

Journal of Educational Transformation

Original Article

Received: 11 June 2026

Revised: 21 July 2026

Accepted: 16 August 2026

การบริหารและจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21

Buddhist Educational Administration and Instruction in the 21st Century

พระมหากิตติมศักดิ์ ธีรวัชรโร^{1*} พระศรีปริยัตติธาดา² พระครูสุนทรวิโรจน์³

พระมหากัมพล อตฺตปาโล⁴ และ รังสิทธิ วิหคเหิน⁵

Phramaha Kittimasuk Thiravajiro ^{1*} Phrasripariyattithada ² Phrakhrusunthonveerabundit ³

Phramaha Kamphol Atthapalo ⁴ and Rangasitti Wihokhern ⁵

บทคัดย่อ

การศึกษาเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์และนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ผลการศึกษาพบว่า กลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและตอบสนองต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ: คือการนำหลักธรรมโอริธาต 4 มาขับเคลื่อนทุนมนุษย์และสร้างแรงจูงใจภายในประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารคนและการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกบนฐานความโปร่งใสและเสมอภาค ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร (มีวิสัยทัศน์ การจัดการดี มนุษย์สัมพันธ์เด่น) และสัปปุริสธรรม 7 เพื่อปรับตัวตามบริบทชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธ: คือการเปลี่ยนผ่านจากหลักสูตรเน้นเนื้อหาไปสู่การพัฒนาผู้เรียนองค์รวมผ่านหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต (Soft Skills) ปรับกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยวิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและอริยสัจ 4 ที่มุ่งเน้นการคิดเป็น เห็นถูก และแก้ปัญหาได้จริงตามวิถีโลกยุคใหม่ และ 3) กลไกการขับเคลื่อนเชิงระบบ: อาศัยทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ผ่านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ควบคู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Empowerment) และการประกันคุณภาพภายในด้วยฐานข้อมูล (Sustainability) ซึ่งการผสมผสานองค์ความรู้ดังกล่าวส่งผลให้เกิดกรอบแนวคิด “พุทธนวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียนรู้” ที่เปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยและ

^{1 - 5} วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*Corresponding Author; e-mail : phraoat@gmail.com

สร้างความสุขอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการเชิงพุทธ, นโยบายการศึกษาแห่งชาติ, ศตวรรษที่ 21, ไตรสิกขา, โยนิโสมนสิการ

Abstract

This study integrates the body of knowledge on 21st-century Buddhist educational administration and instruction with the framework of the National Scheme of Education (B.E. 2560–2579). The findings reveal that the operational mechanisms to successfully drive educational institutions and satisfy the "Excellent Education, Happy Living" policy comprise three systematically interconnected core components: 1) Buddhist Educational Administration: utilizing Iddhipada IV (Paths of Accomplishment) to drive human capital and foster intrinsic motivation; applying Sangahavatthu IV (Bases of Social Solidarity) for personnel management and positive relationship-building rooted in transparency and equity; and developing modern leadership competencies through Dhutiya-papanika-sutta (possessing vision, excellent management, and outstanding interpersonal skills) and Sappurisadhamma VII to adapt to community contexts and sustain student-centered approaches. 2) Buddhist Pedagogical Practices: shifting from content-based curricula to holistic student development via Trisikkha (Morality, Mentality, Wisdom) to enhance crucial soft skills; and implementing active learning through Yonisomanasikara (analytical thinking) and the Four Noble Truths to foster critical thinking, right views, and practical problem-solving in the modern world. 3) Systemic Implementation Mechanisms: employing School-Based Management (SBM) through strategic alignment, empowering teacher professional development via Professional Learning Communities (PLC) coupled with instructional leadership and ensuring sustainability through data-driven internal quality assurance. The integration of these frameworks generates the conceptual model of "Buddhist Educational Innovation and Learning," transforming schools into safe and sustainably happy environments. This ultimately achieves the paramount educational goal of nurturing holistic individuals possessing genuine 21st-century competencies.

Keywords: Buddhist Educational Management, National Scheme of Education, 21st Century, Trisikkha, Yonisomanasikara

1. บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์และศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) ระบบการศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย กำลังเผชิญกับปรากฏการณ์ความท้าทายรอบด้าน ไม่เพียงแต่ปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัญหาสุขภาพจิตและการเชื่อมต่อทางคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในปัจจุบันคือ สถานศึกษาจำนวนมากมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการทดสอบระดับชาติเพื่อตอบสนองต่อระบบทุนนิยมและการแข่งขัน (Hard Skills) จนละเลยการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใน ทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Soft Skills) ส่งผลให้ระบบการศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา คือ “การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา” ได้อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณากรอบทิศทางหลักของประเทศ นโยบายการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ระบุถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ เพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้วางเป้าหมายสูงสุดเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความเท่าเทียมในสังคม และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ภายใต้วิสัยทัศน์หลักตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งหวังให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยขับเคลื่อนผ่าน 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง, การผลิตและพัฒนากำลังคน, การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย, การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา, การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการศึกษาในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อตอบโจทย์สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผ่านแนวคิดหลักอย่าง “เรียนดี มีความสุข” ที่เน้นการลดภาระครูและนักเรียน การลดความเหลื่อมล้ำ การกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียม การยกระดับการเรียนรู้สู่โลกความจริงด้วยการปรับหลักสูตรและการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) การส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัยเพื่อคุ้มครองสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียน ตลอดจนการสร้างโครงข่ายทางการบริหารจัดการผ่านกฎหมายและโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ

สถานการณ์และทิศทางนโยบายดังกล่าว ทำให้นักวิชาการและนักปฏิบัติการทางการศึกษาพยายามแสวงหาแนวคิดและนวัตกรรมการบริหารจัดการรูปแบบใหม่เพื่อนำมาส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งพระพุทธศาสนาในฐานะรากฐานทางวัฒนธรรมของไทยมีองค์ความรู้ด้าน “ปัญญาและการปฏิบัติ” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ตอบสนองต่อนโยบายรัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาพอสังเขป พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นพบองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเชิงพุทธในหลายมิติ อาทิ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต, 2556) ที่ได้

วางรากฐานแนวคิด “การศึกษาแบบบูรณาการ” โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาที่แท้จริงต้องใช้หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการแก้ปัญหาวิกฤต คุณธรรมและสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่ได้ประยุกต์หลักพุทธธรรมสู่ “การบริหารจัดการเชิงพุทธ” โดยเน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใจมุ่งเน้นเพียงตัวเลขผลสัมฤทธิ์ทางวัดหรือการแข่งขัน แต่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารด้วยปัญญาเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีความสุขและยั่งยืน ในมิติของการนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน วิจารณ์ พานิช (2555) นักคิดด้านการศึกษาศตวรรษที่ 21 ได้ให้ทัศนะสอดคล้องกันว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคพลิกผันต้องปรับเปลี่ยนจากการสอน เป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) ซึ่งกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อสร้างปัญญาภายในนั้น มีความคล้ายคลึงอย่างยิ่งกับ กระบวนการโยนิโสมนสิการ หรือการคิดอย่างแยบคายในทางพระพุทธศาสนา เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ ประเวศ วะสี (2558) ที่เสนอแนวคิด “การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์” โดยเตือนสติระบบการศึกษาไทยว่า การศึกษาที่มุ่งตอบสนองระบบทุนนิยมและเน้นเฉพาะวิชาการ (Hard Skills) จะสร้างความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตให้กับผู้เรียน ทางออกจึงต้องใช้จิตตปัญญาศึกษา หรือการเรียนรู้ด้วยใจที่ใคร่ครวญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตภายในและสร้างทักษะชีวิต (Soft Skills) ที่ขาดหายไป นอกจากนี้ ในเชิงนวัตกรรมกรรมการบริหาร และการขับเคลื่อนเชิงระบบ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2562) ได้เสนอ “รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาฐานพุทธ” ที่ชี้ว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบโจทย์โลกสมัยใหม่และนโยบายรัฐนั้น จำเป็นต้องประสานองค์ความรู้ดั้งเดิมเข้ากับบริบทสากล โดยเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยและเป็นมิตร ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ด้วยการใช้เครื่องมือทางพุทธบริหารที่จับต้องได้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของผู้เรียน

2.การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ

การขับเคลื่อนสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องไม่มองนโยบายเป็นเพียง “เอกสารสั่งการ” แต่ต้องนำมาทำการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุว่า การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ 4 ด้าน (วิชาการ, งบประมาณ, บริหารงานบุคคล, และบริหารทั่วไป) ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างคล่องตัว การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่มีการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จะทำให้งบประมาณและทรัพยากรถูกใช้ไปในโครงการที่ตอบโจทย์นโยบายชาติอย่างคุ้มค่าที่สุด

เป้าหมายหลักของแผนการศึกษาแห่งชาติคือการสร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะสูง ดังนั้น สถานศึกษาต้องเปลี่ยนผ่านจากหลักสูตรเน้นเนื้อหา ไปสู่ “หลักสูตรฐานสมรรถนะ” (Competency-Based Curriculum) ตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2563) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนจะไม่เกิดขึ้นหากครูยังใช้วิธีสอนแบบบรรยาย (Passive Learning) สถานศึกษาต้องส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active

