรในยุคที่เผชิญกับวิกฤตหลายด้านพร้อมกันนั้น ได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของหลักธรรมทางพุทธศาสนาใน การเสริมสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรธุรกิจสมัยใหม่ การนำแนวคิดของทางสายกลางมาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง การตัดสินใจบนพื้นฐานของความพอดีและสมดุล ตลอดจน

การ สร้างภูมิคุ้มกันองค์กรด้วยหลักไตรสิกขา ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน และไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากกรณีศึกษาและแนวทางการวัดผลที่ได้นำเสนอในบทความนี้ แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการหลักมัชฌิมาปฏิปทาเข้ากับการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ไม่เพียงแต่เป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ แต่ยังสามารถสร้างคุณค่าและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว การสร้างสมดุล ระหว่างผลประกอบการทางการเงิน ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวทางของ มัชฌิมาปฏิปทา สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่กำลังได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบันในอนาคต แนวโน้มการประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารองค์กรมีแนวโน้มที่จะขยายตัวและพัฒนามากขึ้น โดย อาจมีลักษณะดังนี้

การบูรณาการเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีล้ำสมัย เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาด ใหญ่ (Big Data Analytics) อาจช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงได้อย่างแม่นยำและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยยังคงรักษาสมดุลและความพอดีตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา

การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืน องค์กรอาจพัฒนาโมเดลธุรกิจใหม่ๆ ที่นำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาเป็น แกนหลักในการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งองค์กรอาจให้ความสำคัญกับการปลูกฝังหลักมัชฌิมาปฏิปทาให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับนำหลักการนี้ไปใช้ในการ ทำงานและการตัดสินใจประจำวัน ซึ่งจะช่วยสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีจริยธรรม และมีความสามารถในการ ปรับตัวสูง

การพัฒนาเครื่องมือและมาตรฐานการวัดผล อาจมีการพัฒนาเครื่องมือและมาตรฐานการวัดผลที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการประเมินการบริหารความเสี่ยงตามแนวทางมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถ ประเมินและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การขยายการประยุกต์ใช้ในระดับนานาชาติ หลักมัชฌิมาปฏิปทาอาจได้รับความสนใจและการยอมรับ ในระดับนานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารความเสี่ยงในสภาวะวิกฤตโลก ซึ่งอาจนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างองค์กรและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

การบูรณาการเข้ากับการศึกษาด้านการบริหารธุรกิจ สถาบันการศึกษาอาจบรรจุหลักมัชฌิมาปฏิปทา และแนวคิดการบริหารความเสี่ยงตามแนวพุทธเข้าไปในหลักสูตรการบริหารธุรกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำธุรกิจรุ่นใหม่ในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต

ในท้ายที่สุด การประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารความเสี่ยงและการบริหารองค์กรไม่ เพียงแต่เป็นการนำภูมิปัญญาดั้งเดิมมาใช้ในบริบทสมัยใหม่เท่านั้น แต่ยังเป็นการเสนอทางเลือกใหม่ในการสร้าง สมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนในโลกปัจจุบันและอนาคต การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาใช้

อย่างชาญฉลาดและยืดหยุ่นจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จในระยะยาว ท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดเดาได้ยากของโลกธุรกิจ

บรรณานุกรม

Atkinson, C., & Blundell, J. (2017). Risk management: A practical guide for SMEs. BSI Standards Limited.

Bodhi, B. (2011). The Noble Eightfold Path: Way to the End of Suffering. Buddhist Publication Society.

Daniels, P. L. (2007). Buddhism and the transformation to sustainable economies. Society and Economy, 29(2), 155-180.

Essen, J. (2010). Sufficiency economy and Santi Asoke: Buddhist economic ethics for a just and sustainable world. Journal of Buddhist Ethics, 17, 70-99.

Hillson, D. (1997). Towards a risk maturity model. The International Journal of Project & Business Risk Management, 1(1), 35-45.

Jayasuriya, M. (2016). Buddhist perspectives on sustainability: Towards radical transformation of self and world. In S. Dhiman & J. Marques (Eds.), Spirituality and Sustainability (pp. 141-159). Springer.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Translating strategy into action. Harvard Business School Press.

Marques, J. (2015). Business and Buddhism. Routledge.

Nicholls, J., Lawlor, E., Neitzert, E., & Goodspeed, T. (2009). A guide to social return on investment. Office of the Third Sector, Cabinet Office.

Payutto, P. A. (2016). Buddhist economics: A middle way for the market place. Buddhadhamma Foundation.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.

Prayukvong, W., & Rees, B. (2018). A Buddhist economic approach to employee volunteer programmes. Journal of Business Ethics, 152(4), 891-901.

RobecoSAM. (2019). The Sustainability Yearbook 2019. RobecoSAM AG.

Srichaiyarat, P., & Bunyasrie, V. (2018). Sufficiency Economy Philosophy: A Holistic Approach to Corporate Sustainability. ASEAN Journal of Management & Innovation, 5(1), 33-45.

Srivastava, P., & Datta, B. (2018). Sustainability in business: A study on risk management practices.

International Journal of Business Ethics in Developing Economies, 7(2), 1-9.

Thera, P. (1999). The Buddha's ancient path. Buddhist Publication Society.

พุทธวิธีการบริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ ๒๑

Buddhist Methods For School Administration Towards Sustainable Development In the 21st Century

ชิษณุภูมิ หาญพละ

มหาวิทยาลัยมหาฬุพาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาตามพุทธวิธีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ ๒๑ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้วยหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งพุทธวิธีการบริหารสถานศึกษามีประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้หลักปาปณิกธรรม 3 ในการบริหารตน หลักสังคหวัตถุธรรมในการการบริหารคน หลักอิทธิบาทในการบริหารงาน รวมทั้งหลักธรรมธรรมที่มีฬุปการะมาก (สติ สัมปชัญญะ) ธรรมที่คุ้มครองโลก (หิริ โอตตัปปะ) อริยสัจ 4 ศีล 5 กัลยาณมิตร 7 หลักอธิบาทธรรม และสัปปุริสธรรม 7 หากยึด มั่นในหลักพุทธธรรมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แล้ว ในการบริหารและการจัดการศึกษา และตาม ทฤษฎีทางการบริหารแนวคิด คติฐาน และข้อฬุติโดยทั่วไป ประกอบด้วยมโนทัศน์ คติฐาน เบื้องต้น และหน้าที่หฬักของทฤษฎี ทฤษฎีเป็นเครื่องฬ่วยให้ค้นคว้าการเรียนรู้ หากตั้งมั่นใน การปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานนั้น ประสบความสำเร็จอย่างยั่งฬืน และบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลก ของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว การศึกษาจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและ ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการดำเนินชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย ทันกับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบที่จะบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จึงมี ความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : พุทธวิธี, การบริหารสถานศึกษา, การพัฒนาอย่างยั่งยืน, ศตวรรษที่ ๒๑

Abstract

Educational institution administration according to Buddhist method for sustainable development in the 21st century is very important inAdministration according to the principles specified in the Education Act to drive the development of educational institution administration for the entire administration system to be successful. Buddhist methods of educational institution administration have issues related to planning, organization, personnel management, direction and supervision. It also includes the use of the 3 Papanikadhamma principles in self-management, the Sanghavatthudhamma principles in people management, the Iddhipada principles in work management, including the principles of Dhamma with great benefits (Mindfulness, Awareness), Dhamma that protects the world (Hiri, Ottappa), the 4 Noble Truths, the 5 Precepts, the 7 Kalyanamitras, the principles of Adhipadhamma, and the 7 Sappurisadhamma. If adhering to all of the Buddhist principles mentioned above, in the administration and management of education and according to the general management theory, concepts, principles, and judgments, consisting of basic concepts, principles, and main functions of theories, theories are tools to help research and learning. If firmly established in practice and continuously applied in work, it will promote the work to be successful sustainably. And this academic article aims to present the concept of educational administration in the 21st century, which is a world of technology and innovation. Advances in information technology cause rapid changes. Therefore, education has inevitably changed accordingly. Educational institutions must therefore be alert and adjust their educational management. In order to prepare students to have skills for living in the 21st century world, there must be a change in the school administration paradigm to be in line with the times and the changes that are occurring. School administrators, as those responsible for managing the school to achieve its goals, must have knowledge, understanding, and skills in managing the school to achieve success.

