

การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่
ตามแนวพุทธศาสตร์ สู่วิทยายุคใหม่
Academic Administration on New Era of Education Reform
by Buddhist Model to The Excellence

อำนวย มีราคา¹ พระมหาวิรุธ วิโรจโน² พระมหาสมบัติ คุณะโสโก³
Amnuai Meerakar, PhramahaWiruth Wirojano, PhramahaSombat Kunesako

บทคัดย่อ (Abstract)

การบริหารสถานศึกษา มีความครอบคลุมไปถึง การวางแผน การจัดการ การสั่งการ หรือการมอบหมายงานการประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการบริหารจัดการคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า เพราะปัจจัยทางสังคมในกระบวนการยังต้องอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมีการอาศัยหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาเป็นเครื่องบริหารจัดการในการบริหารจัดการอีกส่วนหนึ่ง เพื่อให้เกิดคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารแบบแผนโรงเรียน รวมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจสิ่งเหล่านี้เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์แก่สังคม อันจะนำไปสู่แนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ ตามแนวพุทธศาสตร์ เพื่อสู่ความเป็นเลิศ

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารสถานศึกษา; การศึกษายุคใหม่; แนวพุทธศาสตร์; ความเป็นเลิศ

Received: 2022-07-01 Revised: 2022-07-25 Accepted: 2022-07-29

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิจัยบัณฑิต
Master of Education Educational Administration Pitchaybundit College. Corresponding Author
e-mail: local.innovation.soc@gmail.com

² สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาภูมิราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน Buddhist Local Government Program. Mahamakut Buddhist University, Isan
Campus.

³ สาขาวิชาสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์และปรัชญา มหาวิทยาลัย มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Buddhist Research and Philosophy. Mahamakut Buddhist University, Isan Campus.

Abstract

The academic administration included planning organizing, ordering or assigning, Report and budgeting was on relation with the person administration and also environment by considering the morality and ethics with the value on which of the souls factors were on mutual help processes based on Buddhist doctrine for administration and management for enhancing the quality and virtue and for increasing the efficiency and effectiveness on administration by new era of education reform which included the standard administration for the schools including participating administration, decentralization. These were reflexes on the fact that the academic have to administrate for the achievement and social helpful which on leading to new era of education reform by Buddhist model to the excellence.

Keywords: Academic Administration; New era of Education; Buddhist Model; The Excellence.

บทนำ (Introduction)

มนุษย์ที่เกิดในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องดำเนินชีวิตให้มีความเป็นไปตามระบบกลไกต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนการดำเนินการบริหารจัดการตามองค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาบางอย่างต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการบริหาร อันหมายถึงการบริหารตามแนวพุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ไม่มากก็น้อย โดยให้มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ มีการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารแบบฐานโรงเรียน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะยังผลของการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาต่อไป

ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมีความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2550) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามคานียานนี้ การบริหารพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรม สองวันนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดสังฆรัตนะขึ้น พระพุทธเจ้าจึงต้องบริหารคณะสงฆ์

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2537) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิค อย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน (สถานศึกษา) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจหรือศักยภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเฉพาะเรื่องต่อไปนี้เป็นการบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามแนวการกระจายอำนาจ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การวิจัยในโรงเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา

สมาน อัครภูมิ (2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษาในมุมกว้างแล้วก็ควรมีความรู้และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับภาระงานและบริบทของสถานศึกษาด้วย ตลอดจนฐานความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และบริบทของสังคมโลกด้วย เพราะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางและแนวทางในการจัดและบริหารการศึกษาของประเทศและพื้นที่ในความรับผิดชอบของตน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายการศึกษาของชาติด้วย

Fayol (1973) ได้เสนอการบริหาร หมายถึง สามสิ่งที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันแต่มีอิสระจากกัน คือ การให้อำนาจและการใช้อำนาจของ ผ.ผู้บริหาร การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจ้างคนเข้าทำงาน และการบริหารงานบุคคล ซึ่งนิยามการบริหารนี้เชื่อว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารต้องมีอำนาจและใช้อำนาจได้ในการบริหารต้องแบ่งงาน กำหนดภาระที่ต้องทำและจ้างคนเข้ามาทำงาน ต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนศาสตร์และศิลป์การบริหารที่เกี่ยวข้องในการแต่ละเรื่อง

