

เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ

SCHOOL ADMINISTRATION TECHNIQUES ACCORDING TO THE YONISOMANASIKARA PRINCIPLE



¹พระครูวิจิตรศาสนการ, ²ละเอียด จงกลนี และ ³ประจิตร มหาหิง

¹Phrakhuvijitsasanakan, ²LaEard Chongolnee and ³Prachitr Mahahing

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,วิทยาเขตขอนแก่น, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Compus, Thailand.

¹Phrakhuvijitsasanakan@gmail.com

Received December 25, 2020; Revised February 12, 2021; Accepted March 21, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอเทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลัก โยนิโสมนสิการ ผลการศึกษาพบว่า เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการบูรณาการเชิงพุทธ โดยใช้หลักพุทธธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นกรอบในการบริหารตามแนวพุทธ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ให้แก่ผู้บริหารได้ยึดมั่น เกิดความแข็งแกร่งทางสติปัญญา แก่ลัทธิในการใช้หลักการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ 10 ประการ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อเกิดผลสำเร็จ ทำให้สังคมภายในสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมีระเบียบแบบแผน และมีความสงบสุขมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีน้ำใจ หรือการมีจิตสาธารณะของบุคคล เพราะจิตสาธารณะ คือ รากฐานสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในทุกมิติ เพราะการที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีความสัมพันธ์

¹นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

²รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

³รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ในรูปแบบที่พึ่งพากัน ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักการคิดโดยแยกกายตามหลักโยนิโสมนสิการอยู่ตลอดเวลา

คำสำคัญ : เทคนิคการบริหารสถานศึกษา, หลักโยนิโสมนสิการ

Abstract

The objective of this academic article is to study and present the school administration techniques according to the Yonisomanasikara principle. The study results show that the school administration techniques according to the principle of Yonisomanasikara are the integration of Buddha Dhamma in Buddhism as an anchor for spiritual holding. It is a Buddhist administration framework that helps building trust and confidence for the executives. The principle helps the administrators having intellectual strength and confidence. Following the principle of Yonisomanasikara 10, it results a better practice, success, peace and social order in the schools especially the spiritual commitment or public mindedness of persons as the root cause leading to progress in all dimensions. This is because when people live together in society, they will inevitably and dependently rely on each other. The leaders or administrators consequently need to consistently apply analytical thinking according to the principle of Yonisomanasikara.

Keywords: School Administration Techniques, Yonisomanasikara Principles.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของภูมิภาคต่างๆ ของโลกมากขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยสำคัญ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำ วิฤตด้านความมั่นคง และการเปลี่ยนแปลงทางครัวเรือน เมื่อเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้อย่าง

กว้างขวางในวงการศีกษา มีการปรับเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่โดยมีการปฏิรูปต่างๆ ในการบริหารสถานศีกษาที่จะทำให้การอยู่รอดด้วยการอาศัยผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ สังคมเริ่มมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เริ่มเป็นไปในทางธุรกิจ หรือมีความเป็นทุนนิยมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของคนในสังคม ดังนั้น ต้องเรียนรู้ และปรับวิธีคิดในการเตรียมพร้อมปรับตัวปรับทัศนคติ และพัฒนาการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ให้จัดการศีกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศีกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งทักษะต่าง ๆ ทำให้ผู้นำมีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่การบริหารงานในองค์กรบรรลุปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศีกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

ความหมายของการบริหาร

การบริหารหรือ “การจัดการ” โดยทั่วไปเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน และใช้แทนกันได้เสมอ คำภาษาอังกฤษที่มักใช้เรียกในความหมายของ การบริหาร มี 2 คำ คือ Management และ Administration ส่วนมากคำว่า Management มักจะใช้ในทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง การนำเอานโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการกำหนดแบบงาน วิธีการทำงาน และการใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรต่างๆ ซึ่งเรียกว่า การจัดการ ส่วนคำว่า Administration มักเน้นการบริหารเกี่ยวกับนโยบาย มักนิยมใช้ในทางราชการ เช่น Public Administration (ม.เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอีสาน, 2560)

