

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา  
ในยุคดิจิทัลดิสรรับชั่น

PROFESSIONAL MANAGEMENT ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES FOR  
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL DISRUPTION

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ Numaoy Suntronpruk  
โรงเรียนวัดหนองไม้ซุง Nongmaisung School, Thailand  
Corresponding Author E-mail: Numaoy086@gmail.com

Article Received: February 12, 2024, Revised: August 19, 2024, Accepted: August 23, 2024.

**บทคัดย่อ**

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง คนในองค์กรมีความคาดหวังต่อผู้บริหาร คือ การมีคุณธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม รวมถึงเป็นผู้มีคุณสมบัติที่รู้จักในบทบาทและปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีเหตุผลและความถูกต้อง เป็นนักคิดนักวิเคราะห์ มีเมตตาธรรม รอบรู้ เก่ง ดี มีความสุขและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น โดยนอองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรรับชั่น ได้แก่ กลยุทธ์ดิจิทัลที่เหมาะสม การทำงานที่เป็นระบบดิจิทัล รูปแบบอัตโนมัติ และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง มีเทคโนโลยีเป็นกุญแจสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรรับชั่น การจัดการงบประมาณมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนให้องค์กรเกิดความโปร่งใส เป็นพลวัต การเพิ่มขีดความสามารถ ปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อสร้างโอกาสดิจิทัลมากที่สุดและเกิดความคุ้มค่า

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารมืออาชีพ, หลักพุทธธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ดิจิทัลดิสรรับชั่น

**ABSTRACT**

Educational institution administrators played a very important role in the success or failure of education. It was the main mechanism for truly driving the provision of education. Everyone in the organization had expectations for executives, which was to have morality, namely the four Brahmavihāra principles and the ten principles of the Dassarājadhama. Including being a person with qualifications who know their roles and perform their duties fully, having leadership, vision, reason and accuracy, being a thinker and analyst, being kind, knowledgeable, smart, good, happy and able to work with others. This resulted in quality educational institutions and led to better development by leading educational organizations into the digital disruption era, including appropriate digital strategies. Increasingly automated and flexible digital work would enable people to continuously innovate, with technology being the key to transforming education organizations into the digital disruption era. Budget

management was flexible, transparent, auditable, and of maximum benefit to the educational institution. The organizational culture supported the organization to be transparent, dynamic, and capable of increasing capabilities and changing attitudes to create the most digital opportunities and created value.

**Keywords:** Professional Administrators, Buddhist Principles, Educational Institution Administrators, Digital Disruption

## บทนำ

ด้วยหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนี้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำสถานศึกษาต้องมีแนวทางหลักทฤษฎีและหลักการ เพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ผู้บริหารแต่ละคนต่างมีเส้นทางในการบริหารของตนแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสามารถที่ตนมีอยู่ในเส้นทางที่หลากหลายนั้น ล้วนจำเป็นต้องยึดถือแนวทางในการดำเนินงานทั้งสิ้น (ทิตินา แชมมณี และภาษิต ประมวลศิลป์ชัย, 2547)

ผู้บริหารการศึกษาที่เป็นระดับมืออาชีพ มักจะประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรในยุคการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นตัวแปรของผู้บริหาร ที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จได้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร น่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง (Robbins, S.P., 2003)

การบริหารตามแนวพุทธธรรมก็เป็นอีกแนวทางที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความเป็นธรรม และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์บริหารจัดการ ดังเช่น พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (อ้างใน พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ได้นำเสนอพุทธวิธีบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ งานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล

การบริหารปัจจุบันเข้าสู่ยุค Digital Disruption ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยนำวิธีการหรือเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าแทนที่รูปแบบที่มีอยู่ดั้งเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเข้ามาของแหล่งข้อมูลมหาศาลที่สามารถเข้าถึงได้ด้วยการสื่อสาร อินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อกันทั่วโลก ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงในทุกด้านไปอย่างไม่อาจคาดเดาได้ (พิชญ์สินี มะโน, 2562) ในการ

ปรับเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัลเป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กร และยังส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ อาจกล่าวได้ว่าการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เช่น Internet of things, Cloud Computing, Big data, Artificial Intelligence/ Machine learning, Security, Blockchain และ Social media หรือ Mobile technologies เข้ามาใช้ในทุกระบวนการทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน รูปแบบการแข่งขัน การสร้างพันธมิตรด้านเทคโนโลยี การศึกษาพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนไป (จันทร์จิรา เหลลาราช, 2564) ซึ่งในปัจจุบันการบริหารงานระดับองค์กรต่างพยายามมองหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการคิดค้นกลยุทธ์ที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นดิจิทัลอันมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