Keywords : Buddhist methods, school administration, sustainable development, 21st century

บทนำ

จากสภาวการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัว ตลอดจนรวมถึงภาวะความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งสะท้อนถึงสังคมและความทันสมัย ผู้เรียนจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพและจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ มีความสามารถในการปรับตัว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต (ทิศนา แขมณี, 2555; วิจารณ์ พานิช, 2555) และต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อความอยู่รอดในสังคม (Martin, 2010) ศตวรรษที่ 21 จึงกลายเป็นโจทย์สำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาจะต้องเกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ การจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมๆ การสอนแบบเดิมๆ ที่เน้นการถ่ายทอดจากครูผู้สอนใช้ไม่ได้อีกต่อไป จำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาที่กำหนดกรอบให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองในหลายๆอย่าง มีการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษา และจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ และมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการจะทำให้ได้ ผลเช่นนี้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ สถานศึกษาต้องมีแนวทาง หลักทฤษฎี และหลักธรรมเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญเพื่อที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดนั้น ผู้บริหารแต่ละคน ต่างมีเส้นทางในการบริหารของตนแตกต่างกันไปตามความถนัด และความสามารถที่ตนมีอยู่ในเส้นทางที่หลากหลายนั้น ล้วนจำเป็นต้องยึดถือแนวทางในการ ดำเนินงานทั้งสิ้น

การบริหารสถานศึกษาด้วยหลักพุทธธรรมก็เป็นอีกแนวทางที่มีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเป็นธรรมและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์

บริหารฏัดการ ดังที่พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้นำเสนอพุทธวิธีการบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การฏัดองค์กร การบริหารงานบุคลากร การอำนวยการ และการกำกับดูแล

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้จัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เร็วมาก ฉะนั้นการจัดการเรียนรู้จะต้องใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และอยู่ในสังคมปัจจุบันที่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน พอเหมาะกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นจะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถดำรงรักษาความ เจริญมั่นคงของประเทศไว้และพัฒนา ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด” (พระราชปณิธานด้านการจัดการศึกษา, 2530: 27)

การบริหารตามหลักพุทธวิธี

พุทธวิธีการบริหาร คือวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบมาจนถึงปัจจุบันเป็น เวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหาร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล ดังนี้

พุทธวิธีในการวางแผน

พุทธวิธีในการวางแผน คือ การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการวางแผน ซึ่งเน้นที่การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการดำเนินงานอย่างมีสติและความรอบคอบ โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อบรรลุความสุขและความสงบสุขทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและสังคม

หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการวางแผน

1. การใช้ปัญญา: การวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ

2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: การตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้

3. การวางแผนอย่างมีระบบ: การแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนย่อยๆ และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. การดำเนินงานอย่างมีสติ: การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบ

5. การปรับตัว: การพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการวางแผนตามหลักพุทธวิธี

1.กำหนดเป้าหมาย:กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เช่น การบรรลุความสุข การพัฒนาตนเอง หรือการสร้างสรรค์สังคม

2. วิเคราะห์สถานการณ์: วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. วางแผนปฏิบัติการ: กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา และกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ

4. ดำเนินการ: ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ด้วยความตั้งใจและความรับผิดชอบ

5. ประเมินผล: ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

หลักธรรมที่สำคัญในการวางแผน

1. สติ: การมีสติอยู่เสมอในการกระทำทุกอย่าง ช่วยให้เราตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2. ปัญญา: การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

3. เมตตา: การมีเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น จะช่วยให้เราทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

4. กรุณา: การปรารถนาดีต่อผู้อื่น จะช่วยให้เรามีความสุขในการให้และได้รับ

5. มุทิตา: การยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เราพัฒนาตนเอง

6. อุเบกขา: การวางใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับอารมณ์ใดๆ จะช่วยให้เราสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างใจเย็น

สรุป พุทธวิธีในการวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการวางแผน จะช่วยให้เราสามารถใช้ชีวิตอย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พุทธวิธีในการจัดองค์กร

พุทธวิธีในการจัดองค์กร คือ การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างสรรค์องค์กรที่มีความเป็นธรรม มีความสุข และมีความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดี และการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักธรรมคำสอน

หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการจัดองค์กร

1. การพัฒนาบุคลากร: เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

2. การสร้างความสัมพันธ์: เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร และระหว่างองค์กรกับภายนอก โดยยึดหลักความเมตตา กรุณา และมุทิตา

3. การดำเนินงานที่เป็นธรรม: เน้นการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการตัดสินใจที่เป็นธรรม

4. การมุ่งเน้นเป้าหมายที่สูงกว่า**:** นอกจากการมุ่งเน้นผลกำไรแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดองค์กร

1. ศีล: เป็นหลักในการควบคุมตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

2. สมาธิ: เป็นการฝึกจิตให้สงบและมีสมาธิในการทำงาน

3. ปัญญา: เป็นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

4. เมตตา: เป็นความปรารถนาดีต่อผู้อื่น

5. กรุณา: เป็นความสงสารและอยากช่วยเหลือผู้อื่น

6. มุทิตา: เป็นความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ

7. อุเบกขา: เป็นความวางเฉยต่อลาภ ยศ สรรเสริญ และโทษ ทาน จึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นกลาง

สรุป การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดองค์กร เป็นแนวทางที่น่าสนใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุกองค์กร การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น

พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล คือ การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดี และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในการทำงานพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

1. การพัฒนาบุคลากร: เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมที่ดี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

1.1 การให้โอกาสในการเรียนรู้: สร้างโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2 การให้คำปรึกษา: ให้คำปรึกษาและสนับสนุนพนักงานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเอง

1.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันความรู้

2. การสร้างความสัมพันธ์: เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร โดยยึด

หลักความเมตตา กรุณา และมุทิตา

2.1 การสื่อสารที่เปิดเผย: สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส

2.2 การให้เกียรติ: ให้เกียรติและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2.3 การสร้างความยุติธรรม: ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี: สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตและร่างกาย

3.1 การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง: สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง

3.2 การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต: สนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการบริหารบุคลากร

1. เมตตา: ให้ความเมตตาต่อพนักงานทุกคน เห็นอกเห็นใจ และปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม

2. กรุณา: ปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้พนักงานมีความสุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. มุทิตา: ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง

4. อุเบกขา: วางใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับอารมณ์ใด ๆ สามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม

สรุป พุทธวิธีในการบริหารบุคลากรเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น

พุทธวิธีในการอำนวยการ

พุทธวิธีในการอำนวยการ คือ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการอำนวยการมีดังนี้

หลักการสำคัญของพุทธวิธีในการอำนวยการ

1. เมตตา: ให้ความเมตตาต่อพนักงานทุกคน เห็นอกเห็นใจ และปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม

2. กรุณา: ปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้พนักงานมีความสุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. มุทิตา: ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง

4. อุเบกขา: วางใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับอารมณ์ใด ๆ สามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม

5. สติ: มีสติอยู่เสมอในการกระทำทุกอย่าง ช่วยให้เราตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

6. ปัญญา**:** การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

การนำพุทธวิธีไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยการ

1. การสร้างผู้นำที่มีคุณธรรม: ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย: สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ

3. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร: สนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูล

และการทำงานเป็นทีม

5. การให้รางวัลและกำลังใจ: มอบรางวัลและกำลังใจให้กับพนักงานที่ทำผลงานดี เพื่อเป็นการสร้าง

ขวัญและกำลังใจ

6. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: ส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาพักผ่อน

และทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ

สรุป พุทธวิธีในการอำนวยการเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการอำนวยการ จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น

พุทธวิธีในการกำกับดูแล

พุทธวิธีในการกำกับดูแล คือ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแลบุคลากรในองค์กร โดยเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก

หลักธรรมที่สำคัญในการกำกับดูแล

1. เมตตา: ให้ความเมตตาต่อพนักงานทุกคน เห็นอกเห็นใจ และปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม

2. กรุณา: ปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้พนักงานมีความสุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. มุทิตา: ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง

4. อุเบกขา: วางใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับอารมณ์ใดๆ สามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม

5. สติ: มีสติอยู่เสมอในการกระทำทุกอย่าง ช่วยให้เราตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถ

ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

6. ปัญญา: การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

การนำพุทธวิธีไปประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแล

1. การสื่อสารอย่างเปิดเผย: สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ

2. การให้คำปรึกษา: ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่พนักงานเมื่อประสบปัญหา

3. การมอบหมายงานที่เหมาะสม: มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจ ของ

พนักงาน

4. การให้โอกาสในการพัฒนา: สนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. การให้กำลังใจ: ให้กำลังใจและชื่นชมเมื่อพนักงานทำผลงานดี

6. การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์: เมื่อเกิดปัญหา ควรแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นที่ การ

แก้ไขที่ต้นเหตุ

สรุป พุทธวิธีในการกำกับดูแลเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกระดับขององค์กร การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการกำกับดูแล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

พุทธวิธีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการควบคุมการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ ซึ่งก็คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ พุทธวิธีในพุทธวิธีการบริหารสถานศึกษา เริ่มจากการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน โดยใช้หลักธรรม อาจกล่าวได้ว่า 3 เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบได้ดังต่อไปนี้

หลักปาปณิกธรรม 3 เพื่อการบริหารตน การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหาร จึงเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้นด้วยกัน เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ และการที่จะพัฒนาองค์กรเพื่อนำพา ไปสู่การมีประสิทธิภาพสูงนั้นได้ผู้บริหารต้องมีหลักในการบริหารตนเองเสียก่อน ซึ่งสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือหลักคุณธรรมของผู้นำ ได้แก่ ปาปณิกธรรม 3 (อง.ติก. 20/459/146) โดยที่หลัก ปาปณิกธรรมนั้น สามารถนำมาปรับใช้กับผู้นำได้ ดังเช่น (พระธรรมโกศาจารย์, 2549) ได้ อธิบายรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการไกล เช่นถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่า อนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นอย่างไร สามารถคาดการณ์อนาคตในการดำเนินธุรกิจ ได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วม ในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือ การชำนาญในการใช้ความคิดหรือ ทักษะทางด้านความคิด

2. วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่นนักการเงินต้องมีความรู้ และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่างๆได้หรือเข้าใจในงบการเงิน ที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่าTechnical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารสามารถประสานผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารหรือนักบริหารจำต้องบริหารตนเองให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญ การเสียก่อน ทั้งนี้คุณลักษณะทั้งสามประการนั้นมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ 1 และ 3 มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ 2 มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้สำหรับ

นักบริหารระดับกลางคุณลักษณะทั้ง 3 ข้อมี ความสำคัญพอๆกัน คือต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสาหรับเป็นนักบริหาร ระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและ ยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่างและนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการบริหารคน ในยุคที่มีการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็วสังคมการ ทำงานในปัจจุบันจึงประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กร ซึ่งปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กรของบุคคลคือผู้บริหารที่มี ความสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากความสามารถ ความเชี่ยวชาญในกิจการงานต่างๆแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความเสมอภาค การให้ความมั่นคงในงานแก่บุคลากร ความยุติธรรมที่เป็น หลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ คำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องของหลักการสงเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน หลักการ ยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นนั้น คือ สังคหวัตถุธรรม ซึ่ง(พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย, 2539) ได้ให้ ความหมายและองค์ประกอบของ สังคหวัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ตลอดจนให้ ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ แนะน าในสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุมีผล ชักจูงในทางที่ดีงาม แสดงความเห็นอกเห็นใจ เป็นกำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจอันดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีท าให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นให้ ความช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไข ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วม แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่น ไม่ โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

หลักอิทธิบาทเพื่อการบริหารงาน การทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย แต่สิ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้ คือคุณธรรม สำหรับผู้บริหารในการบริหารงานต้องมีการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้ ได้ใช้ศักยภาพที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ บุคคลจำนวนมากที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จและทำงานแล้วไม่มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งที่ขาดไปนั่น คือการนำหลักธรรมมาใช้สนับสนุนในการ ทำงาน ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวกับการทำงานในพระพุทธศาสนา เรียกว่า อิทธิบาท 4 หลักแห่ง ความสำเร็จ หลักธรรมนี้เป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ในขณะเดียวกัน (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, 2551) ได้กล่าวถึงการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่ง ความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน

2. วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะท าให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด

3. จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้น อย่างลึกซึ้งอย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับ งานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ

4. วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง

ฐทธวิธีการบริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาอฐ่างยั่งยืน

ความหมายของแนวคิดที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ตามพจนาฐกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้นิยามไว้ว่า “ พัฒนา ” หมายถึง ทำให้เจริญ และ “ยั่งยืน” หมายถึง ยืนยง อยู่นานคงทน

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การทำให้เจริญอย่างยืนยง อยู่ได้นานการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึงการทำให้เจริญอย่างยืนยงอยู่ได้นาน (กษร เกษมชื่นยศ, 2563) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือการพัฒนาที่สามารถดำเนินไปได้อฐ่างมั่นคง ราบรื่น โดยไม่เฐิดสภาพที่ไมพึ่งปรารถนาฐันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฐัฒนาการฐัฒนาที่ยั่งยืน นี้มีลักษณะเป็นการพัฒนาที่เป็นการฐูรณาการ คือ ทำให้เป็นองฐ์รวม (holistic) หมายความ ฐ่า องฐ์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอี

กอย่าง หนึ่ง คือมีดุลยภาพ (balanced) การทบทวนแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังกล่าวเป็นแค่ การทบทวนเบื้องต้นเพื่อทำให้เราทราบกระบวนการพัฒนาในระดับต่างๆ (เสถียร ฉันทะ, 2560) การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือมีปฏิสัมพันธ์ ที่เกื้อกูลกันในระหว่างมิติอันเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตมนุษย์อยู่ดี มีสุขคือ ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งสรรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งต่อ คนในรุ่นปัจจุบันและคนรุ่นอนาคต (บานชื่น นักการเรียน, 2559)

แนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สอดคล้องกับหลักการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก ‘‘ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง’’ ‘‘การพัฒนาที่ยั่งยืน’’ และ ‘‘คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา’’ โดยอาศัยเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปี โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่องค์กรระหว่างประเทศโดยสหประชาชาติกำหนดขึ้น คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน

การบริหารและการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการ จัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษา เพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของ การกระจายรายได้และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบ ความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สรุป การบริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน การจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของ คนในยุคปัจจุบัน รูปแบบการใช้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งการกลับไปสู่ห้องนอน ตัวอย่าง ปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง (จารุวัจน์ สองเมือง, 2559) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. เป็นยุคที่คนใช้คอมพิวเตอร์โดยไม่รู้ตัวว่าใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ที่เล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและแปลงรูปทรงเป็นผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น นาฬิกา แว่นตา ตู้เย็น โทรทัศน์ โทรศัพท์ ทั้งหมดสามารถประมวลผลนำเสนอได้ไม่แตกต่างจากคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ยิ่งไปกว่านั้นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ดังกล่าวจะเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้คนสามารถเชื่อมต่อและถ่ายโอนข้อมูลจำนวน มากมายได้อย่างสะดวกและเป็นอิสระ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลได้

2. การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล อันเนื่องจากการเชื่อมต่อข้อมูลสารสนเทศ ทำให้ระบบดิจิทัลมีบทบาท ในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน ผู้คนสามารถปฏิบัติงานหรือทำ ธุรกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เวลาใด เพียงแค่สามารถเชื่อมต่อเข้าสู่ระบบอินเทอร์เน็ตได้เท่านั้นเอง ขณะเดียวกันการใช้อินเทอร์เน็ตก็ให้ความสำคัญต่อการระบุตัวตนของผู้ใช้มากขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความ ปลอดภัยสำหรับผู้ใช้เองด้วย

3. ความสัมพันธ์ในระหว่างบุคคลอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์เสมือนมากยิ่งขึ้น เป็นอีกสภาพการณ์หนึ่งที่ เกิดขึ้นสำหรับศตวรรษที่ 21 ขอบเขตทางภูมิศาสตร์ไม่สามารถขวางการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ เพราะเป็น การสื่อสารทำให้เกิดความสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แต่ทั้งนี้ผู้คนในยุคนี้จำเป็นต้องมีทักษะทางภาษาที่ มากกว่าคนในยุคที่ผ่านๆ มา

4. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ในขณะเดียวกับแหล่งข่าวก็สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและ รวดเร็ว แต่เมื่อการเข้าถึงข้อมูลไม่ใช่เรื่องยาก ความยากกลับเป็นเรื่องของการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ข่าวสาร ผู้คนจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลมากขึ้น เพื่อให้แน่ใจถึงความถูกต้องในข้อมูลที่ได้รับ

จากรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เป้าหมายในการจัดการเรียนให้กับผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป ด้วย โดยผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมี “3 ทักษะ” เพิ่มเติมนอกเหนือจากความรู้ ในวิชาหลัก (มูลนิธิยุวพัฒน์, 2562) ได้เสนอไว้ว่า ผู้เรียนควรมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ในโลกของการทำงาน ไม่ต้องการคนเรียนเก่ง จำเก่งแต่ต้องการคนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่มีในวันนี้อีกไม่กี่ปีข้างหน้า จะกลายเป็นความรู้เก่าไปเสียแล้ว เพราะฉะนั้นคนที่จะประสบความส าเร็จในอาชีพจะต้องเป็นคนที่พร้อม จะเรียนรู้สิ่ง

ใหม่ๆ ที่ ไม่มีในตำราเรียน และจะต้องเป็นผู้ที่มีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อที่จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ต้องคิด อย่างมีวิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้

2. ทักษะชีวิตและอาชีพ คือความสามารถของคนในการที่จะปรับตัว หรือเลือกทางเดินชีวิตให้เหมาะสม ซึ่งทักษะนี้จะช่วยให้สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่ยากจะคาดเดาว่าจะเป็น อย่างไร รวมไปถึงการรู้จักอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากกว่ายึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง มองความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นบทเรียน มีความรับผิดชอบ มีวินัยและทุ่มเททางานอย่างจริงจัง รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักการให้และทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น มี ภาวะความเป็นผู้นำ และรู้จักทำความดีโดยไม่หวังผล

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร คือ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ใช้ให้ถูกวิธีและเกิดประโยชน์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อหาความรู้มากกว่าความบันเทิง รู้วิธีการที่จะเข้าถึงข้อมูลต่างๆ และสามารถประเมินได้ว่าข้อมูลที่มากมายเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ รู้จักอ้างถึงที่มาของข้อมูล มีทักษะที่จะนำเสนองานต่างๆ มากกว่านั่งอ่านไปเรื่อยๆ โดยไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่จับประเด็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว ดำเนินการปฏิรูป การจัดการเรียนรู้ โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องพัฒนา ผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลัก และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะ คือทักษะด้านการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ดังนั้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็น ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ตั้งแต่การจัดหลักสูตรที่เน้นให้นักเรียน ได้สัมผัสกับความเป็นจริงหรือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวันที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น แต่นักเรียน สามารถที่จะศึกษาค้นคว้าได้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และครู นักเรียนสามารถที่จะเชื่อมโยงเนื้อหาเข้าสู่ขุมคลังแห่ง ความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ คอยให้คำแนะนำ ส่วนนักเรียนเองก็จะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้คอยรับความรู้ เพียงอย่างเดียวไปเป็นผู้ที่ต้องศึกษา ค้นคว้า หา ข้อมูล และปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้าง องค์ความรู้อย่างยั่งยืน และเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมี นิสัยรักการเรียนรู้ตลอดเวลา จนเป็นวัฒนธรรม จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป จากเดิมที่เน้นองค์ความรู้ที่ผู้เรียนจะต้องได้รับ มาเป็นเรื่องของสมรรถนะของผู้เรียน กระบวนทัศน์ด้านการบริหารสถานศึกษาก็ต้องมีการปฏิรูปด้วยเช่นกัน(จารุวัจน์ สองเมือง (2559) ได้เสนอประเด็นความท้าทายทางการบริหารในความเปลี่ยนแปลงและเครื่องมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จที่จาเป็นต้องให้ความสำคัญ ดังนี้ ความท้าทายทางการบริหารในความเปลี่ยนแปลง

1. สภาวะทางสังคม ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับในหลายประเทศที่ได้เข้าสู่ภาวะนี้ไปแล้ว สภาวะนี้เกิดขึ้นจากการที่อัตราการเกิดลดลง คนมีอายุยืนขึ้น สภาพดังกล่าวนี้ จะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาด้วยเช่นกันอย่างน้อยในสองประเด็น คือ 1) บุคลากรการศึกษาที่จะมีโอกาสขาดแคลน และจาเป็นต้องขยายอายุการทำงานของบุคลากร และ2)การจัดการศึกษาจาเป็นต้องออกแบบสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น เพราะเป็นคนกลุ่มใหญ่ของสังคม และการศึกษา ก็ไม่สามารถหยุดอยู่เพียงในวัยการศึกษาหรือวัยทำงาน สองประเด็นนี้เป็นโจทย์สำคัญหนึ่งสาหรับผู้บริหารใน ปัจจุบันที่จะต้องวางแผนการจัดการที่ชัดเจนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น

2. ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนจะเปลี่ยนไป สังเกตได้อย่างง่ายจากพฤติกรรมการซื้อสินค้าที่ปัจจุบันการซื้อขายผ่านอินเทอร์เน็ตมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เครือข่ายสังคมก็เข้ามา มีบทบาท ต่อการตัดสินใจของคนมากขึ้น ขณะเดียวกันพฤติกรรมการทำงานของคนเปลี่ยนไป ต้องการความสำเร็จและการ ยอมรับที่เร็วมากขึ้น การยึดมั่นในองค์กรอาจจะน้อยลงไปจึงเป็นความ ท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การที่จะต้องเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมกับการสร้างขวัญกาลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์การไปนาน ๆ

3. การเข้าถึงเทคโนโลยี เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เด็กรุ่นใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษาก็จำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้ง ใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอีกด้วย แต่ทั้งนี้การยอมรับและการใช้เทคโนโลยี ของบุคลากรในสถานศึกษาจะมี ระดับความสามารถที่แตกต่างกัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้จึงจำเป็นต้อง มีแผนการจัดการที่ชัดเจน เช่นเดียวกัน กับการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องมีทั้งการลงทุนและการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆกัน

4. ความหลากหลายและความขัดแย้งในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นองค์การที่เปิดรับความ หลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้นพร้อมๆ กับความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความ เป็นเอกภาพใน

องค์การ เพราะเอกภาพในองค์การคือหัวใจของความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมคือเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ สู่เป้าหมาย

5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คนในยุคใหม่จะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับที่ทำงานมีความพร้อมที่จะ เปลี่ยนงานใหม่ได้ตลอดเวลา และนิยมที่จะทำงานแบบอิสระมากกว่า ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นอีก ประเด็นสำคัญที่ท้าทายผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับทีมงานรุ่นใหม่