ฟลิปโปและคณะ (Flippo and Others 1986) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการทำงานให้สำเร็จโดยให้บุคคลเกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งน่าจะหมายความว่าหน้าที่ในการดูแลให้การดำเนินงานเสร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีบุคคลอื่นเป็นคนดำเนินการให้ในทำนองเดียวกัน

สรุปว่า การบริหาร เป็นการทำหน้าที่เพื่อให้ทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการตัดสินใจ

การกระจายอำนาจการบริหาร

มอร์ฟี่และเบ็ค (Musphy and Beck 3 - 4) กล่าวถึงการกระจายอำนาจการบริหารองค์การทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกาว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ เป็นสิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับการปฏิรูป

การศึกษา เป็นการเสนอให้มีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และไปยังสถานศึกษาโดยให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันใช้อำนาจดังกล่าว

บราวน์ (Bronw, 1990) นิยามการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การที่ฝ่ายบริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้มีบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องของเรื่องนี้ คือ อำนาจบทบาท ในการตัดสินใจในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร การกระจายอำนาจกับการรวมอำนาจไม่ได้แบ่งกันเป็นขาวกับดำ แต่เป็น ระดับความมากหรือน้อยเพียงใด ระหว่างสองชั้นของอำนาจการตัดสินใจคือ รวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ

เซอร์โต (Certo, 2003) กล่าวว่า การกระจายอำนาจหมายถึงระดับการมอบอำนาจการตัดสินใจในระดับต่างๆ ขององค์กร ระดับการตัดสินใจมีสองข้อคือ ถ้าการตัดสินใจส่งใหญ่อยู่ที่ศูนย์กลางของอำนาจเรียกว่า รวบอำนาจ แต่ถ้าการตัดสินใจกระจายไปทิศทางตรงกันข้ามเรียกว่า กระจายอำนาจ ยิ่งกระจายมากเท่าใด กระจายอำนาจยิ่งมีมากเท่านั้น

รูปแบบการกระจายอำนาจ

รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจและการรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ดังเช่นนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

บราวน์ (Bronw, 1991) กล่าวถึงการกระจายอำนาจว่าเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและรูปแบบการตัดสินใจการบริหาร ซึ่งมีหลายแบบ เช่น อาจจะหมายถึงการกระจายอำนาจยังหน่วยงานในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ หรือการมอบอำนาจในหน่วยงาน หรือการแบ่งอำนาจระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันทำงาน หรือหน่วยงานระดับ

โคเฮนและดัชช์ (Kochen and Dutsch 1980: 21-24) แบ่งการกระจายอำนาจออกเป็น 8 ลักษณะ คือ 1) กระจายอำนาจตามหน่วยปฏิบัติงาน 2) กระจายอำนาจตามพื้นที่ 3) กระจายอำนาจแบบภาระงาน 4) กระจายอำนาจไปยังหน่วยหรือบุคคลที่ให้บริการลูกค้าโดยตรง 5) การกระจายอำนาจแนวนอน 6) การกระจายอำนาจแบบการสานงานหรือมอบอำนาจ 7) การกระจายอำนาจโดยการมีส่วนร่วม 8) การกระจายอำนาจในการร่วมปรับโครงสร้าง

แฮนสัน (Hanson อ้างในสมาน อัสวภูมิ 2543) กล่าวถึงการกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้คือ การให้อำนาจ การมอบอำนาจ และการแบ่งอำนาจ ซึ่งเป็นแบบที่นักวิชาการไทยนิยมนำมาแบ่งวิธีการกระจายอำนาจการบริหารแบบหนึ่ง

สรุปได้ว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจลงในพื้นที่ หรือหน่วยงานย่อย คือผู้ปฏิบัติโดยตรง เป็นต้น

การบริหารแบบฐานโรงเรียน

การบริหารแบบฐานโรงเรียนหรือ School Based Management เป็นรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นในบริบทของการบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

(Aaman Asawapoom 1991) มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลายความหมาย เช่น แซคนี และ ไดสกี (Sackney and Dibski 1995) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบฐานโรงเรียนไว้ว่า เป็นแบบการกระจายอำนาจและการปรับโครงสร้างราชการ บางครั้งจะหมายถึงการเปิดให้มีการร่วมกันในการบริหารงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย และ เลวาซิค (Levacic 1995) นิยามไว้ว่าเป็นรูปแบบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยี อำนาจ วัสดุอุปกรณ์ คน เวลา และเงิน แต่โรงเรียนยังอยู่ในการรับผิดชอบของหน่วยเหนือในแง่ของการจัดสรรทรัพยากรและการควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน เป็นต้น