บทความฉบับนี้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสังเคราะห์องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนและการบูรณาการองค์การทางการศึกษา เพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ทั่วไปแก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ในการตัดสินใจด้านการบริหารองค์การทางการศึกษายุคดิจิทัลระดับชั้น ในปัจจุบันผู้บริหารมืออาชีพต้องมีการบูรณาการระหว่างหลักการบริหารทางพุทธศาสนากับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจะทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ในสถานศึกษา จะช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดความต่อเนื่อง และอาจกล่าวได้ว่าระบบการศึกษาในปัจจุบันยากที่จะเปลี่ยนกลับสู่รูปแบบเดิมไม่ได้อีกต่อไป

## ผู้บริหารมืออาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ มีหลายๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังนี้  
หวน พินธุพันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ถ้าแยกคำว่า นักบริหาร มืออาชีพ ออกเป็น “นักบริหาร” คำหนึ่ง กับ “มืออาชีพ” คำหนึ่ง จะได้ความหมายของคำทั้งสอง โดยเริ่มจากความหมายของนักบริหาร ดังนี้

1. นักบริหาร คือ ผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการในหน่วยงานหรือ องค์กร จำเป็นต้องมี “นักบริหาร” หรือบางแห่งเรียกว่า “ผู้บริหาร”
2. นักบริหาร คือ คนที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ความสำเร็จของเราอยู่ที่การทำงานร่วมกับ คนอื่น หรือเราเป็น Input การบริหารเป็น Process ความสำเร็จ Output ของการบริหาร ต้องผ่าน การกระทำของบุคคลอื่น จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

ส่วนความหมายของ “มืออาชีพ” มีความหมายดังนี้

1. มืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมากจนกระทั่งสามารถ นำเอาความรู้ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้นไปประกอบวิชาชีพได้อย่างดี และถึงแม้ว่าไม่ได้นำเอาความรู้ ความชำนาญ และความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพ
2. มืออาชีพ (Professional) เป็นคำที่เราไปยืมมาจากวงการกีฬา ในวงการกีฬา มืออยู่ 2 คำ คือ มืออาชีพและมือสมัครเล่น ซึ่งแยกความแตกต่างได้อย่างชัดเจน หากเมื่อไหร่เป็นมืออาชีพ แปลว่าคนนั้นต้องดำรงชีวิตด้วยกีฬาประเภทนั้น เช่น ฟุตบอลอาชีพ ในมืออาชีพนั้นมีเงื่อนไข่มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม (ศรีภูมิ สุขหมั่น, 2552)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### หลักการบริหารตามแนวพุทธธรรม

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญาวิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจากคนหนึ่งไปถึงหลายๆ คน จนถึงบริหารองค์การต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์การตลอดถึงประเทศชาติ การทำงาน ประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุงรักษาองค์การของคนที่ศึกษา ฝึกหรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเอง การบริหารองค์การจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ (พระเทพดิลก, 2553) การนำหลักที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิตุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ (พระครูจิริธรรมธัช (จิริธมโม), 2553)

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ การดำเนินการของผู้บริหาร ในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท เพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน ซึ่งจะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั่นเอง คือกุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะสร้างสรรคพัฒนาการบริหารทุกระดับที่อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารตามแนวพุทธธรรม มุ่งเน้นไปที่การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เน้นการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม และความสุขในการทำงาน

### หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

พระพุทธศาสนามีหลักคำสอนเกี่ยวกับการศึกษาอยู่จำนวนมาก หลักคำสอนเหล่านี้หากได้นำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ จัดทำเป็นหลักวิชาการ บูรณาการให้เข้ากับยุคสมัยแล้ว ก็จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษาและพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารมืออาชีพ ควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร 2 หลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 และ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ ในแต่ละหลักธรรมมีรายละเอียด ดังนี้

#### พรหมวิหารธรรม 4 หลักธรรมสำหรับนักบริหาร

พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร นักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณ ควบคุมการบริหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549) เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เพราะจะเป็นนักปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องมองข้ามและให้อภัยเมื่อพบส่วนที่ดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์กร นักบริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้งไม่วางเฉย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานที่สำคัญ กระตุ้นส่งเสริมหลักการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารคอยช่วยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