บทสรุป การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ปฏิรูปการจัดการ เรียนรู้ ปรับกระบวนทัศน์การบริหารสถานศึกษา และผู้ที่เป็นกลไกสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมี ทกษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ (1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (2) ทักษะการสื่อสาร (3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

องค์ความรู้จากการศึกษา

ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาตามพุทธวิธี มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ ซึ่งมีด้วยหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อน การพัฒนาการบริหารทั้งระบบการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การทำงานให้ สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) ทุกพุทธวิธีในทุกพุทธ วิธีการบริหารสถานศึกษา โดยเริ่มจากการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานโดยหลักธรรม ธรรมที่มีอุปการะมาก (สติ สัมปชัญญะ) ธรรมที่คุ้มครองโลก (หิริ โอตตัปปะ) อิริยสัจ 4 ศีล 5 กัลยาณมิตร 7 และ สัปปุริสธรรม 7 หลักการจัดการศึกษา เพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (1) ทฤษฎีประกอบด้วย มโนทัศน์ คติฐานเบื้องต้น และข้อสรุปโดยทั่วไป อย่างมีเหตุผล (2) หน้าที่หลักของ ทฤษฎีคือ พรรณนาอธิบายพยากรณ์พฤติกรรมและ (3) ทฤษฎีเป็นเครื่องช่วยให้ค้นคว้าการเรียนรู้คือ ช่วยกระตุ้นจูงใจ ซึ่งจะได้มาด้วยหลักการ จัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง ทุกคนมสิทธิได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ในหลักการมี ส่วนร่วม ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มุ่งเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาสู่เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือที่ ช่วยขับเคลื่อนการบริหารสู่ความสำเร็จ คือ การจัดการความรู้ใน

องค์การ พัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมอยู่ ตลอดเวลา การทำงานที่มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างเครือข่าย ในการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืน



บรรณานุกรม

เกษร เกษมชื่นยศ. การพัฒนาของไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. ว.จันทรเกษมสาร 2563. 26(1):16-30.

จารุวัจน์ สองเมือง. (2559). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก https://deepsouthwatch.org/th/node/8009

ทิศนา แขมณี. (2555). บัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21: การปรับหลักสูตรและการสอน. ” ในเอกสารประกอบการสัมมนาการสอน วิจัยและผลิตผลงานวิชาการในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน:ประสบการณ์จากอดีตสู่อนาคตที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บานชื่น นักการเรียน. (2559). การพัฒนาที่ยั่งยืน Sus-tainable Development. ว.สิรินธร ปริทรรศน์. 17(2): 64-69.

มูลนิธิยุวพัฒน์. (2562). วางแผนบริจาค ทำบุญส่งท้ายปี และการลดหย่อนภาษี. สืบค้นจาก https://www.yuvabadhanafoundation.org/th

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย. (2539). แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัว ตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2551). คนส าราญ งานส าเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : ส านักพิมพ์อมรินทร์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษ ที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: http://backof-fice.onec.go.th/uploads/ Book/1581-file.pdf.2560

เสถียร ฉันทะ และคณะ. รายงานการวิจัย “สำรวจสถานะของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในบริบทประเทศไทย และทางเลือกมาตรการทางเศรษฐศาสตร์ สังคมและกฎหมาย” เป้าหมายที่ 2.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2560.

Martin, J. (2010). The Meaning of the 21st Century. Bangkok. L. T. P.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

Buddhist leadership according to the four Brahmavihara dhamma principles of School administrators in the digital age

ชิษณุภูมิ หาญพละ

มหาวิทยาลัยมหาฬุพาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน การทำางานเหมือนที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำาคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความ ท้าทายที่ประเทศกำาลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transform) เพื่อให้พลเมืองมีความสามารถปรับตัวเอาตัวรอดในโลกปัจจุบันและอนาคตที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคศตวรรษที่ ๒๑ สามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแตกต่างและได้รับผลประโยชน์ก่อนและสามารถพัฒนาด้วยตนเองได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยสมรรถนะในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital disruption) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นต้น สามารถทำางานร่วมกับผู้อื่นที่มีสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถริเริ่มและเรียนรู้ด้วยตนเอง ดัง นั้น ประเทศไทยจึงต้องนำาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำาคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยใน บริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำาลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาส ในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของ ธุรกิจในประเทศ การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอร์รัปชั่น การพัฒนาศักยภาพของคนใน ประเทศ ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาสดังกล่าว รัฐบาลไทย โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร จึงได้จัดทำาแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำาคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ

การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร, 2559: 2) กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศและการ เปลี่ยนแปลงของบริบทโลก ทำให้สภาพแวดล้อมของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและที่จะเกิดในอนาคต ๒๐ ปีเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นทั้งเงื่อนไข ปัญหา ความท้าทาย ที่ประเทศไทย จะต้องเผชิญและแนวทางรองรับหรือแก้ไข ซึ่งเป็นโอกาสสำาหรับการพัฒนาประเทศ หากประเทศไทยสามารถ ปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสเหล่านั้น ดังนั้น การที่จะพัฒนาไปสู่สังคมยุคดิจิทัลได้นั้น ต้องมีผู้นำที่ดี ผู้นำที่มีคุณธรรม และผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้ก้าวผ่านสังคม ยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร

ในสังคมที่เต็มไปด้วยความแตกแยกในปัจจุบัน การที่จะทำให้เกิดความปรองดอง สมานฉันท์ ทำให้สังคมมีแต่ความเมตตาเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเจือจุน รู้จักให้อภัยให้ โอกาสมองเพื่อนมนุษย์ร่วมประเทศร่วมโลกด้วยความเป็นพี่น้องที่มีเลือดสีเดียวกัน ด้วยการ ที่คนเราประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวันในด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4 ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแลคนอื่น 1. เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีคิดทำประโยชน์แก่ ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรักความหวังดี ความ ปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่ง อื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก 3 ทาง ได้แก่ ก) เมตตาทางกาย ข) เมตตา ทางวาจา ค) เมตตาทางใจ 2. กรุณา ได้แก่ ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความ ทุกข์ 3. มุทิตา ได้แก่ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข 4. อุเบกขา ได้แก่ ความวางใจเป็นกลาง

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ และความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ผู้บริหารมืออาชีพต้องมี ความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม (Moral Quotient: MQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของโรงเรียนที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้เชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในบทความที่เสนอนี้ผู้เขียนได้เสนอเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ ผนวกเข้ากับแนวคิด หลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่แนวทางในการ ปรับปรุงสถานศึกษาโดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถจำแนกแหล่ง ทีมาของผู้นำเชิงพุทธได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร ต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงมีความสำาคัญต่อการบริหารงานองค์การ ในปัจจุบัน พระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือ เป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ภาวะผู้นำตามหลักพุทธ ธรรมได้อาศัยธรรมเป็นปัจจัยสำาคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะองค์กรสังคมอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษา มีความเป็นเลิศและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

ความหมายของภาวะผู้นำ ในทางพระพุทธศาสนานักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำตาม หลักพุทธธรรมเป็นที่ยอมรับและนักวิจัยหลายๆ ท่านได้เสนอไว้ดังนี้ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น และมุขะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ปมุขะ มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้น คือ ลักษณะแห่งผู้นำนั้นเอง เป็นการนำอย่างสัตบุรุษ อย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งทุรราชระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้นก็ไม่สูญเสียการเป็นผู้นำ เพราะมีการนำได้หลายทาง แม้จะไม่มีอำนาจทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็มีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ การพัฒนาวัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่าการเมืองเรียกว่า ผู้นำทางวิญญาณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจในการดำเนินชีวิต (อมร รักษาสัตย์, ๒๕๓๗ : ๑๒-๑๓)