Learning) เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) และการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการผสมผสานระหว่างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) จนกลายเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ถือเป็นภาคบังคับในการตอบสนองนโยบายการศึกษาในยุคปัจจุบัน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2561) เน้นย้ำว่า ตัวแปรต้นที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียนคือคุณภาพของครูผู้สอน แต่การพัฒนาครูจะไม่ยั่งยืนหากเป็นการอบรมจากภายนอกเพียงอย่างเดียว สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือภายในที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนจากผู้ควบคุมกฎระเบียบ (Managerial Leader) มาเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่ลงไปร่วมวง PLC กับครู คอยสนับสนุนงบประมาณ เวลา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยในการทดลองใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนคิด (Reflection) ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล

ส่วนระบบการประกันคุณภาพภายในต้องไม่ถูกมองว่าเป็นภาระงานเอกสารเพื่อรอรับการประเมินภายนอก แต่ต้องเป็นกระบวนการทำงานปกติ (Routine) ตามวงจรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้เสนอแนวทางการเชื่อมโยงระบบประกันคุณภาพภายในเข้ากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง โดยสถานศึกษาต้องปรับตัวสู่การเป็น “องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล” (Data-Driven Organization) นำข้อมูลสารสนเทศ ผลการเรียนรู้ สมรรถนะผู้เรียน รวมถึงข้อมูลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา (Area for Improvement) อย่างแม่นยำ ซึ่งจะช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาไม่หลงทาง

จะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ไม่ใช่การทำโครงการแยกส่วนตามนโยบายที่เปลี่ยนไปตามกระแส แต่เป็นการบูรณาการและหลอมรวมนโยบายเหล่านั้นเข้ากับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะเชิงระบบ 3 ประการดังนี้:

1. ความสอดคล้อง (Alignment): ตรวจสอบว่าเป้าหมายของโรงเรียน (KPIs) เชื่อมโยงโยงโยกับเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติอย่างเป็นเนื้อเดียวกันหรือไม่
2. การเสริมพลัง (Empowerment): มุ่งพัฒนาศักยภาพครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสนับสนุนเครื่องมือดิจิทัลที่เอื้อต่อการจัดเรียนรู้เชิงรุก
3. ความยั่งยืน (Sustainability): กระบวนการประกันคุณภาพและการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ (Data) ให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานปกติของสถานศึกษา

เมื่อสถานศึกษาสามารถสร้างระบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ และพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีทักษะศตวรรษที่ 21 บรรลุตามเจตนารมณ์ของนโยบายการศึกษาแห่งชาติอย่างแท้จริง

3.การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ

หลักการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ คือ การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดกระบวนการทำงาน การบริหารคน และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นทั้งแหล่งความรู้และศูนย์รวมของคุณธรรม ไม่ใช่เน้นเพียงแค่ความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่เน้นการพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้สมบูรณ์แบบ ทั้งกาย วาจา ใจ และปัญญา หัวใจสำคัญของการบริหารเชิงพุทธจะยึดหลักธรรมหลัก ๆ 3 ด้าน เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดี ดังนี้

1. การบริหารงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4

การจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตัวผู้บริหารและบุคลากรต้องมีพลังใจในการทำงาน ซึ่งใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวนำทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) ในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มิใช่เพียงเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมมูล หากแต่เป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) อันได้แก่ ตัวผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีพลังใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2552) ได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการเชิงพุทธเป็นศาสตร์แห่งการพัฒนาคนและการประสานใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต, 2556) ที่ระบุว่า หลักธรรมอันเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จในทุกการดำเนินงานคือ อิทธิบาท 4 หรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย เมื่อนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ในมิติการบริหารสถานศึกษา จะสามารถขยายความและเชื่อมโยงกับแนวคิดทางการบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1) ฉันทะ (ความพอใจ) “มีใจรักในงานที่ทำ ศรัทธาในวิชาชีพครู และมุ่งมั่นพัฒนาเยาวชน”

ในทางพุทธบริหาร ฉันทะคือจุดเริ่มต้นของพลังขับเคลื่อนภายใน (Intrinsic Motivation) ผู้บริหารและครูต้องมีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในงานสอนและการพัฒนาคน มิใช่ทำงานเพียงเพราะหน้าที่หรือผลตอบแทน วิจารณ์ พานิช (2555) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมี จิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการยกระดับศิษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เมื่อผู้บริหารมีฉันทะ ย่อมส่งผลต่อพลังบวกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งมั่นสู่ความเหนือชั้น ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

2) วิริยะ (ความเพียร) “มีความพากเพียร พยายาม พึ่งพาตนเอง และฝ่าฟันข้อจำกัด”