3. มุทิตา คือ การชื่นชมยินดี เป็นหลักวิธีการของผู้บริหาร เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ร่วมแสดงความยินดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีสำหรับผู้บริหารที่จะสร้างแรงใจ ดึงความสามารถของบุคลากร ผู้ร่วมงาน ให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

4. อุเบกขา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารทุกคน จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะต้องตั้งตนเป็นกลาง แล้วใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นของผู้ร่วมงาน หรือบุคลากรในองค์กร ตัดสินอย่างเที่ยงธรรม ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงานทุกคน ให้เกิดความเคารพนับถือ

#### หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน

ทศพิธราชธรรมเป็นข้อปฏิบัติดีปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสำเร็จตามเป้าหมาย (พระราชญาณวิสิฐ, 2552)

หลักทศพิธราชธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์. (ป. อ. ปยุตโต), 2553) ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุ อันหมายถึงเงิน เวลา กำลังกายของตน และผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

2. ศีล คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากลคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3. ปริจจาคะ คือ การเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการเสียสละ เพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และองค์กร การไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหาร จะสามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิจกรรมารยาทที่สุภาพ เรียบร้อยปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงานในด้านความพยายาม ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้งซึ่งใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

7. อักโธระ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมีเหตุผล ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินัจฉัยที่มีเหตุผล

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ข่มเหง ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร

9. ชันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิตมีมานะอดทนในการงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ยั่วต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

10. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอินเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน

ในปัจจุบัน การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธธรรม นักการศึกษาและนักบริการให้ความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์กร โดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนา ที่สังคมยอมรับ มีการอ้างอิงถึง แต่อย่างไรก็ตาม การจะทำให้เกิดภาวะผู้บริหารตามหลักจริยธรรมทางพุทธศาสนายังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง ซึ่งอาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่ หรือคนในองค์กร มองภาพไม่ชัดว่า หลักธรรมที่ใช้นำปฏิบัติเฉพาะตัว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือคนในองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสียสละของคนในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว จึงถือเป็นเรื่องยากยิ่งที่จะตัดสินใจที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม เนื่องจากหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารนั้นมีอยู่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับงานบริหารในบริบทที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารครู และนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการเรียน นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

## ยุคดิจิทัลดิสรักซ์

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีการปรับปรุงเทคโนโลยีหลายอย่างเพื่อการบูรณาการและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการปรับปรุงความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงในยุคดิจิทัลดิสรักซ์ การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาในทุกๆ ฝ่าย การบริหารงานภายในสถานศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ทั้งในด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือที่รู้จักกันในชื่อยุคดิจิทัลดิสรักซ์ ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่ก็จะมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าแทนที่รูปแบบเทคโนโลยีที่มีอยู่ดั้งเดิม ตามยุคสมัยที่มีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Balyer, A., & Öz, Ö., 2018) Digitalization คือ การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานขององค์กรหรือกระบวนการทำงาน ผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ ไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายโอนข้อมูลหรือกระบวนการจากระบบแอนะล็อกไปสู่ดิจิทัลเท่านั้น ยังส่งผลให้ระบบการศึกษามีความเป็นป็นดิจิทัลที่ไม่ได้จำกัดเพียงการสร้างสำเนาดิจิทัลของหนังสือเรียนหรือเอกสารตำราเรียน ยังรวมถึงบริการต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ด้วยอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน กระบวนการจัดการศึกษาควรจะต้องจัดการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความต่อเนื่องในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูผู้ดูแลระบบและนักเรียนในระบบออนไลน์ (Voronin, D.M., Saienko, V.G., and Tolchieva, H.V., 2020) ในองค์ประกอบสำคัญของยุคดิจิทัลดิสรักซ์ของประเทศไทยกำลังพัฒนาแนวคิดเหล่านี้ดูเหมือนจะยังมีความล้าหลัง สำหรับทักษะและการเรียนรู้ใหม่ กระบวนการของโลกดิจิทัลเน้นการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจและการตลาดที่ถูกหล่อหลอมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่กำหนดไว้ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาของเรายังไม่สอดคล้องกับแนวคิดเหล่านี้ เมื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในห้องเรียนจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันมองข้ามและอยู่ห่างจากเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นทางออกของปัญหาการดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ ซึ่งสามารถทำได้โดยการใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาใช้ในการแก้ปัญหา

