

การบริหารการศึกษาสู่ความสำเร็จ : หลากหลายมิติ
ของภาวะผู้นำ 4.0
**Successful Educational Management : Multi-dimensions
of Leadership 4.0**

ละเอียด จงกลนี¹

อินตอง ชัยประโคม², พระฮอนดา เข็มมา³

เกรียงไกร ปัญญาประเสริฐกุล⁴ และ ครรชิต ชัยกิจ⁵

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

ประธานกรรมการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีชุมแพไทย-เยอรมัน (จี-เทค)⁴

เจ้าของและผู้จัดการโรงเรียนเพชรดา⁵

LaEard Chongolnee¹

Intong Saypakhom², Phrahonda Khemma³,

Kriangkrai Panyaprasoetkul⁴ and Kanchit Chaiyagi⁵

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khonkaen Campus, Thailand^{1,2,3}

Executive Chairman of Chumphae Thai-German Technology College⁴

Owner & director of Petchlada School⁵

Corresponding Author; Email: in.tong@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้เป็นการสะท้อนมุมมองในมิติต่างๆ ให้นักบริหารได้เห็นสภาพเป็นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้วว่าโลกทั้งโลกอยู่ในยุค 4.0 ยุคแห่ง Disruptive Technology มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน สร้างความกระทบกระเทือนทั้งภายใน ภายนอกองค์กร การแข่งขันที่สูงขึ้นสร้างปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ที่จะทำภารกิจในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้รอบรู้ในทุกๆ

* ได้รับบทความ: 25 มิถุนายน 2562; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

Received: June 25, 2019; Revised: December 25, 2019; Accepted: December 26, 2019

ด้าน ที่จะสามารถใช้กลยุทธ์แห่งการนำองค์กร นำบุคลากรให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ 4 มิติ ที่ผู้นำจำเป็นต้องมี คือ ความเข้าใจในโลกยุค 4.0 เข้าใจในกระบวนการทัศนทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ เข้าใจในกระบวนการทัศนแห่งการบริหารงาน และมีจิตความเข้าใจในหลักธรรมะที่ต้องนำมา ยึดถือในการบริหารงาน

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษาสู่ความสำเร็จ; มิติภาวะผู้นำ

Abstract

This article is an attempt to reflect the outlook of various dimensions that the school administrators should be concerned. The present of the world situation which is known as “4.0 disruptive technology world” is the rapid changing, uncertainty and disrupt both inside and outside organization. Higher competition also create big problems for personnel management. In order to be success in leading the organization the administrator should be a “ well rounded” person that uses the leading strategies to achieve the goals. The four dimensions needed are : the clear understanding of world 4.0, know the trait leadership theory paradigm, know the three administrative skills, and practice the Buddhist doctrines for school administration as well.

Keywords: Successful Educational management; Leadership dimensions

บทนำ

เป็นที่ยอมรับทั่วไปแล้วว่าการบริหารเป็นทั้ง “ศาสตร์” (Science) และ “ศิลป์” (Art) ที่เป็นศาสตร์นั้นเพราะการบริหารเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อสืบค้น รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลดังกล่าว เพื่อตั้งและทดสอบสมมุติฐานเป็นต้น และที่เป็นศิลป์นั้นเป็นเรื่องของการฝึกฝนจนชำนาญใช้เทคนิค วิธีการ และทักษะที่จะทำงานร่วมกับบุคคลประเภทต่างๆได้อย่างราบรื่น (Massie and Douglas,1981)

นอกจากนี้การบริหารยังถือว่าเป็น “วิชาชีพ” (Profession) เพราะตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา จนถึงปลายศตวรรษก็เริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมีหลักการและมีวิวัฒนาการสู่ยุคต่างๆ จากยุคทัศนะดั้งเดิม สู่ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม ยุคทัศนะเชิงปริมาณและยุคทัศนะร่วมสมัยปัจจุบันเป็นต้น

4 มิติแห่งภาวะผู้นำ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะบริหารสถานศึกษาแบบมีอาชีพเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมีหลากหลายมิติที่ผู้บริหารจะต้องสวมบทบาท “ภาวะผู้นำ” ดังนี้