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายของคำาว่าภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำาเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำาหนดไว้ (สัมมา รธนิธย์, ๒๕๕๖) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำาแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำาหนดไว้หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ๒๕๕๒) ภาวะผู้นำ คือความเป็นผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ได้ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงาม อย่างถูกต้อง ชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำจึง ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๔๐) ภาวะผู้นำมีทั้งสิ่งที่ติดตามตัวมาหรือเรียกว่า “แวว” สิ่งที่มาจากสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์ ที่ค่อยๆ ปั้นปรุงแต่งขึ้นมา และสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมอย่าง เป็นกิจจะลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้นำไทยน่าจะมีคุณลักษณะ ๕ ประการ เป็นส่วนประกอบ คือ สภาพจิตใจ มั่นคง มีความเมตตากรุณา มีเจตคติมุ่งไปข้างหน้าสร้างสรรค์ทางแก้ไขปัญหา มีความสามรถทางการพูด และ การแสดงออก เอาจริงเอาจังและมีผลงาน (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, ๒๕๕๐) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ในการกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำาประกอบ ด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงาน หรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิก ขององค์การให้ทำางานจนบรรลุเป้าหมายส่งอิทธิพลต่อพลวัติหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อวัฒนธรรมองค์การ (Sergiovanni & Moore, 1989: 213) ภาวะผู้นำคือการเข้าไปมีอิทธิพลชี้นำาทิศทาง แนวทางการกระทำและแสดงความคิดเห็น (Lunenburg & Ornstein, 1996: 113) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) (Daft, 2008: 4-5) ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย ๒ คน ซึ่งผู้นำาจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นๆ (Owens, 2001 : 236)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ: หลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ การนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำ เพื่อสร้างความผาสุกให้กับตนเอง ผู้ร่วมงาน และสังคม โดยเน้นที่การพัฒนาจิตใจ การสร้างความเข้าใจอันดี และการสร้างความสามัคคี

หลักการสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

การพัฒนาตนเอง: ผู้นำต้องหมั่นศึกษาและปฏิบัติธรรม เพื่อให้จิตใจสงบ มีสติปัญญา และสามารถควบคุมอารมณ์ได้

การสร้างความเข้าใจ: ต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น

การสร้างความสามัคคี: ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

การมีวิสัยทัศน์: มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำพาทีมไปสู่เป้าหมายนั้นได้

การสร้างแรงบันดาลใจ: กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

การเป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

คุณสมบัติของผู้นำเชิงพุทธ

มีสติ: สามารถรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวได้อย่างรอบคอบ และสามารถควบคุมตนเองได้

มีปัญญา: สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

มีเมตตา: มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น

มีความอดทน: สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคได้อย่างอดทน

มีความซื่อสัตย์: เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น

มีความรับผิดชอบ: รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

ประโยชน์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

สร้างองค์กรที่มีความสุข: สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และมีความสุข

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

สร้างความยั่งยืน: สร้างองค์กรที่มั่นคง และสามารถดำเนินงานต่อไปได้ในระยะยาว

พัฒนาสังคม: สร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีความสุข

ตัวอย่างของผู้นำเชิงพุทธในประวัติศาสตร์

พระพุทธเจ้า: เป็นแบบอย่างของผู้นำที่สมบูรณ์แบบ มีความเมตตา กรุณา และปัญญา

พระมหากษัตริย์ในอดีต: หลายพระองค์ทรงนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาใช้ในการปกครองบ้านเมือง

พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติธรรม: เป็นแบบอย่างของผู้นำทางจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในวงการศาสนาเท่านั้น แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ การเมือง หรือสังคม หากผู้นำทุกคนสามารถนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาใช้ในการทำงาน ก็จะช่วยให้โลกใบนี้เป็นสถานที่ที่ดีขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร

พรหมวิหารคือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลัก ความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะ ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแลคนอื่นทุกระดับ ทั้งในทางโลกทาง ธรรมในทางโลกก็นับตั้งแต่ บิดา มารดา ผู้ปกครอง ผู้บริหาร เป็นต้น (พันเอกปิ่น มุทุกันต์, ๒๕๑๔ : ๒๑๔-๒๔๓) พรหมวิหาร แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการ (ที.ปา. (ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖) คือ

๑. เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำ ประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกัน ตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวัง ผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก ๓ ทาง ได้แก่

ก) เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย คือ การกระทำ และการแสดงออกทาง กายที่ประกอบด้วยเมตตา

ข) เมตตาวจีกรรม เมตตาทางวาจา คือ การพูดเจรจาถ้อยคำที่ ประกอบด้วยเมตตา

ค) เมตตามโนกรรม เมตตาทางใจ คือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดี มีเจตนาดีต่อผู้อื่น และสิ่งอื่น

๒. กรุณา ได้แก่ ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓. มุทิตา ได้แก่ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วย อาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีเมื่อเขาได้ดีมีสุข มีความเจริญงอกงามยิ่งๆขึ้นไป เมื่อเห็นเขาทำความดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้า ยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุน

๔. อุเบกขา ได้แก่ ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่ พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้ผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตน ประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่ มีกิจที่จะควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควร ได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน (พระราชวรมุนี (ประยุตต์ ปยุตฺโต), ๒๕๒๘ : ๑๔๘-๑๔๙.)

พรหมวิหาร เป็นคุณธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึก เป็นข้อปฏิบัติที่มุ่งเน้น คุณธรรมที่ปรากฏในจิตใจ กล่าวคือ

เมตตา เป็นอาการประพฤติที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่มนุษย์ โดยเป็นคุณธรรมที่ กำจัดความอาฆาต ที่ปรากฏในใจของสัตว์ทั้งหลายให้สงบ มิให้เป็นข้าศึกที่ทำร้ายจิตใจของ ตนเองและผู้อื่น

กรุณา เป็นคุณธรรมที่ประกอบด้วยอาการที่จะช่วยบรรเทาทุกข์แก่สัตว์ทั้งหลาย ทำให้เป็นผู้ไม่นิ่งดูดายต่อความทุกข์ของผู้อื่น เป็นคุณธรรมที่ระงับซึ่งการเบียดเบียนกันเป็น สมบัติ

มุทิตา เป็นคุณสมบัติที่ประกอบด้วยความยินดี ปราศจากความริษยาเป็นกิจ เป็น คุณธรรมที่เสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการกำจัดความมีใจคับแคบไม่ใยดี ต่อกัน

อุเบกขา เป็นคุณธรรมที่มีอาการเป็นกลาง ๆ โดยพิจารณาถึงภาวะที่เสมอกันด้วย พิจารณาถึงภาวะของสัตว์ทั้งหลายมีกรรมของตนเป็นบรรทัดฐาน เป็นคุณธรรมที่ ประกอบด้วยความไม่เสียใจและไม่ดีใจเป็นสมบัติ (พระมหาภูเนตุ จันทร์จิต, ๒๕๔๑ : ๓๘)

พรหมวิหาร เป็นธรรมที่เกื้อกูลชีวิตและสังคม ชีวิตที่ดีมีความสุข คือ ชีวิตที่มี เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ต่อคนอื่นและสรรพสัตว์ ขณะเดียวกันชีวิตก็ต้องสัมพันธ์ กับสังคม ทั้งนี้เพราะมนุษย์เองก็คือสัตว์สังคม ต้องอยู่อาศัยร่วมกับคนอื่น ต้องพึ่งพาคนอื่น มี ทั้งผู้ที่ปกครองและผู้ที่ถูกปกครอง พรหมวิหารเป็นหลักในการปกครอง ทำให้การปกครอง เป็นไปด้วยดี มีความรักความผูกพันระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง พรหม

วิหารยังเกื้อกูลต่อการพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะเป็นการแสดงถึงการพัฒนาการ ทางสติปัญญาของมนุษย์จากความเชื่อในอำนาจ ในศักยภาพของเทพผู้ยิ่งใหญ่ มาเชื่อในอำนาจ ในศักยภาพของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีอำนาจ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประเสริฐ อันเป็นคุณธรรมที่แสดงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์

