

การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่ BUDDHIST ORGANIZATIONAL MANAGEMENT IN THE MODERN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

¹วีระพงษ์ ประดอง, และ ²ประจิตร มหาหิง

¹Weerapong Prongdong, and ²Prachitr Mahahing

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,วิทยาเขตขอนแก่น, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Compus, Thailand.

¹Weerapong_p@hotmail.com

Received September 10, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่ เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ยาวไกล กล่าวคือ เป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารในการส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสม การวางแผนบริหารองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความรอบคอบ รอบด้าน มีคุณธรรมประจำใจ มีความเสียสละให้กับองค์กร ให้ความสำคัญกับคนดีมากกว่าคนเก่ง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน.

คำสำคัญ : การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธ, สถานศึกษายุคใหม่.

Abstract

This academic article aimed to study Buddhist organizational management in modern educational institutions. The results of the study were as follows. Buddhist organizational management in modern educational institutions depends on ethical leadership that needs to have a long vision including the specific qualification of the

¹นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

²รองศาสตราจารย์ ดร.,หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

administrators in promoting assistance and appropriate mutual generosity. In organizational planning, administrators need to have: knowledge, prudence in all aspects, morality in mind, dedication towards the organization, valuing good people rather than the smart ones and focusing on common interests rather than personal ones.

Keywords: Buddhist Organizational Management, Modern Educational Institutions

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารงานหรือการจัดการองค์กร มีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยม ที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตกกำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะเขาถือว่าการที่จะใช้หลักการ วิธีการ หรือเทคนิคของนักวิชาการชาวตะวันตก ซึ่งพัฒนาการบริหารจัดการมาไม่เกิน 100 ปีนั้น ยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ รวมทั้งมีผู้แพ้ผู้ชนะ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน ดังนั้น เมื่อนักวิชาการทางตะวันตก ได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้เขารู้ว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข นั่นคือศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์ จะได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบว่า สามารถบูรณาการรวมเข้ากันได้และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหลือเชื่อ ถึงแม้ว่าจะเป็นหลักการคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถึงกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้ว แต่ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับระบบการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร จึงทำให้การบริหารงานมีความซับซ้อนต้องใช้กลยุทธ์ด้านต่าง ๆ มาปรับเข้ากับระบบการบริหารงาน เน้นการแข่งขันและผลกำไรสูงสุดเพื่อสนองระบบบริโภคนิยม จึงมีศาสตร์ในการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ระบบเก่า โดยเพิ่มองค์ความรู้ในการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเข้ามาประกอบเป็น หลักในการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะการแข่งขันขององค์กรที่มีความหลากหลาย จึงมีการนำเอาเรื่องสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้ในการบริหารสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการระบุทรัพยากรบุคคลว่า มีความสามารถและความรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถที่ดีที่สุด เป็นการแสวงหาความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป นำมาเป็นบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศขององค์กร ในการบรรลุ

เป้าหมายสูงสุดขององค์กรเพื่อการแข่งขันที่มีศักยภาพเหนือกว่าองค์กรอื่นๆระบบบริหารงานที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบบริหารงาน สมัยใหม่ที่มีการพัฒนาการในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การบริหารงานองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงาน ควรคำนึงเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย เงิน (money) วัตถุดิบ (materials) เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ (machine or equipment)และแรงงานหรือคน (man) องค์กรความรู้ในการบริหารงานในยุคต้นๆ ของการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่จะคิดถึงองค์ประกอบสำคัญดังกล่าว จึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น จึงได้มีแนวความคิดในการบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพราะว่าการบริหารจัดการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเนื่องจากโลกในอนาคตเป็นโลกที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตมากขึ้น นักวิชาการชื่อ Luther Gulicks และคณะได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่เรียกว่า“ POSDCORB” ไว้ 7 ประการ คือ 1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง องค์กรควรจะกำหนดแผนงานกิจการเพื่อให้หมู่สมาชิก หรือบุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนไปในทางเดียวกัน 2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาที่คล่องตัว การเชื่อมสายบังคับบัญชาให้แน่นแฟ้น และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร 4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) องค์กรต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วแม่นยำ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานงานในเชิงระบบในองค์กร หรือนอกกระบบนอกองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร 6. การเสนอรายงาน (Reporting) องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และเป็นข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน เทียงตรง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูลจะทำให้การบริหารองค์กรได้อย่างแม่นยำ รวดเร็วต่อผู้บริหาร 7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) องค์กรควรจัดทำระบบบัญชีและงบประมาณเป็นแบบมาตรฐาน ซึ่งสามารถตรวจสอบระบบบัญชี (Balance Sheet) ได้อย่างมีระบบในการบริหารงานองค์กร (ศิริวัฒน์ ปิยสีโล : 2560)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหลักการบริหารงานสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กร เพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคคล) ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมทั้งใช้

เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุน ด้านฐานข้อมูล การสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาคในองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือ การกระจายอำนาจที่เหมาะสม จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อนำองค์กรเข้าสู่โลกาภิวัตน์ และความได้เปรียบในแข่งขันของระบบทุนนิยมในปัจจุบันซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ความหมายของการบริหารและการจัดการองค์กร

“การบริหาร”หรือ“การจัดการ”โดยทั่วไปเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน และใช้แทนกันได้เสมอ คำภาษาอังกฤษที่มักใช้เรียกในความหมายของ การบริหาร มี 2 คำ คือ Management และ Administration ส่วนมากคำว่า Management มักจะใช้ในทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง การนำเอานโยบายไปปฏิบัติ โดยมีกำหนดแบบงาน 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 ความสำเร็จของผลงานตามที่คาดหวังไว้

3) ต้องมีทรัพยากร (Resource) คือ ปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหาร ที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องกับโดยตรง 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) มีการประสานประสานกัน (Integration and Coordination) คือ กระบวนการในการดำเนินงานด้วยประการทั้งปวง ที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องต่อเนื่องกัน

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหาร ในการวางแผน การจัดการ การสั่งการ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของการบริหารและการจัดการองค์กร

1. ความสำคัญของการบริหารองค์กร

การบริหารองค์กร (Organization) หมายถึง การบริหารกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน โดยแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- 1.1 กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน
- 1.2 การบริหารจัดการ
- 1.3 การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- 1.4 การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 การดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

2. ความสำคัญขององค์กร

- 2.1 ระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 2.2 ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- 2.3 เสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 เป็นพื้นฐานสำคัญในการนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่

3. ความสำคัญของการจัดการองค์กร

การจัดการมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถวัดและประเมินผลได้ การจัดการทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิด

ประสิทธิภาพในการผลิต นอกจากนี้ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและยังเป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและความสำคัญประการสุดท้าย คือ การจัดการช่วยทำให้เกิดการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีรายได้ และสามารถแบ่งตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 มีกระบวนการจัดการที่ดี จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 การจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึกร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ

3.3 การจัดการเป็นกำหนดขอบเขตการทำงานของสมาชิกในองค์กร

3.4 การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการองค์กร มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความเป็นนักบริหารในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

เทคนิคการบริหารสถานศึกษายุคใหม่

วิทยาเกียรติ เงินดี (2560 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า เทคนิคการบริหารแบบยุคใหม่ คือ การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management) : PM การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้เสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศร่างกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องาน เสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรนั้นประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร
2. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาขององค์กร
3. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ
5. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักประชาธิปไตย
8. ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 15) กล่าวถึงหลักการบริหารตามหลักไคเซ็น คือการลดขั้นตอนส่วนเกิน แต่ลดจากเรื่องที่ไม่จำเป็น ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทำด้วยความตั้งใจจริง ไคเซ็น คือ

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

ข้อจำกัด

การทำไคเซ็นปรากฏให้เราเห็นกันทุกที่ ไม่ใช่แค่ในโรงงาน เพราะไม่ว่าจะเป็นในสายการผลิต ในสำนักงาน หรือแม้แต่ในชีวิตประจำวัน ก็สามารถทำไคเซ็นได้เหมือนกัน

แนวทางและขั้นตอนในการปรับปรุงแบบไคเซ็น การใช้หลักการไคเซ็น ระบุว่า มี 7 ขั้นตอนซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอนดังกล่าวนี้ กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการเชิงระบบ (System approach) หรือปรัชญาในการสร้างคุณภาพงานของเดมมิง ที่เรียกว่า PDCA (Plan-Do-Check-Action) ที่นำไปใช้ หรือประยุกต์ใช้ในทุกระดับทุกกิจกรรม หรือ ทุกระบบการปฏิบัติงานนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นงานเล็กหรืองานใหญ่ อันประกอบด้วย