วิริยะคือพลังแห่งความอดทนและความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์และความขาดแคลนของสถานศึกษา ในมิติการบริหารการศึกษาปัจจุบัน วิริยะเปรียบเสมือน ความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) และการมีกรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ที่มองปัญหาหรืออุปสรรคเป็นโอกาสใน

การเรียนรู้ ประเวศ วะสี (2558) กล่าวว่า การจะปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้นั้น บุคลากรต้องมีความเพียรพยายามทางปัญญาและทางพฤติกรรม ไม่ยอมจำนนต่อระบบโครงสร้างหรือข้อจำกัดด้านงบประมาณ แต่ขับเคลื่อนงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Management)

3) จิตตะ (ความตั้งใจ) “มีความตั้งใจแน่วแน่ จดจ่อและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

จิตตะ คือความมีสมาธิ ความรับผิดชอบ และการอุทิศตนให้แก่เป้าหมายหลักของการศึกษา (Student-Centered Profile) ผู้บริหารที่มีจิตตะจะไม่ยอมให้ภาระงานธุรการหรือปัจจัยภายนอกมาดึงความสนใจไปจากสุขภาวะและความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับนโยบายปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการ (2566) เรื่องการลดภาระครูและนักเรียน เพื่อให้บุคลากรมีเวลาจดจ่ออยู่กับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ในทางวิชาการ จิตตะยังเทียบเคียงได้กับแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) ที่ยึดเอาความสำเร็จของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4) วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) “การใช้ปัญญาไตร่ตรอง และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ”

วิมังสา คือยอดแห่งอิทธิบาท 4 ที่ทำหน้าที่เป็นตัวควบคุมและพัฒนากระบวนการทั้งหมด ผ่านกระบวนการโยนิโสมนสิการ หรือการคิดอย่างถูกวิธี แบบคาย และเป็นระบบ ในเชิงการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ วิมังสาเปรียบได้กับ “วงจรคุณภาพเดมมิ่ง” (PDCA) ในขั้นการตรวจสอบ (Check) และปรับปรุง (Act) รวมถึงการทำ “การสะท้อนคิด” (Reflective Practice) และการทำ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทบทวนแผนกลยุทธ์ และปรับปรุงนวัตกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานะจริงอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

2. การบริหารคนและสร้างความสัมพันธ์โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4

ในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคปัจจุบัน โรงเรียนมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงสถานที่ให้ความรู้ตามหลักสูตรเท่านั้น หากแต่มีฐานะเป็น สถาบันทางสังคม และศูนย์รวมของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบข้าง การจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการผูกใจคน การสร้างความร่วมมือ และการบริหารความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2552) ได้ระบุว่า เครื่องมือในการยึดเหนี่ยวและประสานใจคนในองค์กรที่ดีที่สุดตามแนวพุทธบริหารคือ “สังคหวัตถุ 4” หรือคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2556) ที่อธิบายว่า สังคหวัตถุ 4 คือหลักการสงเคราะห์หรือเกื้อกูลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา จะสามารถขยายความเชิงวิชาการได้ดังนี้

1) ทาน (การให้)

ในมิติการบริหารสถานศึกษา “ทวน” มิได้จำกัดอยู่เพียงการให้วัตถุสิ่งของหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่รวมถึง “วิทยาทาน” คือการที่ผู้บริหารส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติตามแนวคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู (วิจารณ์ พานิช, 2555) และที่สำคัญที่สุดคือ “อภัยทาน” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2566) ในการสร้างโรงเรียนให้เป็น “พื้นที่ปลอดภัย” (Safe Zone) การให้อภัยและการเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่มุ่งเน้นการลงโทษที่รุนแรง จะช่วยลดภาวะความเครียด สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจที่ดีในองค์กร

2) ปิยวาจา (การใช้คำพูดที่สุภาพ)

ปิยวาจา คือหัวใจสำคัญของการสื่อสารในองค์กร ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความตึงเครียดสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทจาก ผู้สั่งการ มาเป็น ผู้นำเชิงโค้ช ที่ใช้ปิยวาจาในการตั้งคำถาม ชื่นชม และให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประเวศ วะสี (2558) เสนอว่า การรับฟังอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ใช้อารมณ์หรืออคติ เป็นการแสดงออกถึงปิยวาจาที่สร้างพลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา

3) อุตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์และการเกื้อกูล)

อุตถจริยา ในบริบทการศึกษาเปรียบเสมือน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่บุคลากรพร้อมใจกันทำงานนอกเหนือภารกิจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม นอกเหนือจากภายในโรงเรียนแล้ว อุตถจริยายังหมายรวมถึงการที่สถานศึกษาทำหน้าที่บำเพ็ญประโยชน์และร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น และผู้ปกครอง ในลักษณะ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) เน้นย้ำว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นกลไกสำคัญในการระดมทรัพยากรและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของผู้เรียน