การเป็นผู้นำนั้น ต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์ เข้าใจบุคคลหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้นำประสานคนภายในดุลยภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญ ที่ ชาวพุทธรู้จักกันดีซึ่งผู้นำแน่นอนว่าจะต้องมี แม้จะเป็นเรื่องง่าย ๆ พื้น ๆ ก็ขาดไม่ได้ หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่า คือ พรหมวิหาร ๔ ประการ พรหมวิหารเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่ จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็น “พรหม” คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์ และธำรงรักษาสังคมไว้ โดยเฉพาะสำหรับผู้นำนั้นแน่นอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมี พรหมวิหาร ๔ ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษาได้พัฒนาตนแล้ว พรหมวิหาร ๔ ประการเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจ และเป็นท่าทีของจิตใจที่จะทำ ให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง ๔ ที่ประสบ กล่าวคือ

๑. ในสถานการณ์ที่เขาอยู่เป็นปกติ เราก็มี เมตตา คือ ความเป็นมิตรไมตรี ความ มีน้ำใจ ปรารถนาดี ต้องการให้เขามีความสุข ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทั้งแต่ละ คน ๆ ที่เราเกี่ยวข้อง ขยายออกไปจนถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์หรือต่อสังคม ทั้งหมดทั่วทั้งโลก เมตตานี้เป็นคุณธรรมพื้นใจประการแรกที่ต้องมี ซึ่งใช้ในยามปกติ คือ เมื่อ คนอื่นเขาอยู่กันเป็นปกติ เราก็มีเมตตาปรารถนาดี คิดหาทางสร้างสรรค์ความสุขความเจริญ ให้เขาเรื่อยไป

๒. ในสถานการณ์ที่เขาตกต่ำเดือดร้อน เราก็มี กรุณา คือ ความพลอยรู้สึกไหว ตามความทุกข์ความเดือดร้อน หรือปัญหาของเขา และต้องการช่วยเหลือปลดเปลื้องให้เขา พ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อนนั้น กรุณานี้ต่างไปจากเมตตา คือเมตตาใช้ในยามปกติ แต่ เมื่อเขาตกต่ำลงไปกลายเป็นเดือดร้อนเป็นทุกข์ เราก็มีกรุณา ใฝ่ใจช่วยบำบัดทุกข์ให้

๓. ในสถานการณ์ที่เขาขยับสูงขึ้นไปในความดีงาม ความสุขความสำเร็จ เราก็มี มุทิตา หมายความว่า เมื่อเขาเปลี่ยนไปในทางสูงขึ้น ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประสบ ความสำเร็จ เราก็ย้ายไปเป็นมุทิตา คือพลอยยินดีด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในวงการงาน ตลอดจนการเป็นผู้นำทั่วไปนั้น เรื่องที่สำคัญมากก็คือ เมื่อคนมีปัญหา มีทุกข์เดือดร้อน เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย หรือยากไร้ขาดแคลน ก็ต้องมีกรุณาที่จะเอาใจใส่แก้ปัญหา เมื่อมีคนประสบ ผลสำเร็จในการทำสิ่งดีงาม ทำให้อะไรต่ออะไรพัฒนาก้าวหน้าไป ก็ต้องมีมุทิตาช่วยส่งเสริม สนับสนุนแต่ในยามปกติก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลย ต้องเอาใจใส่ต่อการที่จะให้เขาอยู่ดีมีสุข เช่น มีสุขภาพดี อยู่ในวิถีทางของความสุขความเจริญ และการ

พัฒนาสืบต่อไป คือ ต้องมี เมตตาปรารถนาดี ถ้าปฏิบัติได้อย่างนี้ก็จะทำให้กิจการงาน และประโยชน์สุขที่มุ่งหมาย พร้อมที่จะสำเร็จผล ก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้นำ คือ "ปิโย" แปลว่า "ผู้เป็นที่รัก" กล่าวคือ ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมไปด้วยกัน หรือจะเรียกผู้ตามก็แล้วแต่ ก็จะมีความรัก มีความรู้สึกสนิท สนม สบายใจต่อผู้นำนั้น เสริมความรู้สึกอยากร่วมไปด้วยให้หนักแน่น มากขึ้น ทั้งร่วมใจและ ร่วมมืออย่างไรก็ตาม ปิโยเท่านั้นไม่พอ ปิโยนั้นได้มาจากเมตตา กรุณา มุทิตา แต่ยังต้องมีอีก ข้อหนึ่ง คือ อุเบกขา

๔. ในสถานการณ์ที่เขาทำผิดหลักหรือละเมิดธรรม เราก็มี อุเบกขา หมายความ ว่าเมื่อใดเขาทำอะไรไม่ถูกต้อง โดยละเมิดธรรม คือ ละเมิดต่อหลักการ หรือละเมิดต่อความ ถูกต้อง ทำให้เสียหลัก เสียกฎเกณฑ์ เสียความเป็นธรรม เสียความชอบธรรม ทำลายกติกา เป็นต้น ผู้นำจะต้องอยู่ในหลักที่เรียกว่า อุเบกขา อุเบกขาก็คือรักษาความเป็นกลาง ไม่ ลำเอียง ไม่เข้าข้างหยุดการขวนขวาย ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือการ ปฏิบัติต่อคนหรือช่วยเหลือคน จะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๔ : ๔)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔: สู่การเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยเมตตาและปัญญา

พรหมวิหาร ๔ หรือ **พรหมวิหารธรรม** เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนาจิตใจให้มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในทุกระดับ

เมื่อนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำ จะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

พรหมวิหาร ๔ และการเป็นผู้นำ

เมตตา: หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นมีความสุข ผู้นำที่เปี่ยมด้วยเมตตาจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

กรุณา: หมายถึง ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ผู้นำที่เปี่ยมด้วยกรุณาจะเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

มุทิตา: หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ผู้นำที่เปี่ยมด้วยมุทิตาจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้พวกเขาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อุเบกขา: หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไป ผู้นำที่เปี่ยมด้วยอุเบกขาจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และไม่ปล่อยให้อารมณ์มาครอบงำการตัดสินใจ

ประโยชน์ของการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการเป็นผู้นำ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดี: ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือ

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: เมื่อทุกคนมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดี: ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางบวก ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ

พัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน: เมื่อองค์กรมีผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม องค์กรก็จะเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวอย่างการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

เมตตา: สนับสนุนให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีม

กรุณา: ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้กับลูกน้องอย่างจริงใจ

มุทิตา: ยินดีกับความสำเร็จของลูกน้อง และให้กำลังใจเมื่อลูกน้องเผชิญกับความยากลำบาก

อุเบกขา: รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ และตัดสินใจอย่างยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่เพียงแต่เป็นแนวคิดทางศาสนา แต่ยังเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและในองค์กรต่างๆ การเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะช่วยให้คุณเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่รักของผู้คน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา

พรหมวิหาร ๔ นับเป็นหลักธรรมที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพและจิตใจของมนุษย์ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อทั้งตัวผู้บริหารเอง บุคลากร และนักเรียน

พรหมวิหาร ๔ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

เมตตา: ผู้บริหารควรมีเมตตาต่อนักเรียนทุกคน ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน สร้างบรรยากาศโรงเรียนที่อบอุ่น เป็นกันเอง ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

กรุณา: เมื่อนักเรียนประสบปัญหา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม สร้างความรู้สึกปลอดภัยให้นักเรียน และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเสมอ

มุทิตา: ยินดีกับความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากร ชื่นชมและให้กำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้องค์กรเกิดความสามัคคี

อุเบกขา: วางใจเป็นกลางในการตัดสินใจ ปฏิบัติตามหลักความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ

ประโยชน์ของการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี: เมื่อนักเรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลอย่างดี พวกเขาก็จะเปิดเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: เมื่อบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีผู้นำที่น่าเคารพ พวกเขาก็จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พัฒนาคุณภาพของนักเรียน: นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม จบออกมาเป็นกำลังสำคัญของสังคม

สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา: สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม จะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพและจิตใจของมนุษย์ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนก้าวผ่านความท้าทายและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรหมวิหาร ๔ และบทบาทของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