เรย์โนลส์ (Reynolds 1997) กล่าวว่านักวิชาการอาจจะให้ความหมายของการบริหารแบบฐานโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ซึ่งเขาเห็นว่าหลักทั้งสามที่กล่าวถึงต่อไปนี้จะช่วยทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแบบฐานโรงเรียนมากขึ้น ดังนี้ 1) การบริหารแบบฐานโรงเรียนเป็นการมอบอำนาจให้กับโรงเรียนแต่ละแห่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และแผนการดำเนินงาน 2) รูปแบบการตัดสินใจที่โรงเรียนควรจะเป็นการมีส่วนร่วมแบบทีมงาน ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียนในบางงาน และผู้แทนชุมชน 3) ความคาดหวังต่อการบริหารแบบฐานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล และมุ่งการยกระดับความพยายามของบุคลากรในการดำเนินงานมากขึ้น

สมาน อัครวุฒิ (2557) มีความเห็นด้วยกับเรย์โนลส์ ได้กล่าวสรุปการบริหารแบบฐานโรงเรียน ซึ่งมีจุดแตกต่างกันหลายประเด็นสำคัญดังนี้ 1) มีการกระจายอำนาจจากหน่วยบริหารกลางไปสู่สถานศึกษามากขึ้น หรือกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูง ไปให้กับผู้ระดับรองลงไป หรือแผนก หรือฝ่ายตามระบบโครงสร้างขององค์การ ในกรณีที่ เป็นสถานศึกษา 2) มีการเปลี่ยนแปลงฐานการตัดสินใจจากหน่วยงานที่เป็นศูนย์อำนาจไปเป็นสถานศึกษาและหน่วยงานระดับรองลงไป มากขึ้น 3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษามากขึ้น 4) ให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการมากขึ้น 5) ควบคุมคุณภาพโดยบุคลากรภายในและตรวจสอบได้โดยบุคคลภายนอก

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน 2546) นิยามส่วนรวมไว้ว่า การมีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญกุศล มีส่วนร่วมในการลงทุน หรือมีส่วนร่วมในการทุจริต ส่วนพจนานุกรมลองแมน (Longman 2001) นิยามคำว่า Participation หรือการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมหรือเหตุการณ์อย่างอย่างอย่างหนึ่ง

กริฟฟิน (Griffin 1996) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงานจะลดการต่อต้านในการดำเนินงานนั้นๆ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

โดยสรุปได้แล้ว การบริหารแบบฐานโรงเรียน เป็นแนวคิดที่กำหนดให้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้เกิดการตัดสินใจการบริหารซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจ โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่

พุทธวิธีในการบริหาร

วิธีการในการบริหารคณะสงฆ์และพุทธบริษัท 4 สมัยพุทธกาล เป็นวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 กว่าปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านี้ก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549)

หน้าที่ของนักบริหาร มีอยู่ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชา ภายในสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชา ภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

พุทธวิธีบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแลนั้น มีดังนี้

พุทธวิธีในการวางแผน

พุทธวิธีในการกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่งดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกันพระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการเช่นเพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์เพื่อข่มขู่บุคคลผู้ร้ายางอายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์

การบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก 4 ส. ซึ่งคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้

1. สันติสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย
2. สมาทพา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าจะต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง
3. สมุตเตชนา (แก้แค้น) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย
4. สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๒ ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อุตตหิตสมบัติ หมายถึงความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตปฏิบัติ หมายถึงธรรมเพื่อการบริหาร

วิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำคนและผลของงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร เรามีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการ 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร 3) อนวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต 4) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคลากรอำนวยการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเรามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการแม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้

หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า มากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี หลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี่ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในสัปปุริสสูตร (พระไตรปิฎกเล่มที่ 23) อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียงหลักธรรมหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียวแต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสศกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบันแต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัปปุริสธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ มี 7 ประการ คือ

1. ฉัมมัญญตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2. อัตถัญญตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3. อัตตัญญตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะ ภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไรและเท่าใดแล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อยจุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

4. มัตตัญญตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือ การขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญตา (Knowing the Proper time) ความเป็นผู้รู้จักกาลคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า

ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำเวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต้ององค์กรมากที่สุด