4) สมานัตตตา (การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย)

สมานัตตตา คือคุณธรรมที่สร้าง ความโปร่งใสและความเป็นธรรมในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติต่อครู บุคลากร และนักเรียนทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีอคติ และพร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ใต้บังคับบัญชาในยามที่เกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ การวางตัวเสมอต้นเสมอปลายนี้จะช่วยคลายกำแพงแห่งชนชั้น อำนาจนิยม และความเหลื่อมล้ำในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับยุทธศาสตร์และนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเท่าเทียมและการกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

3. คุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรและสัปปริสธรรม 7

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน นอกจากจะต้องอาศัยศาสตร์การบริหารแล้ว การน้อมนำหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้การบริหารนั้น ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจคนในการพัฒนาคุณสมบัติของผู้บริหารให้สมบูรณ์แบบ พระพุทธศาสนาได้วางกรอบแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างหลักธรรม 2 ชุด คือ ทฤษฎีปาปนิคสูตร และ สัปปริสธรรม 7

1) คุณสมบัติตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

เดิมทีทฤษฎีปาปนิคสูตร เป็นหลักธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงแก่พ่อค้าว่าด้วยคุณสมบัติที่ทำให้ร้านค้าเจริญรุ่งเรือง แต่เมื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารสถานศึกษา หลักธรรม 3 ข้อนี้จะกลายเป็น “สมรรถนะหลัก” ที่ผู้บริหารยุคใหม่ขาดไม่ได้เลย พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, (2564) กล่าวว่าหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ประกอบด้วย 1) จักขุมา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในเชิงบริหารสถานศึกษา คือการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์แนวโน้มการศึกษาในอนาคต มองออกว่าหลักสูตรแบบไหนที่จะตอบโจทย์ผู้เรียน รู้เท่าทันเทคโนโลยี (เช่น การนำ AI มาใช้ในการเรียนการสอน) และมองเห็นศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของครูและนักเรียนแต่ละคนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง 2) วิธูโร การจัดการดี ในเชิงบริหารสถานศึกษา คือการมีการจัดการที่ดี มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และงานวิชาการ รู้กระบวนการขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีระบบ ไม่ใช่รวมติดจากที่ประชุมเพียงอย่างเดียว แต่กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง 3) นิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์ ในเชิงบริหารสถานศึกษา คือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้บริหารที่เข้าถึงง่าย น่าเชื่อถือ สามารถประสานงานกับชุมชน ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อดึงทรัพยากรและคลังความรู้ภายนอกเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน รวมถึงเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่ลูกน้องเมื่อเกิดวิกฤตได้

2) คุณสมบัติตามหลักสัปปุริสธรรม 7

หากทฤษฎีปาปนิคสูตรคือการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ สัปปุริสธรรม 7 ก็คือเข็มทิศนำทางไม่ให้ผู้บริหารใช้อำนาจและระบบงานไปในทางที่ผิดพลาด ในบริบทการบริหารสถานศึกษา เกตุขญา วงษ์เพิก (2565) ได้สะท้อนคุณลักษณะดังกล่าว ไว้ดังนี้ 1) ธัมมัญญตา (รู้หลัก/ รู้เหตุ) เข้าใจกฎหมาย ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย และหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท้ รู้ว่าสิ่งใดคือ “เหตุ” ที่จะทำให้สถานศึกษาเจริญ 2) อัถลัญญตา (รู้ผล/รู้เป้าหมาย) เข้าใจว่าเป้าหมายสูงสุดของการทำโรงเรียนคืออะไร (ไม่ใช่แค่เพื่อผ่านการประเมิน สมศ. หรือเพื่อเอกสาร แต่คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์) รู้ว่าคำสั่งหรือนโยบายที่ออกไปจะส่งผลกระทบอะไรตามมา 3) อัถตัญญตา (รู้ตน) ประเมินศักยภาพ จุดเด่น และข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้บริหารอย่างซื่อสัตย์ รู้ว่าตนถนัดอะไร และเรื่องไหนที่ต้องเปิดใจรับฟังคำแนะนำจากครูผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง 4) มัตตัญญตา (รู้ประมาณ) มีความพอดีในการบริหารจัดการ เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล การมอบหมายงานครูไม่ให้ล้นมือจนเบียดบังเวลาเตรียมการสอน หรือการจัดกิจกรรมนักเรียนที่พอเหมาะพอดี ไม่สร้างภาระให้ผู้ปกครอง 5) กาลัญญตา (รู้กาล) รู้จักบริหารเวลาและเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสม เช่น จังหวะไหนควรเร่งรัดงาน จังหวะไหนควรผ่อนคลายเป็นเพื่อลดความเครียดของบุคลากร หรือรู้ว่าควรเข้าแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรตอนไหนจึงจะละมุนละม่อมที่สุด 6) ปุริสัญญตา (รู้ชุมชน/ รู้กลุ่ม) เข้าใจบริบท วัฒนธรรม และข้อจำกัดของท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพราะโรงเรียนในเมืองใหญ่ โรงเรียนประจำจังหวัด และโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนห่างไกล ย่อมต้องการแนวทางการบริหาร

และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่แตกต่างกัน 7) บุคคลัญญตา (รัฐบุคคล) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากร สามารถใช้หลัก “Put the right man on the right job” เลือกคนให้ตรงกับงาน รู้ว่าครูคนไหนกระตุ้นด้วยคำชมแล้วจะไฟแรง หรือคนไหนต้องให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบและใกล้ชิด ซึ่งการหลอมรวมสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการนี้ จะทำให้สถานศึกษากลายเป็นโรงเรียนแห่งความสุขที่ตอบโจทย์นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ได้อย่างแท้จริง

4.การจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธ

การจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธ คือ กระบวนการจัดการศึกษาที่นำหลักธรรมและแนวคิดในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยมีเป้าหมายสูงสุดไม่ใช่เพียงแค่การให้ความรู้ทางวิชาการ (วิชาชีพ) แต่เป็นการพัฒนา “มนุษย์” ให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน มีคุณธรรม และมีความสุขที่แท้จริง การเรียนการสอนเชิงพุทธยึดหลักสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วิธีการ และ3) บทบาทของครูผู้สอน

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายหลักของการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย วาจาใจ และสัญญาณภาพ ซึ่งพระพุทธศาสนาได้วางกรอบแนวคิดระบบการฝึกอบรมตนเองไว้ใน หลักไตรสิกขา อันประกอบด้วยการพัฒนา 3 ด้านที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นวัฏจักร โดยนักวิชาการและนักปฏิบัติการทางการศึกษาได้นำมาประยุกต์ใช้ในมิติการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” และสร้างสมรรถนะผู้เรียนยุคใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ศีล (พฤติกรรมและการปฏิสัมพันธ์) การฝึกฝนทางกาย วาจา และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย เคารพกติกา และอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยไม่เบียดเบียน
- 2) สมาธิ (จิตใจและอารมณ์) การพัฒนาคุณภาพจิตใจ ฝึกฝนให้มีสติ มีความตั้งใจมั่น จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ ควบคุมอารมณ์ได้ดี และมีความเมตตากรุณา
- 3) ปัญญา (ความคิดและความรู้เท่าทัน) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล สามารถแยกแยะความจริง ความดี ความงาม และนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างถูกต้อง

2. วิธีการสอนแบบโยนิโสมนสิการ

การเรียนการสอนเชิงพุทธจะไม่ใช่วิธีการท่องจำเพื่อนำไปสอบ แต่เน้นการสอนให้ผู้เรียน “คิดเป็น เห็นถูก” โดยครูจะกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สืบสาวราวเรื่องหาเหตุและปัจจัย มองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง และรู้จักคิดแก้ปัญหาตามกระบวนการของ “อริยสัจ 4” (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะการคิดขั้นสูงในปัจจุบัน โดยคุณครูสามารถเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยาย (Lecture) มาเป็นผู้กระตุ้นให้คิดผ่านวิธีเหล่านี้

- 1) คิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย ขวนตั้งคำถามว่า สิ่งนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร เช่น ในวิชาวิทยาศาสตร์หรือสังคม แทนที่จะจำว่าเกิดปัญหานี้ ให้ชวนคุยว่าอะไรคือต้นตอที่แท้จริง

2) คิดแบบเห็นคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม สอนให้เด็กแยกแยะประโยชน์ที่แท้จริง กับสิ่งที่เป็นเพียงกระแสนิยม เช่น การเลือกซื้อของใช้ หรือการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย

3) คิดแบบแก้ปัญหา (อริยสัจ 4) มองปัญหาที่เกิดขึ้น (ทุกข์) หาเหตุต้นตอ (สมุทัย) ตั้งเป้าหมายในการแก้ไข (นิโรธ) วางแผนและลงมือทำตามขั้นตอน (มรรค)

3. บทบาทของครูตามหลักกัลยาณมิตร (The Facilitator)

รูปแบบนี้เปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้ผูกขาดความรู้ (Teacher-centered) มาเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) หรือในทางพุทธศาสนาเรียกว่า กัลยาณมิตร ที่คอยให้คำแนะนำ ชวนคิด และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ปลอดภัย อบอุ่น เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีทางปัญญา หรือประโยชน์ที่เป็นกัลยาณมิตร

การจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธ คือการเรียนเพื่อ “รู้ตัว รู้คิด และรู้ชีวิต” ไม่ใช่เรียนเพียงเพื่อไปสอบหรือทำงานได้เท่านั้น แต่เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาและจิตใจให้ผู้เรียนเติบโตไปเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยครูผู้สอนใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ดังนี้

- 1) ปิโย น่ารัก เป็นมิตรที่เข้าถึงง่าย มีความจริงใจ เป็นกันเอง ทำให้ผู้คนรู้สึกไว้วางใจ
- 2) ครุ น่าเคารพ มีความหนักแน่น มีวุฒิภาวะ น่าเกรงขาม และเป็นที่พึ่งพาได้
- 3) ภาวนีโย น่ายกย่อง มีความรู้ความสามารถ มีปัญญา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 4) วัตตะ รู้จักพูดให้ได้เหตุผล เป็นผู้ที่พูดจาเป็น มีเหตุผล สามารถให้คำปรึกษาและตักเตือนด้วยความหวังดี
- 5) วจนกขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ เป็นผู้รับฟังที่ดี อุดหนุนคำถามหรือคำต่อว่า และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 6) คัมภีริญจะ เกะกัง เกตะ พูดเรื่องลึกล้ำได้ สามารถอธิบายหรือให้คำแนะนำในเรื่องที่ยากและซับซ้อน ให้เข้าใจง่ายและเกิดประโยชน์ได้
- 7) โน จัญญานะ นิโยชเย ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางที่ผิด และคอยป้องกันไม่ให้หลงผิด

องค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge)

การจะนำนโยบายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และนโยบายจุดเน้น “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์นั้น ไม่สามารถอาศัยเพียงศาสตร์การบริหารจัดการตะวันตกแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวัตถุและการแข่งขัน (Hard Skills) ได้อีกต่อไป ทว่าต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้และนวัตกรรมเชิงพุทธบริหารร่วมกับแนวปฏิบัติตามทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ เพื่อปรับสมดุลระบบนิเวศการเรียนรู้ให้มุ่งพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสร้างสุขภาวะ (Soft Skills) ควบคู่กันไป โดยกระบวนการสังเคราะห์สามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติแห่งการบูรณาการที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน (Tri-Dynamic Integration) ดังนี้

มติที่ 1: การบูรณาการโครงสร้างบริหารและการขับเคลื่อนเชิงระบบ (Systemic Driving & SBM) สถานศึกษาต้องแปลงนโยบายชาติและกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติจริง โดยอิงทฤษฎีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มีการกระจายอำนาจตัดสินใจ 4 ด้าน (วิชาการ, งบประมาณ, บริหารงานบุคคล, บริหารทั่วไป) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารในส่วนนี้จำเป็นต้องผสานพลังผ่านหลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์” ที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีความ پاکเพียรและกรอบคิดแบบเติบโต (Resilience & Growth Mindset) พร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทายยุค Disruptive Change ในการจัดการคุณภาพ สถานศึกษาต้องขับเคลื่อนด้วยระบบข้อมูล (Data-Driven Organization) ตามวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งเปรียบเสมือนขั้นตอน “วิมังสา” คือการใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ และทำกระบวนการสะท้อนคิด (Reflective Practice) ทบทวนแผนงานเพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และมุ่งเป้าหมายความสำเร็จไปที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Profile)

มติที่ 2: การบูรณาการสมรรถนะผู้นำและสัมพันธภาพองค์กร (Leadership & Organizational Culture) การขับเคลื่อนระบบจะติดขัดหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณลักษณะที่เหมาะสม ในมตินี้ได้นำหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มาประยุกต์เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้บริหารยุคศตวรรษที่ 21 ได้แก่ จักขุมา (วิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์), วิรุโ (การจัดการดี กล้าตัดสินใจอย่างมีระบบ) และ นิสสยสัมปันโน (มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าถึงง่าย ประสานเครือข่ายภายนอก) ควบคู่กับการใช้หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นเข็มทิศคุณธรรมในการวางแผนจัดสรรงบประมาณ การกระจายงานที่พอดีไม่ล้นมือครู (มัตตัญญูตา) และการเข้าใจบริบทชุมชนรวมถึงความแตกต่างของบุคลากร (ปฐิสัญญูตา และ ปุคคัลัญญูตา) เพื่อนำไปสู่การบริหารงานตามหลัก “Put the right man on the right job” ขณะเดียวกันการผูกใจคนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) จะถูกขับเคลื่อนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย (Safe Zone) มีความไว้วางใจ ลดอำนาจนิยม ความเครียด และความเหลื่อมล้ำ ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจที่ดีในองค์กรอย่างยั่งยืน