เมตตา: ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีเมตตาต่อนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางด้านความสามารถ หรือฐานะทางสังคม ควรสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนทุกคน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กรุณา: เมื่อนักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการใช้งานเทคโนโลยี ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการเรียนรู้

มุทิตา: ยินดีกับความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

อุเบกขา: วางใจเป็นกลางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน พิจารณาข้อดีข้อเสียอย่างรอบคอบ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัล

สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้: ส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

พัฒนาระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน: ผสมผสานการเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของนักเรียนแต่ละคน

ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา: สร้างโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผ่านการทำโครงงานหรือกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยี

สร้างชุมชนการเรียนรู้: สร้างพื้นที่สำหรับให้นักเรียนและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่าน

ช่องทางออนไลน์ เช่น กลุ่มไลน์ หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้

เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน: เทคโนโลยีช่วยให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น และช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น

พัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี: นักเรียนจะได้รับทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

สร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา: การนำเทคโนโลยีมาใช้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว

ตัวอย่างการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัล:

เมตตา: จัดทำแพลตฟอร์มการเรียนรู้ online ที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับนักเรียนทุกคน

กรุณา: จัดทำคู่มือการใช้งานโปรแกรมต่างๆ สำหรับนักเรียนและครู

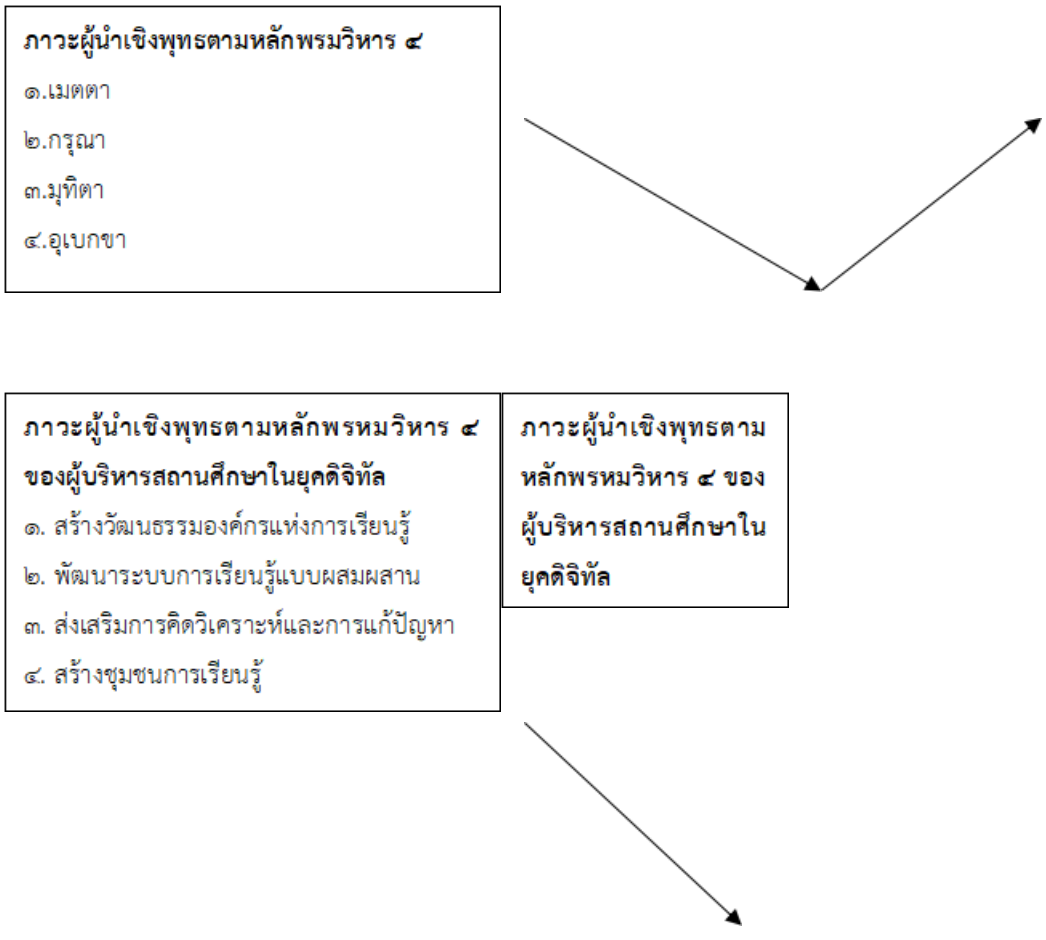
มุทิตา: จัดประกวดนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์

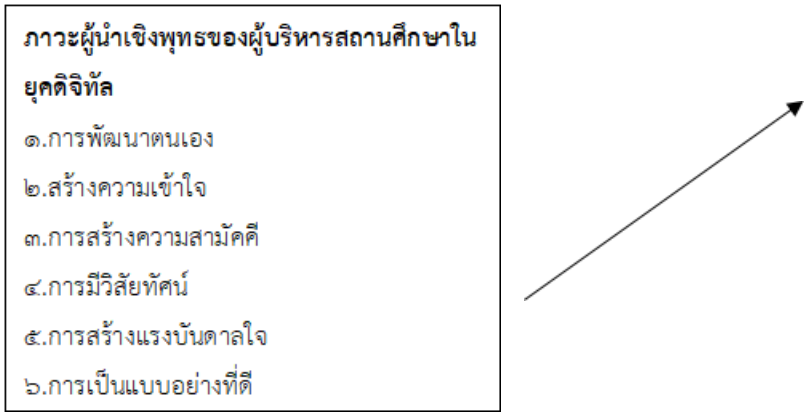
อุเบกขา: พิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงบประมาณและความพร้อมของโรงเรียน

สรุป

ความหมายของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดี งาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงาม นอกจากนี้ผู้นำจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมจะต้องวางตัวในกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด พระพุทธองค์ได้แสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารตามหลักพรหมวิหารคือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและ ปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแลคนอื่น ๑. เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีคิดทำประโยชน์แก่ ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่ง

เป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรักความหวังดี ความ ปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก ๓ ทาง ได้แก่ ก) เมตตาทางกาย ข) เมตตา ทางวาจา ค) เมตตาทางใจ ๒. กรุณา ได้แก่ ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความ ทุกข์ ๓. มุทิตา ได้แก่ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ๔. อุเบกขา ได้แก่ ความวางใจเป็นกลาง ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนก้าวผ่านความท้าทายและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน บุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารมีเมตตาต่อนักเรียนทุกคน สร้างบรรยากาศโรงเรียนที่อบอุ่น เป็นกันเอง ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ความหลากหลายของนักเรียนเพิ่มขึ้น เมื่อนักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้หรือการใช้งานเทคโนโลยี ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นในการเรียนรู้ ยินดีกับความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ วางใจเป็นกลางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน พิจารณาข้อดีข้อเสียอย่างรอบคอบและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน





ภาพที่ ๑ สรุปภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). ภาวะผู้นำา. กรุงเทพมหานคร: สำานักพิมพ์พิมพ์ไทย.

พระราชวรมุนี (ประยุตต์ ปยุตฺโต).(2528). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุธาการพิมพ์ .

พันเอกปิ่น มุทุกันต์ .(2514). แนวการสอนธรรมตามหลักสูตรนักธรรมชั้นตรี . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2550). แผนที่ความดีฉบับไพบูลย์วัฒนศิริธรรม. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

สัมมา รธนิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำากัด.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อมร รักษาสัตย์. “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน 4”. เนชั่นสุดสัปดาห์. ปีที่ 3 สิงหาคม 2537

Daft, R.L. (2008). The Leadership Experience. 4th Ed. Thomson Corporation: Stamford.

Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan. (1996). Educational Administration : Concepts and. Practices. 2nd ed. New York: Wadsworth Publishing Company.

Owens, R.G. (2001). Organization Behavior in Education. 7th ed. Boston: Ally’s Bacon.

Sergiovanni, T.J., and Moore, J.H. (1989). Schooling for Tomorrow. Boston: Allyn and Bacon.