คำนิยามของคำว่า “การบริหาร” มีคำนิยามอยู่หลายคำนิยาม แต่ที่นิยมกันแพร่หลายกันอยู่ในปัจจุบันมี 2 นิยาม คือ

1. การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นในความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารประสบความสำเร็จในเป้าหมายของพวกเขา โดยการเตรียมการให้กับบุคคลอื่นปฏิบัติงานอะไรก็ได้ที่มีความจำเป็น ผู้บริหารมิได้ปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยตัวของพวกเขาเอง

2. การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ในความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์การ ซึ่งมีเงินทุน อุปกรณ์ ข่าวสาร และคน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ

จากคำนิยามของการบริหารดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่า การบริหารจะครอบคลุมประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective) คือ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

2. ต้องมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ความสำเร็จของผลงานตามที่กำหนดหมายไว้

3. ต้องมีทรัพยากร (Resource) คือ ปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหาร ที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องด้วยโดยตรง ซึ่งแต่เดิมโดยทั่วไป ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกโดยย่อว่า 4 M's แต่ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ ทางสังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ทรัพยากรดังกล่าวจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวคือ ทรัพยากรที่เป็นส่วนประกอบในการบริหาร ประกอบด้วย ทรัพยากรคน (Human Resource) ทรัพยากรที่เป็นวัสดุและอุปกรณ์ (Physical Resource) และทรัพยากรทางด้านเงินทุน (Financial Resource) และทรัพยากรทางด้านข่าวสารข้อมูล (Information Resource)

4. มีการผสมประสานกัน (Integration and Coordination) คือ กระบวนการในการดำเนินงานด้วยประการทั้งปวง ที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ สอดคล้องต่อเนื่องกัน

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ

เทคนิคการบริหารสถานศึกษายุคใหม่

วิทยาเกียรติ เงินดี (2560 : 2) กล่าวว่า iva เทคนิคการบริหารแบบสมัยใหม่ คือ การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management) : PM การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็น

การดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีประโยชน์ในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศร่างกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร
- 2) ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาขององค์กร
- 3) เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
- 4) ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ
- 5) สร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 6) ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
- 7) สร้างสรรค์หลักประชาธิปไตย
- 8) ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 :15) กล่าวถึงหลักการบริหารตามหลัก ไคเซ็น คือการลดขั้นตอนส่วนเกิน แต่ลดจากเรื่องที่ไม่จำเป็นด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทำด้วยความตั้งใจจริง ไคเซ็น คือ

- 1) เปลี่ยนวิธีการ...เปลี่ยนวิธีการทำงาน ลดขั้นตอนส่วนที่ไม่จำเป็นออก
- 2) เปลี่ยนเรื่องเล็ก...เปลี่ยนเรื่องเล็ก ๆ หรือปัญหาที่พบเห็นในแต่ละวัน
- 3) รับมือกับความเป็นจริง...ทำเรื่องที่ทำได้อีกก่อน รับมือกับความเป็นจริงที่มี

ข้อจำกัด

การทำไคเซ็นปรากฏให้เราได้เห็นกันทุกที่ ไม่ใช่แค่ในโรงงาน เพราะไม่ว่าจะเป็นในสายการผลิต ในสำนักงาน หรือแม้แต่ในชีวิตประจำวัน ก็สามารถทำไคเซ็นได้เหมือนกัน

1. แนวทางและขั้นตอนในการปรับปรุงแบบไคเซ็น

การใช้หลักการไคเซ็น ระบุว่า มี 7 ขั้นตอนซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอน ดังกล่าวนี้นี้ กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการเชิงระบบ (System approach) หรือปรัชญาในการสร้างคุณภาพงานของ เดมมิง ที่เรียกว่า PDCA (Plan – Do – Check – Action) ที่นำไปใช้ หรือประยุกต์ใช้ในทุกระดับกิจกรรม หรือ ทุกระบบการปฏิบัติงานนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นงานเล็กหรืองานใหญ่ อันประกอบด้วย