มติที่ 3: การบูรณาการหลักสูตรสู่พุทธวิธีสอนเชิงรุก (Pedagogical & Curriculum Transformation) เป้าหมายปลายทางคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูงตามแผนการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เป็น “หลักสูตรฐานสมรรถนะ” และเปลี่ยนผ่านกระบวนการเรียนรู้สู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การบูรณาการระดับชั้นเรียนทำได้โดยนำ หลักไตรสิกขา มาวางกรอบพัฒนาผู้เรียนครบทุกมิติ ได้แก่ ศีล (ฝึกฝนระเบียบวินัยทางกาย วาจา การปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในสังคม), สมาธิ (พัฒนาจิตใจ อารมณ์ ความมีสติและความพร้อมในการเรียนรู้) และ ปัญญา (การคิดวิเคราะห์ แยกแยะและเท่าทันโลก) โดยคุณครูต้องลดบทบาทการบรรยายแบบเดิม (Passive Learning) แล้วปรับบทบาทเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” (Facilitator) หรือ “กัลยาณมิตร” ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (เป็นมิตร หนักแน่น มีความรู้ พุทธิมีเหตุผล รับฟัง อธิบายเรื่องยากให้ง่าย และไม่ชักนำไปในทางเสื่อม) คอยกระตุ้นให้ผู้เรียน “คิดเป็น เห็นถูก” ผ่านกระบวนการโยนิโสมนสิการ และนำขึ้นกระบวนการทาง

วิทยาศาสตร์แบบ อริยสัจ 4 (ทุกข์-สมุทัย-นิโรธ-มรรค) มาประยุกต์ใช้ในการทำโครงการงาน (Project-Based Learning) เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งเป็นทักษะขั้นสูงที่จำเป็นที่สุดในศตวรรษที่ 21

ภาพสรุปองค์ความรู้ต่อไปนี้แสดงให้เห็นโครงสร้างการทำงานแบบบูรณาการ โดยมีแนวคิดทางพุทธธรรมทำหน้าที่เป็น “กลไกภายใน” (Internal Engine) และมีหลักการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่ทำหน้าที่เป็น “กลไกเชิงระบบ” (Systemic Mechanism) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนโยบายระดับชาติ



ภาพที่ 1: สรุปองค์ความรู้

สรุป

การบริหารจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธในสถานศึกษาไทยเป็นการบูรณาการศาสตร์การบริหารร่วมกับหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล นำหลักอริยบท 4 มาสร้างพลังใจและความยึดหยุ่นในการทำงาน ใช้สังคหวัตถุ 4 ผูกใจบุคลากรและเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนแบบ “บ้าน วัด โรงเรียน” เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย ควบคู่กับสมรรถนะตามหลักกฏปาปณิกสูตรและสัปปุริสธรรม 7 ในการจัดการงานอย่างโปร่งใสพอดี และเลือกคนให้ตรงกับงาน สำหรับครูผู้สอนต้องปรับบทบาทจากผู้ผูกขาดความรู้มาเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” หรือกัลยาณมิตร โดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเปลี่ยนผ่านห้องเรียนจากการท่องจำสู่การลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) เพื่อบ่มเพาะผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ให้มีระเบียบวินัย (ศีล) มีสติและควบคุมอารมณ์ได้ (สมาธิ) และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล (ปัญญา) โดยใช้กระบวนการคิดเชิงระบบแบบโยนิโสมนสิการมาจุดประกายให้ผู้เรียนสืบสาวหาเหตุปัจจัย แยกแยะคุณค่าแท้คุณค่าเทียม และใช้กระบวนการอริยสัจ 4 ในการแก้ปัญหาชีวิต ซึ่งผลลัพธ์ของ

โมเดลความสำเร็จนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเติบโตเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกันทางปัญญา สามารถ “รู้ตัว รู้คิด รู้ชีวิต” และพร้อมขับเคลื่อนสังคมได้อย่างยั่งยืนในโลกยุคพลิกผัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เกตุขญา วงษ์เพิก. (2565). สัมปรีชธรรม 7: การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 5(1), 39-49.
- ทิตนา แหมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2558). การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์. สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ และพระสมุห์กฤติ พิสิฐกิตติธมโม (2563). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย. ปัญญาปณิธาน, 5(1), 80-91.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2552). การบริหารจัดการเชิงพุทธ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). การศึกษานับบูรณาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562). พุทธวิธีบริหาร: ศาสตร์และศิลปะแห่งการบริหารจัดการเชิงพุทธ. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2561). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในกระบวนการทัศน์ใหม่. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค. _____ (2561). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก. 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. 21 เซ็นจูรี.