- 1) ค้นหาปัญหา และกำหนดหัวข้อแก้ไขปัญหา
- 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาเพื่อรู้สถานการณ์ของปัญหา
- 3) วิเคราะห์หาสาเหตุ
- 4) กำหนดวิธีการแก้ไข สิ่งที่ต้องระบุคือ ทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร
- 5) ใครเป็นคนทำ และทำอย่างไร
- 6) ลงมือดำเนินการ
- 7) ตรวจสอบผล และผลกระทบต่างๆ และการรักษาสภาพที่แก้ไขแล้วโดยการ

กำหนดมาตรฐานการทำงาน

กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) จะดำเนินการตามแนวทางวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) มีดังนี้

1. P-Plan ในช่วงของการวางแผนจะมีการศึกษาปัญหาพื้นที่ หรือกระบวนการที่ต้องการปรับปรุง และจัดทำมาตรวัดสำคัญ (Key Metrics) สำหรับติดตามวัดผล เช่น รอบเวลา (Cycle Time) เวลาการหยุดเครื่อง (Downtime) เวลาการตั้งเครื่อง อัตราการเกิดของเสีย เป็นต้น โดยมีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity) เพื่อระดมสมองแสดงความคิดเห็นร่วมกันพัฒนาแนวทางสำหรับแก้ปัญหาในเชิงลึก ดังนั้น ผลลัพธ์ในช่วงของการวางแผนจะมีการเสนอวิธีการทำงานหรือกระบวนการใหม่

2. D-Do ในช่วงนี้จะมีการนำผลลัพธ์ หรือแนวทางในช่วงของการวางแผนมาใช้ในการดำเนินการ สำหรับ Kaizen Events ภายในช่วงเวลาอันสั้นโดยมีผลกระทบต่อเวลาทำงานน้อยที่สุด (Minimal Disruption) ซึ่งอาจใช้เวลาหลังเลิกงาน หรือช่วงของวันหยุด

3. C-Check โดยใช้มาตรวัดที่จัดทำขึ้นสำหรับติดตามวัดผลการดำเนินกิจกรรมตามวิธีการใหม่ (New Method) เพื่อเปรียบวัดประสิทธิผลกับแนวทางเดิม หากผลลัพธ์จากแนวทางใหม่ ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ทางทีมงานอาจพิจารณาแนวทางเดิมหรือดำเนินการค้นหาแนวทางปรับปรุงต่อไป

4. A-Act โดยนำข้อมูลที่วัดผลและประเมินในช่วงของการตรวจสอบเพื่อใช้สำหรับดำเนินการปรับแก้ (Corrective Action) ด้วยทีมงานไคเซ็น ซึ่งมีผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อมุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการในช่วงของการดำเนินกิจกรรมไคเซ็นหรือกิจกรรมการปรับปรุง (Kaizen Event) ทีมงานปรับปรุงจะมุ่งค้นหาสาเหตุต้นตอของความสูญเสียและใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อขจัดความสูญเสีย โดยมีการทำงานร่วมกับทีมงานข้ามสายงานอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา 3-10 วันและมีการติดตาม(Follow Up) ผลลัพธ์หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใน 30 วัน หลังจากดำเนินกิจกรรมการปรับปรุง (Kaizen Event) รวมทั้งมีการจัดทำมาตรฐานกระบวนการ (Process Standardization)

สรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะช่วยให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้เสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นทำงานเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร เป็นการบริหารแบบมีวัตถุประสงค์ อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ ใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน เน้นลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการและการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร

หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่

หลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ได้แก่ ทาน ศีล ปริจาคะ อาชวะ มัทวะ ตปะ อักโกธะ อวิหิงสา ขันติและอวิโรธนะ ละอคติทั้ง 4 กล่าวคือ ผู้บริหารต้องละเว้นจากอคติ หรือความลำเอียงทั้ง 4 ประการ ในการใช้อำนาจ ต้องละเว้นอย่างเด็ดขาด คือ ลำเอียงเพราะรัก โกรธ หลง กลัว ผู้บริหารมิใช่เพื่อความยิ่งใหญ่ของตนเอง จะใช้อำนาจตามความพอใจ แต่ต้องใช้เพื่อความสุขและประโยชน์แก่องค์กรเป็นสำคัญ คุณธรรมคือการละอคติทั้งสี่จึงสำคัญมากสำหรับผู้บริหารยุคใหม่