มิติแรก ความเข้าใจโลกยุค 4.0 ของผู้บริหารที่ต้องตระหนักว่าการจะบริหารงานสู่ความสำเร็จได้นั้นจะต้องทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ของยุค 4.0 ว่าเกิดอะไรขึ้นซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งที่ชัดเจนคือ ประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) **Globalization** ความเป็นโลกแห่งการไร้พรมแดนเป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (**Information Technology - IT**) มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคนและองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้โลกและสังคมมีภาพที่แคบลง มีการผสมหลอมรวมของวัฒนธรรมที่รวดเร็วและกลมกลืนประชากรถือว่าเป็นพลโลกคือประชากรของโลกในภาพรวม

2) **Change** การเปลี่ยนแปลง ยุค 4.0 นี้ ถือว่าเป็นยุคแห่ง **Disruptive world** การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งต่อชีวิตผู้คน การทำงานของคนที่มีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในระบบใหญ่ในภาพรวมการจัดการศึกษา ต้องมุ่งจัดให้ผู้เรียนได้สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนแห่งมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกันบนโลกไซเบอร์อย่างเชื่อมโยงกันได้

3) **Materialist** วัตถุนิยม คำจำกัดความที่สามารถนำไปใช้ในการอธิบายคำว่า “วัตถุนิยม” คือคำว่า “โรคติดหรู” มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ของกินของใช้ที่ดี มีราคาแพง หนึ่งเดียวที่ดีที่สุด ฯลฯ แต่มนุษย์ต้องตระหนักอยู่เสมอว่าโลกนี้มีใช้วัตถุนิยมใดๆ เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีโลกภายในที่มนุษย์ปัจจุบันจำเป็นต้องมองเห็นความจริง กล่าวที่จะใช้ชีวิตที่มีความรัก ความเมตตา ประกอบด้วยโดยตระหนักเสมอว่าไม่ใช่เฉพาะวัตถุที่มองเห็นเท่านั้น แต่สิ่งที่มองไม่เห็นภายในต่างหากที่สำคัญยิ่ง

4) **Uncertainty** ความไม่แน่นอน จากความซับซ้อนของโลกแห่งวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ดังนั้น ในยุค 4.0 นี้จะพบกับความไม่แน่นอนทางความคิดและการกระทำของของคน ความไม่แน่นอนของปรากฏการณ์ทั้งทางภายใน และภายนอกองค์กร ของประเทศและของโลก ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้อง

เตรียมตัว เตรียมใจยอมรับ และปรับให้ทันกับเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ และสภาวะการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

5) **Competition** การแข่งขัน ไม่ว่าองค์กรใดๆ ในยุค 4.0 นี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ทางเลือกใหม่เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะในวงการศึกษาคำนึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการศึกษา และส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา และเทคโนโลยี รวมทั้งบุคลากรจำเป็นต้องมีการวิจัยหลากหลายสาขาเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนมุ่งให้ทั้งครูและผู้เรียน มีความสามารถในการแข่งขันได้ในอนาคต

6) **Problems** ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุค 4.0 ในองค์กรต่างๆ รวมทั้งสถาบันการศึกษานั้น มีมากมายและแตกต่างจากยุคอื่นๆ เพราะมีปัจจัยภายนอกเข้ามามีอิทธิพลด้วย ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักว่าปัญหภายใน หรือความรู้สึกนึกคิด ความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคลากรมีอะไรบ้าง อีกทั้งเข้าใจปัญหา “ภายนอก” ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร มีอะไรบ้าง **Social Media** สามารถสร้างผลบวกและผลลบต่อสังคมได้ เพราะการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางในระบบเครือข่ายนั้น จะเห็นได้ว่าการหลอกลวง ชักจูงไปในทางที่ผิด รวมทั้งยาเสพติด และการฆ่าตัวตายเกิดขึ้นมากมายกับทั้งเด็กในวัยเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ รู้ทัน ใส่ใจ สนใจ ให้ใจ แก่ไข อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นด้วยการใช้กลยุทธ์ (Strategy) ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น (Demming, 1986)

ขณะเดียวกันทุกคน ทุกฝ่ายต้องมองชีวิตทุกวงการเป็นการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์เพื่อความอยู่รอด หน่วยงาน หรือสังคมต่างๆ ก็จำเป็นต้องต่อสู้เพื่อปกป้องผลประโยชน์เหล่านั้น การยึดถือหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นจริยธรรมเชิงบวก ควบคู่กับยุทธศาสตร์การทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (PhraDhammapitaka (P.A. Payutto), 1998)