- 1) ค้นหาปัญหา และกำหนดหัวข้อแก้ไขปัญหา

- 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาเพื่อรู้สถานการณ์ของปัญหา
- 3) วิเคราะห์หาสาเหตุ
- 4) กำหนดวิธีการแก้ไข สิ่งที่ต้องระบุคือ ทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร
- 5) ใครเป็นคนทำ และทำอย่างไร
- 6) ลงมือดำเนินการ
- 7) ตรวจสอบผลและผลกระทบต่างๆและการรักษาสภาพที่แก้ไขแล้วโดยการกำหนด

มาตรฐานการทำงาน

2. กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) จะดำเนินการตามแนวทางวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) มีดังนี้

1) P-Plan ในช่วงของการวางแผนจะมีการศึกษาปัญหาพื้นที่หรือกระบวนการที่ต้องการปรับปรุงและจัดทำมาตรวัดสำคัญ (Key Metrics) สำหรับติดตามวัดผล เช่น รอบเวลา (Cycle Time) เวลาการหยุดเครื่อง (Downtime) เวลาการตั้งเครื่อง อัตราการเกิดของเสีย เป็นต้น โดยมีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity) เพื่อระดมสมองแสดงความคิดเห็นร่วมกันพัฒนาแนวทางสำหรับแก้ปัญหาในเชิงลึก ดังนั้นผลลัพธ์ในช่วงของการวางแผนจะมีการเสนอวิธีการทำงานหรือกระบวนการใหม่

2) D-Do ในช่วงนี้จะมีการนำผลลัพธ์หรือแนวทางในช่วงของการวางแผนมาใช้ในการดำเนินการสำหรับ Kaizen Events ภายในช่วงเวลาอันสั้นโดยมีผลกระทบต่อเวลาทำงานน้อยที่สุด (Minimal Disruption) ซึ่งอาจใช้เวลาหลังเลิกงานหรือช่วงของวันหยุด

3) C-Check โดยใช้มาตรวัดที่จัดทำขึ้นสำหรับติดตามวัดผลการดำเนินกิจกรรมตามวิธีการ

ใหม่ (New Method) เพื่อเปรียบวัดประสิทธิผลกับแนวทางเดิม หากผลลัพธ์จากแนวทางใหม่ ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ทางทีมงานอาจพิจารณาแนวทางเดิมหรือดำเนินการค้นหาแนวทางปรับปรุงต่อไป

4) A-Act โดยนำข้อมูลที่วัดผลและประเมินในช่วงของการตรวจสอบเพื่อใช้สำหรับดำเนินการปรับแก้ (Corrective Action) ด้วยทีมงานไคเซ็น ซึ่งมีผู้บริหารให้การสนับสนุน เพื่อมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการในช่วงของการดำเนินกิจกรรมไคเซ็นหรือ กิจกรรมการปรับปรุง (Kaizen Event) ทางทีมงานปรับปรุงจะมุ่งค้นหาสาเหตุต้นตอของความสูญเสียและใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อขจัดความสูญเสีย โดยมีการทำงานร่วมกับทีมงานข้ามสายงานอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา 3-10 วัน และมีการติดตาม

(Follow Up) ผลลัพธ์หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใน 30 วัน หลังจากดำเนินกิจกรรม การปรับปรุง (Kaizen Event) รวมทั้งมีการจัดทำมาตรฐานกระบวนการ (Process Standardization)

3. วิธีคิดเพื่อหาทางปรับปรุงตามแนวคิดไคเซ็น (Kaizen)

นักบริหารมืออาชีพ ต้องคิดและตั้งคำถาม 5 W 1 H ซึ่งเป็นการถามคำถามเพื่อ วิเคราะห์หาเหตุผลในการทำงานตามวิธีเดิม และหาช่องทางปรับปรุงให้ดีขึ้น ประกอบด้วย คำถามดังนี้

What ? เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาจุดประสงค์ของการทำงาน แนวคิดที่เป็น กรอบในการตั้งคำถาม ได้แก่ ทำอะไร ? ทำไมต้องทำ ? ทำอย่างอื่นได้หรือไม่ ?

When ? เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาเวลาในการทำงานที่เหมาะสม แนวคิดที่เป็น กรอบในการตั้งคำถาม ได้แก่ ทำเมื่อไหร่ ? ทำไมต้องทำตอนนั้น ? ทำตอนอื่นได้หรือไม่ ?

Where ? เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสม แนวคิดที่เป็น กรอบในการตั้งคำถาม ได้แก่ ทำที่ไหน ? ทำไมต้องทำที่นั่น ? ทำที่อื่นได้หรือไม่ ?

Who ? เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมสำหรับงาน แนวคิดที่เป็น กรอบในการตั้งคำถาม ได้แก่ ใครเป็นคนทำ ? ทำไมต้องเป็นคนนั้นทำ ? คนอื่นทำได้หรือไม่ ?

How ? เป็นการตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับงาน แนวคิดที่เป็น กรอบในการตั้งคำถาม ได้แก่ ทำอย่างไร ? ทำไมต้องทำอย่างนั้น ? ทำวิธีอื่นได้หรือไม่ ?

Why ? เป็นการตั้งคำถามเป็นคำถามที่ถามครั้งที่ 2 ของคำถามข้างต้นเพื่อหาเหตุผลในการ ทำงาน

4. ทศนคติที่พึงประสงค์ต่อความสำเร็จของไคเซ็น ประกอบด้วย

1) Can't do-การละทิ้งความคิดเก่าๆ ที่ว่าไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้และคิด ใหม่ว่าทุกอย่างสามารถทำให้เกิดขึ้นได้

2) It can be done-ด้วยการคิดว่าจะทำอย่างไรด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งาน สำเร็จ

3) อย่ายอมรับคำแก้ตัว

4) ไม่ต้องแสวงหาความสมบูรณ์แบบของการปรับปรุงงานก่อนลงมือทำ

5) แก้ไขข้อผิดพลาดทันทีที่พบ โดยไม่รีรอ

6) ไม่จำเป็นต้องใช้เงินหรือทรัพยากรมากมายเพื่อทำการปรับปรุง

7) สร้างความคิดว่าปัญหาช่วยให้มีโอกาสได้ฝึกฝนสมองมากขึ้น ดังนั้น จงวิ่งเข้าหาปัญหาเพื่อทำการแก้ไข

8) ตั้งคำถามว่า“ทำไม”อย่างน้อย 5 ครั้ง กระทั่งพบรากของปัญหา (Root Cause)

9) ความคิดของคนสืบคนย่อมดีกว่าความคิดของคนคนเดียว

10) คิดว่าการปรับปรุงให้ดีขึ้นนั้น ไม่มีจุดสิ้นสุดหรือไม่มีจุดจบ

จากเนื้อหาข้างต้นสรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารแบบสมัยใหม่ หมายถึง การบริหารแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participative Management) : PM เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางาน ด้วยความเต็มใจ อุทิศร่างกาย แรงใจ มุ่งมั่นทำงานเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรนั้น เป็นการลดขั้นตอนส่วนเกิน แต่ลดจากเรื่องที่ไม่จำเป็น ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทำด้วยความตั้งใจจริง ตามหลักการทำงานคุณภาพ 7 ขั้นตอน คือ ค้นหาปัญหาและกำหนดหัวข้อแก้ไขปัญหา, วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาเพื่อรู้สถานการณ์ของปัญหา, วิเคราะห์หาสาเหตุ, กำหนดวิธีการแก้ไข สิ่งที่ต้องระบุคือ ทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร, ใครเป็นคนทำ และทำอย่างไร, ลงมือดำเนินการ และ ตรวจสอบผล และ ผลกระทบต่างๆ และการรักษาสภาพที่แก้ไขแล้วโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

หลักโยนิโสมนสิการ

1. ความหมายของโยนิโสมนสิการ

วรรณ สุตติวิจิตร (2541 : 9-13) ได้ประมวลตัวอย่างเรื่องหลักโยนิโสมนสิการมาประกอบเข้ากับวิธีคิดแต่ละวิธีของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ดังนี้