พระราชวรมุนี (2528 :108-110) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมในการบริหารยุคใหม่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หลักในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ “สังคหวัตถุ 4” ที่พูดถึงหลักธรรมในความสามัคคีนั่นเอง สังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี หลักธรรมนี้ถึงแม้ว่าจะมีอายุหลายพันปีแล้ว แต่ก็ยังเป็นหลักธรรมที่ยังคงถูกนำมาใช้และใช้ได้ดีในยุคปัจจุบัน ซึ่งหลักธรรมทั้ง 4 ประการนั้น ได้แก่

1. **ทาน** หมายถึง การให้ ซึ่งการให้ในที่นี้ควรอยู่บนพื้นฐานการให้ด้วยใจบริสุทธิ์ ยินดีที่จะให้ ไม่ทุกข์ใจที่จะให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ การเสียสละ การให้อภัย หรือแม้แต่การให้สิ่งของที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ก็รวมอยู่ในขอบข่ายการให้ทั้งสิ้น

2. **ปิยวาจา** หมายถึง วาจาอันเป็นที่รัก วาจานั้นหมายรวมถึง การสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิสัมพันธ์กัน การพูดด้วยไมตรี การมอบวาจาที่ดีให้แก่กัน มีความหวังดี ไม่ประสงค์ร้าย เปิดเผย ไม่นินทา พูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้งโกหก ย่อมทำให้เป็นที่รักของคนอื่น

3. **อรรถจริยา** หมายถึง การประพฤติประโยชน์ ในที่นี้หมายถึงการกระทำใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งตนเองและผู้อื่น ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อนหรือเป็นทุกข์ ไม่เบียดเบียนเอาเปรียบกัน หรือไม่กระทำอันใดที่ทำให้ก่อให้เกิดความเสียหาย

4. **สมานัตตตา** หมายถึง ความมีตนสม่ำเสมอ, การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หลักธรรมข้อนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มักไม่ค่อยเห็นใครพูดถึงนัก ความเสมอต้นเสมอปลายนั้น จะบ่งบอกพฤติกรรมของคนคนนั้นได้ดี แสดงถึงความมีวินัย ไม่เป็นคนโลเล ยึดเหนี่ยวสิ่งที่ตนยึดถืออย่างซื่อสัตย์ การทำงานที่มีการใส่ใจอย่างเสมอต้นเสมอปลายนี้ย่อมทำให้งานราบรื่น ไม่มีปัญหาและมีโอกาสสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไป การมีนิสัยที่ดีแบบเสมอต้นเสมอปลายต่อกันก็ย่อมทำให้มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันดีได้ด้วย ทำให้เกิดความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ ไม่กลับกลอก และเป็นมิตรที่ดีต่อกันมากกว่าศัตรู

หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารหรือผู้ใหญ่พึงยึดถือและปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. **เมตตา** หมายถึง มีความรักใคร่ปรารถนาให้อื่นมีความสุข ผู้บริหารต้องให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ฝึกงานสอนงานให้เจริญในหน้าที่การงาน

2. **กรุณา** หมายถึง ความสงสารเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ ผู้บริหารที่ดีต้องพยายามหาทางช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคลายจากความทุกข์ เกิดความสบายใจ

3. **มุทิตา** หมายถึง ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี ผู้บริหารที่ดีต้องไม่ริษยาผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ควรสนับสนุนให้ทำความดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และชีวิตความเป็นอยู่

4. **อุเบกขา** หมายถึง การวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าเต็มผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่น เมื่อประสบความวิบัติ เสียหาย

สรุปได้ว่า หลักธรรมในการส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ ตามแนวพระพุทธศาสนา ได้แก่ “สังคหวัตถุ 4” และ “พรหมวิหารธรรม 4” ดังกล่าวนี้นี้ จัดเป็นหลักธรรมที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการฝึก การศึกษาการปฏิบัติตามหลักปรีชาศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการครองใจ ครองตน ครองคน และครองงาน

การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2531) การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธ (Buddhist Organization Management) หมายถึง ความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์กับศาสตร์การบริหารแบบใหม่ ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ พุทธธรรม จึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด หลักคำสอนของพระพุทธเจ้า หรือพุทธธรรม มีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเชื่อที่ว่า ชีวิต คือ การศึกษา (Life is education) มีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการศึกษาตลอดเวลา คนทุกคนที่เกิดมาต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วจึงจะถือว่าเป็นสัตว์ประเสริฐอย่างแท้จริง การพัฒนาแนวพุทธนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งคนและองค์กร บุคลากรพัฒนาเป็นคนดี มีคุณภาพ มีความสุข องค์กรเข้มแข็ง การพัฒนาแนวพุทธนั้นจะมุ่งพัฒนาคนแบบองค์รวม คือ วิธีไตรสิกขา หรือ บทเรียน 3 เรื่อง ที่มนุษย์ต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ คือ (1) ศีลสิกขา หรือ การพัฒนากาย (ศีล) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะเรื่องระเบียบวินัยของสังคม ทำให้เกิดการพัฒนากายหรือพฤติกรรมการพัฒนา (2) สมาธิสิกขา หรือการพัฒนาจิต (สมาธิ) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะทางด้านจิตใจ ทำให้จิตใจพัฒนา จิตอยู่กับงานไม่ประมาท (3) ปัญญาสิกขา (ปัญญา) หรือการพัฒนาปัญญา สามารถทำได้โดยการคบหากับบัณฑิตการศึกษาหาความรู้ การคิดพิจารณา และการปฏิบัติตามความรู้ที่ถูกต้อง

หวน พินธุพันธ์ (2549,44-45) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่สำคัญ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร
3. เป็นผู้นำทางการศึกษา
4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร
5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา
6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์กับศาสตร์การบริหารแบบใหม่ เน้นการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาบูรณาการกับหลักวิชาและเทคโนโลยีในการพัฒนาคน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ประสานความร่วมมือกับชุมชน มุ่งผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และเป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่ เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่จะต้องมี วิสัยทัศน์ที่ยาวไกล กล่าวคือ เป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารในการส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสม การวางแผนบริหารองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความรอบคอบ รอบด้าน มี คุณธรรมประจำใจ มีความเสียสละให้กับองค์กร ให้ความสำคัญกับคนดีมากกว่าคนเก่ง เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เน้นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับศาสตร์การบริหาร ยึดหลักในการบริหารจัดการองค์กร คือ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) มีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา 4) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 5) มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา และ 6) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

นอกจากจะยึดหลักวิชาในการบริหารแล้ว นักบริหารจัดการเชิงพุทธในสถานศึกษา ยุคใหม่ จะต้องมีความรู้ จริยธรรม น้อมนำหลักพุทธธรรมมาเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจในการบริหาร มีหลักธรรมในการยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการครองตน ครองคน ครองงาน เพราะเป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของผู้บริหาร และเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการจูงใจคน คือหลัก “สังคหวัตถุ 4” และ “พรหมวิหารธรรม 4” ดังกล่าวแล้วข้างต้น จะทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน การประสานน้ำใจของผู้ร่วมงาน การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การรู้จักให้อภัยและไม่ผูกใจเจ็บ เหล่านี้เป็นต้น ล้วนต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการ บริหารคน ในการประสานความร่วมมือกับคนทั้งสิ้น.

เอกสารอ้างอิง

- ทินพันธ์ นาคะตะ.(2529). *พระพุทธศาสนากับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชวรมนิ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2528). *การศึกษา:เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอีสาน, (2560). *ความหมายและความสำคัญของ การบริหาร*. เอกสารประกอบการสอน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- วิทยาเกียรติ เงินดี.(2560). *เทคนิคการบริหารสมัยใหม่*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. 11 พฤศจิกายน 2560.
- สมพงศ์ เกษมสิน, (2523). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ. (2559), *หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ*. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 182 -193.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2531). *บริหารเชิงพุทธแนวท้าวพุทธทาส*. กรุงเทพฯ :สุภาพใจ. ศิริวัฒน์ ปิยสีโล, (2560), *การบริหารจัดการเชิงพุทธและการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่*. บทความวิชาการ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

หวน พันธุ์พันธ์, (2549). “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา,” ใน *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

แหล่งสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต www.hrcenter.co.th www.catprocurement.com
www.school.mediathai.net