6. ปรีชาญาณ (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้ரியที่จะประพจน์ต่อชุมชนนั้น ว่าควรดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือ การประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจและพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. บุคคลญาณ (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน จากสาระของสปปุริสธรรมข้างต้น จะเห็นว่าพระพุทธศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกันการพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้

สรุปได้ว่า นักบริหารต้องเป็นคนฉลาดรอบรู้และขยันขันแข็ง เรื่องนี้เข้าใจได้ง่ายว่าเพราะเหตุใด คนโง่และเกียจคร้านเป็นนักบริหารเมื่อใดก็พาให้องค์กรล่มจมเมื่อนั้นคนบางคนมีทั้งความฉลาดและความขยัน แต่เขาก็ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นนักบริหาร

การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวคิดระบบการบริหารโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ ตามการให้นิยามของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตไหวทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดใหม่ สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ เช่น

Greg Bounds (1994) กล่าวว่า การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ กระบวนทัศน์ใหม่กรอบแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งเป็นวิธีคิด วิธีการของบุคคลในองค์กร เพื่อการบริหารให้องค์กรมีการปรับปรุง

ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งต่างก็ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ และดำเนินการทั่วทั้งองค์กร

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556) ให้ให้นิยามว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดของ Education Criteria for Performance Framework (2009 – 2010) ประกอบด้วย 7 หมวดสำคัญ คือ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Focus) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement Analysis and Knowledge Measurement) 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติ (Workforce Focus) 6) การวัดกระบวนการ (Process Measurement) และ 7) ผลลัพธ์ (Results)

พันศักดิ์ พลสารมัย (2540) กล่าวว่า การบริหารที่มุ่งความเป็นเลิศต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์สู่ความเป็นเลิศ คือ ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิม ไปสู่กรอบแนวคิดใหม่ โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหารเพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเป็นการมุ่งพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งให้เกิดการพัฒนาไปสู่การปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นการนำหลักธรรมแนวพุทธศาสนามาเพื่อพัฒนาความเจริญควบคู่กับคุณธรรมนำสังคม เพื่อให้เกิดสันติสุขในการบริหารได้ ไม่ว่าในสถานศึกษา หรือองค์การใดก็ตาม จึงต้องตระหนักดีเสมอว่า คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษา อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคตนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การปฏิรูปโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.
- พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมมจิตโต) (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธศักดิ์ พลสารมัย. (2540). *การพัฒนากระบวนการบริหารสถาบันอุดมศึกษาแบบมุ่งเน้นทั้งองค์การ*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2557). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

- ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2556). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ เศษธิพานิช. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่องค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : อินทกราฟฟิค.
- สมาน อัสวภูมิ. (2543). *การจัดและการบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- _____. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่*. อุบลราชธานี : อุบลกิจจอฟเซทการพิมพ์.
- Brown Daniel j. (1991). *Decentralization : The Administrator's Guidebook to School District Change*. California ; Corwin Piess.
- Brown Daniel j. (1990). *Decentralization and School – Based Management*. Pennsylvania: The Palmer Piess Taylor& Francis.
- Certo, Samuel C. (2003). *Modern Management*. 9 th en. New Jersey : Pearson Education LTD.
- Fayol, Henri. (1973). *The Administrative Theory in the State*. In *Papers on the Science of Administration*. 2nd ed. Edited by Luther Gulick and Urwick, New Jersey Augustus M Kelley Publishers.
- Flippo, Edwin B. Mondy, R. Wayne Sharplin, Arthur and Home Robert E. (1986). *Management*. 3rd ed. : Allyn and Bacon. Lnc.
- Griffin, Ricky W. (1996). *Management*. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Greg, Bounds. (1994). *Beyond Total Quality Management : Toward the Emerging Paradigm*. New York : McGraw – Hill
- Kochen, Manfred and Deutsch, Karl. W. (1980). *Decentralization: Sketches Toward a Rational Theory*. Massachusetts : Cunn& Hain.
- Reynolds, Larry J. (1997). *Successful Site-Based Management : A Practical Guide*. 2nd ed. California ; Corwin Piess. Lnc.
- Sackney, L.E. and Dibski, D.J. (1995). *School – Based Management : A critical perspective*. Paper presented at the Seventh Regional Conference of the Commonwealth Council for Educational Administration. Hong Kong, in

School – Based Management as School Reform : Taking Stock dy Joseph
Murphy and Lynn G. Beck, California ; Corwin Piess. Lnc.