มิติที่สอง ความเข้าใจในกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory Paradigm) ที่ได้ใช้วิธีวิจัยศึกษาเพื่ออธิบายแง่มุมต่างๆ ของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผลได้ โดยนักวิจัยดังกล่าวได้จำแนกลักษณะผู้นำออกเป็น 4 กระบวนทัศน์ คือ

1) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm) ซึ่งได้กล่าวถึงผู้นำว่าต้องมีคุณลักษณะบางประการเป็นพิเศษจึงจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ (Daresh, J.C, 2001) ซึ่งมีหลายประการ เช่น การขบถนาคคนอื่น (Dominance) มีพลังมุ่งความสำเร็จ (High energy) เชื่อมั่นตนเอง (Self Confidence) อารมณ์มั่นคง (Stable) น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Integrity) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ยืดหยุ่น (Flexibility) มีความไวต่อความรู้สึกคนอื่น (Sensitive to others) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment) และมีความเปิดเผย (Extraversion) เป็นต้น

2) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory Paradigm) เกิดขึ้นจากนักวิจัยยังมีข้อกังขาว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะยังไม่สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะประการใดที่สร้างความเด่นและความแตกต่างจากผู้อื่นที่ไม่ใช่ผู้นำได้

ดังนั้น ในช่วงปลายศตวรรษ 1940 จึงได้เกิดมีกลุ่มที่เปี่ยมเบน ความสนใจจากผู้นำเชิง “คุณลักษณะ” มาเป็น “พฤติกรรม” คือ สิ่งที่ผู้นำ พูด และกระทำโดยนักวิจัยได้ทำการศึกษา และให้ความรู้ต่อกันมา เช่น

(1) Kurt Lewin แบบภาวะผู้นำ ของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic Leadership Style) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) แบบอิสระเสรีนิยม (Laissez – Faire Leadership Style)

(2) Tennenbaum และ Schmidt ในช่วงทศวรรษ 1950 ได้กำหนดแบบภาวะผู้นำ 7 แบบบนเส้นต่อเนื่องสองแบบจากภาวะผู้นำมุ่งผู้บริหาร (Boss – centered) และมุ่งสู่ผู้ปฏิบัติงาน (Subordinate – centered) และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยนิยมหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง

(3) Rensis Likert (University of Michigan Leadership Style) ซึ่งแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบที่ 1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive – authoritative) ซึ่งมีความเป็นเผด็จการสูง บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญ และตัดสินใจจากเบื้องบน แบบที่ 2 คือ แบบการบริหารเชิงเมตตา (Benevolent – authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก รับฟังความคิดเห็นบ้าง แบบที่ 3 คือ แบบปรึกษาหารือ (Consultative –

democratic) ซึ่งผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด มีการให้รางวัลเพื่อการจูงใจบ้าง และมีการติดต่อสื่อสาร แบบสองทางเป็นต้น แบบที่ 4 สุดท้ายคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative-democratic) โดยที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีการให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมีการสื่อสารทั้งสองทางคือจากบนไปล่าง และจากล่างขึ้นบน

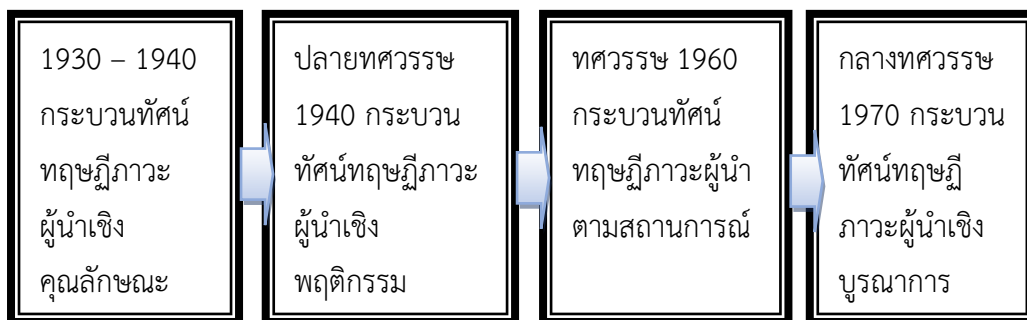
นอกจากความคิดเห็นของนักวิจัยนักบริหารดังกล่าวมาแล้วข้างต้น กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ยังมีนักคิดอีกหลายรายซึ่งมีความเห็นต่างๆ ในลักษณะพฤติกรรม เช่น Ralph Stogdill (ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และมุ่งงาน) Robert R. Blake and Jane S. Mouton (ผู้นำแบบตาข่าย Leadership Grid) เป็นต้น

3) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm) เกิดจากแนวความคิดที่ว่าในอดีตที่ผ่านมายังไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หรือตามสภาพแวดล้อม โดยจำแนกผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship - oriented) 2. แบบมุ่งงาน (Task oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพเป็นตัวชี้วัด

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อีก จำนวนหนึ่ง เช่น Robert J. House (Path – Goal Leadership Model) คือตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย Victor H. Vroom และ Phillip Vetter, 1973) นำเสนอภาวะผู้นำเชิงปทัสถาน (Normative Leadership Model) และที่น่าสนใจอีกทางทฤษฎีหนึ่ง คือ ตัวแบบวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life – Cycle Theory of Leadership) ของ Paul Hersey และ Kenneth Blanchard 1977) เป็นต้น (Lussier, Achua, 2007)

4) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory Paradigm) (Bass, B.M., 1985) เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 จากแนวคิดที่เชื่อว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (No one best Leadership Style) ในกลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการซึ่งในระยะเริ่มแรกกล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ (1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี (2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และ (3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

จากรายละเอียดที่กล่าวถึงกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุคที่ผ่านมาสามารถมองเห็นภาพโดยรวมของพัฒนาการได้ ดังในภาพล่างนี้ (Wirot Sanrattana, 2012)



พัฒนาการของกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุค

มิติที่สาม เข้าใจกระบวนการทัศน์แห่งการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลัก 3 ทักษะ (Skill) ที่จำเป็นและสำคัญในการบริหาร คือ (1) ทักษะด้านวิชาการ (Academic Skill) คือการมีความรู้ด้านวิชาการ – ด้านการจัดการความรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้านการวิจัย และปฏิบัติการ (2) ทักษะด้านวิชาชีพ (Professional Skill) คือ ความเป็นผู้นำที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ รู้วิธีการปฏิบัติงานที่จะนำบุคลากรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจากการ วางแผน จัดการ และการนำอย่างมีหลักธรรมาภิบาลที่เคร่งครัด (3) ทักษะชีวิต (Life Skill) ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นมากของผู้บริหารในยุคที่มุ่งความสำเร็จ ทักษะชีวิตคือการรู้จักตนเอง (Self Awareness) เข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีสัมพันธภาพ (Interpersonal Relationship) จัดการกับอารมณ์และความเครียด (Coping with Emotion and Stress) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การตัดสินใจ (Decision Making) การคิดวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking) ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Competency) และความเข้าใจสื่อยุคใหม่ (New Media Literacy) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังจะต้องยึดถือหลักมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารของคุรุสภาที่กำหนดเป็นหลักปฏิบัติที่ต้องยึดถือของนักบริหาร 9 หลัก คือ

- 1) หลักประสิทธิผล – กำหนดเป้าหมายของผลงานอย่างชัดเจน สามารถวัด และประเมินได้
- 2) หลักประสิทธิภาพ – ต้องปฏิบัติได้รวดเร็วถูกต้อง จำกัดดูแล วัดได้ มีผลทั้งปริมาณคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า

- 3) หลักความคุ้มค่า – ผลงาน คุ้มค่ากับการลงทุนและทรัพยากรที่ใช้
- 4) หลักความเปิดเผย โปร่งใส – การทำงานทุกชั้นโปร่งใสตรวจสอบได้ และผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ร่วมกัน

5) หลักความรับผิดชอบ – โดยบทบาท และการกระทำ

6) หลักความเป็นธรรม – ต่อบุคคล, สังคม, ประเทศ

7) หลักการมีส่วนร่วม (ร่วมตัดสินใจ) วางแผน

8) หลักการมอบ อำนาจ โดยใช้ดุลยพินิจ

9) หลักความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ

มิติที่ 4 ความเข้าใจในหลักธรรมะที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน

จาก 3 มิติแห่งการบริหารสู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำในยุค 4.0 คือ มิติแห่งความเข้าใจโลกยุค 4.0 มิติความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ภาวะผู้นำ มิติความเข้าใจกระบวนการทัศน์แห่งการบริหาร และมิติที่ 4 สุดท้าย คือ มิติแห่งความเข้าใจในหลักธรรมะขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า