โยนิโสมนสิการ หมายถึง การคิดของบุคคลที่ต้องมีสติปัญญาเป็นตัวกำกับ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถ คิดเป็น วิเคราะห์เป็น โดยคิดและวิเคราะห์ได้อย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ ต่อเนื่องจากเหตุสู่ผล เชื่อมโยงกันภายใต้พื้นฐานของคุณธรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างนี้ เรียกว่า การคิดแบบมีเหตุผลจนทำให้เกิดปัญญา

- โยนิโสมนสิการ มาจาก 2 คำ คือ โยนิโส + มนสิการ
- โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ หมายถึง เหตุ ต้นเหตุ หรือ จุดเกิดแห่งเหตุ
- มนสิการ แปลว่า การคิด การวิเคราะห์ การพิจารณา

การทำใจให้แนบคาย เป็นปัจจัยในการรับรู้ผัสสะจากภายนอก อันจะเป็นตัวกันกระแสความคิดไม่ให้ปรุงแต่งตามตัณหา ความทะยานอยากที่เป็นองค์ประกอบภายในของของตนเอง ทำให้พิจารณาสิ่งๆอย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น โยนิโสมนสิการ จึงมีความหมายของการคิดที่เป็นระบบ คิดเป็นระเบียบและคิดมีเหตุผล

2. ความสำคัญของโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ เป็นความคิดที่สกัดกั้นอวิชชาตัณหา (อวิชชา คือ ความไม่รู้ในสิ่งที่ควรรู้ และความรู้ในสิ่งที่ไม่ควรรู้ ตัณหา คือ ความทะยานอยาก ความใคร่ในกาม) กล่าวคือ เป็นการคิดอย่างมีเหตุและผล ไม่คิดตามความต้องการของตนที่ไร้ซึ่งเหตุและผล เพราะปุถุชนทั่วไปมักคิดภายใต้พื้นฐานความต้องการของตน

ดังนั้น บุคคลหรือนักบริหารที่คิดแบบเป็นโยนิโสมนสิการ จะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ภายใต้พื้นฐานเหตุและผล นั่นคือ การเกิดสภาวะผู้มีปัญญา ด้วยการใช้ความคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองในเหตุและผล นำไปสู่การรับรู้ความจริง และการหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3. วิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ ความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง สามารถพัฒนาตนเองไปสู่อิสรภาพได้อย่างแท้จริงได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน คือ

1) ปัจจัยภายนอก เรียกว่า ปรโตโมสะ คือ เสี่ยงจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ ได้แก่ เสียงที่ดั่งาม เสียงที่ถูกต้อง เสียงที่บอกกล่าวชี้แจงความจริง มีเหตุผล มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดจากรักความปรารถนาดี เสียงที่ดั่งามเช่นนี้เกิดจากแหล่งที่ดี คือ คนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม คนเช่นนี้ทางธรรมเรียกว่า สัตบุรุษหรือบัณฑิต ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำ สั่งสอน อธิบาย ชี้แจง ชักนำความคิดที่ถูกต้องให้เกิดแก่ผู้อื่น ซึ่งเราเรียกว่า “กัลยาณมิตร” ซึ่งตามปกติกัลยาณมิตรจะทำหน้าที่ให้เกิดผลดี และประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดเสียก่อน

2) ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากอารมณ์และความนึกคิดของตัวบุคคล ภายใต้พื้นฐานที่ไม่นำความรู้สึกที่คล้อยตามตัณหาของตนเข้าเกี่ยวข้อง ทำให้บุคคลนั้น รู้จักมองรู้จักพิจารณาในเหตุตามสภาวะความเป็นจริง

เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ

พระครูสุนทรปริยัติกิจ (2560 : 156) กล่าวว่า“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารการทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน ซึ่งคำว่า “โยนิโสมนสิการ” ประกอบด้วยคำสองคำ คำแรกคือ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้าแหล่งเกิดปัญหา อุบาย วิธีทาง และคำที่สอง คือ มนสิการแปลว่า การนำในใจ การคิด คำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อรวมกันมีความหมายว่า การนึกในใจโดยแยบคาย หรือการคิดแบบแยบคาย ซึ่งหมายถึง แนวการคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ (อุบาย มนสิการ) ที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปบาทมนสิการ) ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ มีวิธีคิดแยกย่อยออกเป็น 10 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย

วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือ คิดแบบสืบสวน คือ การคิดแบบหาสาเหตุที่ทำให้เกิดผล หรือเหตุการณ์ ว่ามีอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2. วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ

วิธีคิดแบบแยกส่วนหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นการคิดวิเคราะห์ที่แยกสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ก็แยกออกเป็นฝ่ายบุคคล ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการเงิน เป็นต้น แล้ววิเคราะห์ทีละฝ่าย โดยใช้วิธีคิดแบบอื่น มาร่วมใช้ด้วย โดยต้องแยกแยะออกมาเป็นองค์ประกอบย่อยๆได้ กระบวนการคิดแบบนี้ ได้แก่ การแตกประเด็นย่อย การจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นย่อย และหมวดหมู่ และการสรุปประเด็นปัญหาเหตุ และผล และแนวทางแก้ไข เป็นต้น

3.วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์

วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์หรือแบบรู้เท่าทันธรรมดา เป็นกระบวนการคิดให้รู้และเข้าใจในความธรรมดาของสรรพสิ่งทั้งปวง รู้เท่าทันว่า อะไรจริง อะไรเท็จ ที่ปรากฏเช่นนั้น

สาเหตุมาจากอะไร ทำให้เกิดผลอย่างไร นักบริหารที่ใช้วิธีคิดแบบนี้ได้ จัดว่าเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญได้

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ

วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) โดยคิดแบบเป็นคู่ คือวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุพร้อมกัน เมื่อได้ปัญหาและสาเหตุแล้ว นำปัญหาที่ได้มากำหนดเป้าหมายและนำสาเหตุมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์

วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย คือกระบวนการคิดที่พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการที่ดีกับจุดประสงค์ที่ถูกต้อง ซึ่งกระบวนการคิดที่พิจารณาถึงหลักการกับจุดมุ่งหมาย จะช่วยให้เราสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและทำให้เกิดผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หากต้องการเงินเพื่อมาซื้อโทรศัพท์ แต่เงินไม่มีหรือมีไม่พอ ดังนั้น แล้วจำเป็นต้องหาเงินมาเพิ่ม แต่จะหาด้วยวิธีใดบ้าง และคำสอนในทางพุทธศาสนากล่าวถึงการไม่กระทำผิดในหลายประการ เช่น ไม่ลักทรัพย์ ดังนั้นแล้ว ก็ควรหาเงินด้วยวิธีอื่นที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม

6. วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก

วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก หรือ ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือก วิธีนี้ใช้ร่วมกับวิธีอื่นด้วย เป็นการคิดแยกแยะสิ่งที่มีอยู่ตามปกติมองให้เป็นข้อดี ข้อเสีย สิ่งที่ดี สิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่เป็นคุณ สิ่งที่เป็นโทษ และเลือกทำ เลือกปฏิบัติแต่สิ่งดี สิ่งที่เป็นคุณ และหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดี สิ่งที่เป็นโทษจากสิ่งที่มีอยู่ เห็นอยู่

7. วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม

วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม เป็นการคิดจำแนกแยกออกกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้ หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าแท้ ซึ่งแตกต่างจากคุณค่าเทียม เช่น แสวงหาสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นโดยแท้จริงหรือมีแล้วก็ได้ไม่ได้แก้ปัญหาให้อย่างยั่งยืน หรือการไม่ทำงานตามหน้าที่แต่ไปทำงานนอกหน้าที่ที่จำเป็นหรือให้คนยอมรับ

8. วิธีคิดแบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรม

วิธีคิดแบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรม เป็นวิธีการคิดที่จะนำเอาประสบการณ์ ความรู้ มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคล สิ่งแวดล้อม

9. วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน

วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน เป็นวิธีคิดโดยการมีสติอยู่กับปัจจุบัน โดยการเอาผลจาก อดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุง โดยไม่ไปคำนึงแต่เรื่องในอดีต และมีสติในการคิดแก้ไขหรือ ปรับปรุงในเวลาปัจจุบัน โดยรู้ว่าการกระทำในปัจจุบันจะทำให้เกิดผลในอนาคตอย่างไร แต่ ไม่ใช่เพื่อหม่อมลอยถึงอนาคตตลอดเวลา

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท

วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นวิธีการคิดประกอบกับการใช้คำพูดหรือการพูด โดยสรุป แล้วคล้ายกับนำวิธีคิดที่กล่าวมาข้างต้นมานำเสนอให้รู้ตาม ที่ได้คิดจำแนก แยกแยะ คิด เป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน คิดเป็นประเด็น

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา คือการบริหารคน เงิน ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเก่งด้านการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและ ปัจจัยภายในมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ การมีกัลยาณมิตรที่ดีที่เป็นปัจจัย ภายนอก ที่จะมาช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดปัจจัยภายใน ตามมา คือ วิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการซึ่งทำให้อุบัติการคิดเป็น และคิดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้การคิดในพื้นฐานของปัญญามีระเบียบแบบแผน และครอบคลุมในประเด็นทุกมิติ ที่เกี่ยวข้อง แต่ต้องมองทุกแง่ทุกอย่างเชื่อมโยงเป็นขั้นตอน เพื่อพัฒนาสัมมาทิฐิที่จะนำคน ไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่ ประจำวันที่ถูกต้องหรือมีวิถีการดำเนินชีวิตที่ดี งามในสังคม โดยหลัก“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหาร สถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหาร การทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยใน การตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวการคิด 4 ประการ คือ การ คิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) ที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบ เป็นขั้นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปณมนสิการ), การคิดโดยการค้นหา สาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนสิการ)

และการคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปาทกมนสิการ)

บทสรุป

ในการบริหารสถานศึกษานั้น (พงษ์ทิพา สวัสดิชูโต :2559) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 11 ประการ ดังนี้ 1) การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์การ (Division of work) 2) มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (Standardization) 3) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) 4) มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility) 5) มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น (Division of Labor) 6) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ที่ชัดเจน (Span of control) 7) มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability) 8) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์การได้ (Flexibility) 9) สามารถทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security) 10) มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy) 11) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์การ (Evaluation) เทคนิคการบริหารสถานศึกษา มีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ (4 Ms) คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) ดังนั้น การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ดังนั้น เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการบูรณาการเชิงพุทธ โดยใช้หลักพุทธธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นกรอบในการบริหารตามแนวพุทธ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ให้แก่ผู้บริหารได้ยึดมั่น เกิดความแข็งแกร่งทาง

สติปัญญา แก่ล้ากว่าในการใช้หลักความคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ 10 ประการข้างต้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อเกิดผลสำเร็จ ทำให้สังคมภายในสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมีระเบียบแบบแผน และมีความสงบสุขมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีน้ำใจ หรือการมีจิตสาธารณะของบุคคล เพราะจิตสาธารณะ คือ รากฐานสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในทุกมิติ เพราะการที่คนมาอยู่รวมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่พึ่งพากัน ผู้นำ หรือผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักการคิดโดยแยกคายตามหลักโยนิโสมนสิการอยู่ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, (2553), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558), รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรปริยัติกิจ (สังฆเสนากุล).(2560), กระบวนการโยนิโสมนสิการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. บทความวิจัยวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2560.
- พงษ์ทิพา สวัสดิชูโต.(2559), รู้เรื่องการบริหารจัดการ. บริษัท เอส เอ็ม อี ดีเวลลอปเม้นท์ แอนด์ คอนซัลแทนท์ จำกัด.
- วรรณนา สุติวิจิตร. (2541), เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยาเกียรติ เงินดี. (2551), เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ :เทคนิคการบริหารสมัยใหม่. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. 11 พฤศจิกายน 2551.