ความจริงแล้ว ถ้าศึกษาหลักธรรมะของพระพุทธองค์อย่างละเอียดแล้วจะพบว่า คำสอนของพระองค์ท่านที่อยู่ในพระไตรปิฎกทั้งหมด ถ้านำมาปฏิบัติแล้วจะส่งผลดีในทุกด้านของมวลมนุษย์ทั้งสิ้น รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กรด้วย แต่ในบทความนี้ ผู้เขียนใคร่ขอยกหลักธรรมะที่ตรงชัด และควรแก่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามา 3 ประการ คือ (PhraDhammapitaka, 1984)

1) ขรവാสาธรรม 4

2) อิทธิบาท 4

3) สังคหวัตถุ 4

ขรวาสาธรรม 4 คือ

1. สัจจะ คือ ความจริง, ซื่อตรง ซื่อสัตย์ พูดจริง ทำจริง

2. ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย รู้จักควบคุมจิตใจ มีการแก้ไขปรับปรุงตน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับ และแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนด้วย

3. ขันติ คือ อุตทน ทนต่อความเจ็บใจ ทนต่ออารมณ์ของตนได้ ทนต่อความย่ำแย่ต่าง ๆ อุตทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อุตทนต่อการทำงาน

4. จาคะ คือ การเสียสละ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจที่กว้าง ร่วมงานกับคนอื่นได้

อิทธิบาท 4 คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่มีคุณธรรมให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ คือ ความต้องการที่จะทำใ้ใจรัก จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ (ความเพียร) คือความขยัน หมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ยามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

3. จิตตะ (ความคิด) คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตผูกใจไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป

4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผลตรวจสอบ ข้อที่ยังห้อยในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้านวิธีแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น

สังคหวัตถุ 4 คือหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

1. ทาน คือการให้ เสียสละ เอื้อเฟื้อ แบ่งปันของๆตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น เป็นการไม่เห็นแก่ตัว

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี

3. อัตถจริยา คือ การสังเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพจน์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลายเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นด้วย

สรุป

เป็นที่ตระหนักกันดีว่าผู้บริหารที่จะบริหารการศึกษาสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษมากมายหลายประการ ด้วยการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่แท้จริง และการเห็นความสำคัญ ว่ายังต้องเป็นตัวการที่จะนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษาอย่างจริงจัง และก้าวไกล บทความนี้ได้ชี้ชัดให้เห็นว่า 4 มิติของภาวะผู้นำในยุค 4.0 นี้ มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง คือ มิติ ความเข้าใจโลกยุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดปรากฏการณ์ต่างที่ไม่เคยเป็นมาในอดีต และกำลังจะมีผลต่ออนาคตอย่างแน่นอน มิติที่ 2 คือ มิติความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ ค.ศ. 1930 ถึง ค.ศ. 1980 จนถึงปัจจุบัน ที่ค้นพบทฤษฎีต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการศึกษา ค้นคว้าและวิจัยของนักวิชาการอย่างมากมาย มิติที่ 3 คือมิติความเข้าใจในกระบวนการบริหารงาน ที่กล่าวถึง 3 ทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร และมิติที่ 4 สุดท้ายที่ผู้บริหารจะไม่ประสบความสำเร็จได้เลย ถ้าขาดมิติแห่งธรรมะหรือหลักธรรมที่สำคัญที่ควรจะนำมาใช้ในการบริหารสู่ความสำเร็จทั้ง 3 หลักธรรม ที่ผู้วิจัยนำมาเสนอถือว่าเป็นแก่นธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้กล่าวสั่งสอนมวลงมุนุขมานานกว่า 2 พันห้าร้อยปีมาแล้ว

References

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : The free press.
- Daresh, J.C. (2001). *Supervision as Proactive Leadership*. 3rd. Illinois : Waveland Press.
- Demming, W.E. (1986). *Total quality management*. Massachusetts : Harvard.
- Lussier, R.N.T Achua, C.F. (2007). *Leadership : Theory application, skill development*. Ohio ; Southwestern College Publishing.
- Massie, J.L.T Douglas, J. (1981). *Management : A Contemporary introduction*. 3rd. New Jersey : Prentice - Hall.
- PhraDhammapitaka. (P.A.Payutto). (1984). *Dhamma and Life Development*. Bangkok : Putthatham Foundation
- _____. (1998). *Statute of Life : Buddhist Ethics For Life*. Bangkok : Putthatham Foundation.
- Wirot Sanrattana. (2012). *Concept, Tecory and Issues For Educational Administration*. 8th edition, Bangkok : Tippyawisut Printing.