ทฤษฎีดิสรักซ์ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกโดย Christensen, C. M. ในปี ค.ศ. 2015 ยุคดิสรักซ์เป็นการเข้ามาแทนที่อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิรูปให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมการทำงานขององค์กรมากขึ้น ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในทุกๆ ด้าน โลกกำลังเผชิญกับปรากฏการณ์ที่ทุกสิ่งมีอิสระและไร้ขอบเขต ใช้คำสั่งใหม่มาแทนที่คำสั่งเก่าที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย ยุคดิจิทัลดิสรักซ์สร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ด้วยการโต้ตอบที่เป็นนวัตกรรมและมีขนาดใหญ่ขึ้น การมีอยู่ของยุคนี้ทำให้คนต้องเปิดใจรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อไม่ให้เกิดความล้าหลังในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ทำให้ผู้คนที่ต้องพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิต และนักพัฒนาหลายคนต้องการสร้างแอปพลิเคชันที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับชีวิตมนุษย์ซึ่งหนึ่งในนั้นคือด้านการศึกษา การใช้งานที่หลากหลายในด้านการศึกษา เช่น Teacher's Room, Quiper, Duolingo และอื่นๆ ซึ่งสามารถช่วยผู้เรียนในการเรียนรู้สิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้ในการเรียนรู้ที่โรงเรียนได้อย่างมาก ไม่เพียงแต่แอปพลิเคชันราคาถูกเท่านั้น แต่ยังมีประสิทธิภาพและเข้าถึงผู้ชมได้กว้างขึ้นอีกด้วย ตอนนี้ผู้คนสามารถใช้ MOOC ซึ่งเป็นคำย่อของ Massive Open Online Course และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) เพื่อการศึกษาได้ MOOC เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ที่ออกแบบมาอย่างเปิดเผย สามารถแชร์และเชื่อมต่อถึงกันได้ AI เป็นเทคโนโลยีที่มนุษย์สามารถใช้เป็นผู้ช่วยที่

สามารถช่วยชีวิตมนุษย์ได้เหมือนหุ่นยนต์ แต่อยู่ในรูปแบบของการแสดงผลเสมือนจริงในระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น ซึ่งต่อมาภายหลังมีข้อโต้แย้งว่า AI เป็นระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบมาเพื่อโต้ตอบกับโลก ผ่านความสามารถและพฤติกรรมทางสติปัญญาบางอย่างที่เทียบเท่ากับมนุษย์โดยทั่วไป (Fitriani Lubis, 2019)

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลดิสรักชั่น คือ ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกๆ ด้านของชีวิต ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกอุตสาหกรรม ธุรกิจ และองค์กรต่างๆ เป็นยุคสมัยที่เต็มไปด้วยโอกาสและความท้าทาย การปรับตัวและพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

### มิติการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรักชั่น

แบบจำลองมิติสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรสู่ยุคดิจิทัลมีหลายแง่มุมประกอบด้วย 6 มิติของการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรักชั่น ได้แก่ กลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ การดำเนินงาน วัฒนธรรม บุคลากร และเทคโนโลยี มิติเหล่านี้สามารถเติมเต็มในขอบเขตที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. มิติกลยุทธ์ ผู้บริหารองค์กรต้องพัฒนากลยุทธ์ทางดิจิทัลให้เกิดความชัดเจน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีและการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค ผู้บริหารมีหน้าที่วางวิสัยทัศน์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรที่มีการปรับเปลี่ยน และประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

2. มิติความเป็นผู้นำ บทบาทของทีมนักบริหารในการดำเนินการตามกลยุทธ์บริหารระดับกลางและระดับสูงต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่และสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับกระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น

3. มิติการดำเนินงาน เกี่ยวข้องกับความคล่องตัวของกระบวนการต่างๆ ขององค์กร การให้ความร่วมมือของบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และมีพัฒนาระบบที่มีความเป็นอัตโนมัติ องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนทางเทคโนโลยีต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้ เพื่อกำหนดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การจัดสรรทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามกลยุทธ์ดิจิทัล เพื่อให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างเหมาะสม

4. มิติวัฒนธรรม ลักษณะของการดำเนินการและการตัดสินใจ ก่อให้เกิดวัฒนธรรม และวัฒนธรรมจะกำหนดกระบวนการตัดสินใจขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรสามารถกลายเป็นก่อกำเนิดเป็นนวัตกรรมได้ มิติวัฒนธรรมต้องมีความเปิดกว้างในการสื่อสาร ถ้าองค์กรมีการสื่อสารและการจัดการที่ดีเราจะสามารถเห็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร

5. มิติบุคลากร หรือ บุคคลคนในองค์กร ถ้ามีการพัฒนาบุคลากรจนเกิดเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและเกิดการเรียนรู้อย่างถาวร มีการจัดตั้งหน่วยงานที่คอยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาคุณภาพเป็นอย่างดี เพราะบุคลากรที่มีความพร้อมเป็นเหมือนสิ่งที่จะปูทางให้ก้าวไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

6. มิติเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงและซอฟต์แวร์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการองค์กร กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ระบบอัตโนมัติและก่อให้เกิดความคล่องตัวของระบบสนับสนุนการทำงาน เทคโนโลยีที่ีจะช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น โครงสร้างทางเทคโนโลยีที่

ล้ำสมัยเป็นอุปสรรคทางเทคนิค โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิจิทัลดิสรพ์ชั้น ต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แม้จะเป็นเรื่องที่ยาก แต่จำเป็นต้องขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เหมาะสม (Valdez-De-Leon, O. A., 2016)

แพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นรากฐานสำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีการคิดค้นวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ความสามารถ และวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทขององค์กร เทคโนโลยีที่เน้นความเป็นศูนย์กลางหรือเน้นการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวเริ่มต้นสำหรับปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล และบทบาทของผู้กระทำ (เช่น ผู้จัดการ) ในการส่งเสริมกระบวนการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็เผชิญกับความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการสำรวจและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในคุณค่าและประโยชน์ของเทคโนโลยีไอทีใหม่ๆ และสนับสนุนการนำไปใช้

สรุปได้ว่า มิติการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น เป็นแนวทางสำคัญในการช่วยให้ธุรกิจและองค์กรต่างๆ ปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กร

### องค์ประกอบสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น

โมเดลการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลดิจิทัลจะขึ้นอยู่กับ 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น ได้แก่

1. ความเป็นผู้บริหารและวัฒนธรรม ผู้บริหารจะกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดครั้งแรกเกี่ยวกับดิจิทัล (Digital-First Mindset) ซึ่งจะสะท้อนถึงมุมมองการค้นหาข้อดีและการแก้ปัญหาด้วยระบบดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะเป็นเครื่องมือที่ประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูลขององค์กรอย่างมีระบบ และทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ลักษณะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและวัฒนธรรมมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าหลักการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลที่จะประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกคนต้องได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและโอกาสที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. บุคลากร องค์กรสามารถผลักดันความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ด้วยการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น บุคลากรต้องมี คือ 1) ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี (Technology experience) ประสบการณ์ทางเทคนิคเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ในการทำงาน 2) ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่หลากหลายในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมสูง (High-Engagement) เพื่อความสำเร็จในระยะยาว องค์กรจะต้องมีมากกว่าประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัล

3. หัวใจคุณค่า พันธมิตร และแนวโน้ม มีความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น และการทำงานร่วมกับพันธมิตร หรือองค์กรที่เก่งที่สุด ร่วมมือกันช่วยให้องค์กรสามารถมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. เทคโนโลยีเกิดใหม่ เป็นกุญแจสู่หลักการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้นคือความสามารถในการดำเนินการและใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการ

5. ระบบธุรกิจอัจฉริยะ และ Data Science เนื่องจากระบบอัตโนมัติและการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชัน เริ่มสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้แนะการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีเสถียรภาพ ข้อมูลเป็นรากฐานของความสำเร็จในการแปลงเป็นดิจิทัล เพราะส่งผลกระทบต่อการทำงานหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Gimpel, Henner., Hosseini, Sabiölla., Huber, Rocco., Probst, Laura., Röglinger, Maximilian. & Faisst Ulrich, 2018)

สรุปว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชัน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 อย่าง คือ 1) ความเป็นผู้บริหารและวัฒนธรรม 2) บุคลากร 3) หัวใจคุณค่า พันธมิตร และแนวโน้ม 4) เทคโนโลยีเกิดใหม่ และ 5) ระบบธุรกิจอัจฉริยะ และ Data Science

### การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชัน

การเปลี่ยนแปลงในยุค digital disruption หรือยุคของการเปลี่ยนแปลงแบบทำลายล้างเพื่อสร้างสิ่งใหม่นี้ หน่วยงานภาครัฐหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันในยุคนี้ โดยเฉพาะครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน จากการบรรยายมาเป็นการทำกิจกรรมร่วมกับผู้เรียน ร่วมกันค้นหาโจทย์ ซึ่งเป็นโจทย์ที่มีอยู่ในชีวิตจริง จากนั้นร่วมกันระบุปัญหาให้ชัดเจน หลังจากนั้นหาแนวทางแก้ปัญหาเป็นส่วนๆ และสุดท้ายร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหา นอกจากนี้นักเรียนต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่ถูกต้อง เนื่องจากคำตอบสามารถค้นหาได้จากโปรแกรมค้นหา เช่น Google แต่การตั้งคำถามที่ถูกต้องถือว่ามีความสำคัญกว่ามาก เพราะการตั้งคำถามที่ถูกต้อง จะทำให้สามารถหาคำตอบที่ถูกต้อง นอกจากนี้ต้องมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ เนื่องจากเราอยู่ในยุคที่ทุกสิ่งที่เคยมีมา จะถูกกระบวนการคิดใหม่ทำใหม่เข้ามาแทนที่ และต้องเป็นทักษะการคิดแบบสร้างสรรค์ คิดแปลก และคิดแตกต่าง (Kopp, M., Gröblinger, O. and Adams, S., 2019) การเผชิญหน้ากับปัญหารูปแบบใหม่ของนักเรียนและครูด้วยความไม่คาดฝันและเป็นสิ่งที่ทำทาย การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชันจะประสบความสำเร็จต้องมีปัจจัยสำคัญ 5 ข้อ ได้แก่

1. การเปลี่ยน การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมงานวิจัยและให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสมในการปรับตัว

2. การก้าว ปัจจุบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับการพัฒนาที่ใกล้เคียงกัน สิ่งสำคัญคือสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ถึงแม้ในการดำเนินการอาจจะต้องใช้เวลาบ้างก็ตาม

3. เทคโนโลยี แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน แต่จำเป็นต้องเข้าใจว่าการทำให้เป็นดิจิทัลเป็นกระบวนการ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชัน เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดกระทำการร่วมกันได้ โดยอาศัยทีมงานและผู้เชี่ยวชาญ แม้จะมีความพร้อมหรือแรงจูงใจที่ดีหากขาดเทคโนโลยีที่สนับสนุนด้านการศึกษาระบบการเรียนรู้ก็ดำเนินไปได้ช้าลง

4. ความสามารถ การได้มาซึ่งทักษะดิจิทัลขึ้นอยู่กับบุคคลมากขึ้น แรงจูงใจส่งผลการพัฒนา มากกว่าอายุ ถ้าขาดความสามารถจะต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลดิสรักซ์ชัน

5. การเงิน ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จากแหล่งเงินทุนทั้งภายในและภายนอก อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารต้องลำดับความสำคัญและวางแผนการใช้งบประมาณให้เกิดความเหมาะสม

สรุปว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการให้บริการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวัน

### ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น เป็นแนวทางที่นักบริหารมืออาชีพสามารถปกครองคนได้ต้องอาศัยหลักพุทธธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณ ควบคุมการบริหาร เพราะจะเป็นนักปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ และผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพยังสามารถใช้หลักทศพิธราชธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการบริหารสถานศึกษาจะเข้าสู่ยุคดิสรพ์ชั้นเป็นการเข้ามาแทนที่อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิรูปให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมการทำงานขององค์กรมากขึ้น ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้นได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมุติฐาน การมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่างมีระบบมากขึ้น การเป็นภาวะผู้นำแบบ สนับสนุนนั้นต้องเข้าถึงบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกอยากการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากร ในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กร ให้มีการพัฒนาและส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญการเงินธนาคารและนวัตกรรม ทำให้มีความก้าวหน้าในวิสัยทัศน์ สร้างและส่งเสริมให้เกิดความหมายและความมีคุณค่าในงาน และสภาพแวดล้อมของงานและความคิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง

บทความนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความเมตตา กรุณา และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรได้ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. หลักพุทธธรรม บทความเน้นถึงหลักธรรมสำคัญ เช่น พรหมวิหาร 4, ทศพิธราชธรรม ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้

2. คุณสมบัติของผู้นำ ผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล และมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การให้การสนับสนุนบุคลากร และการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

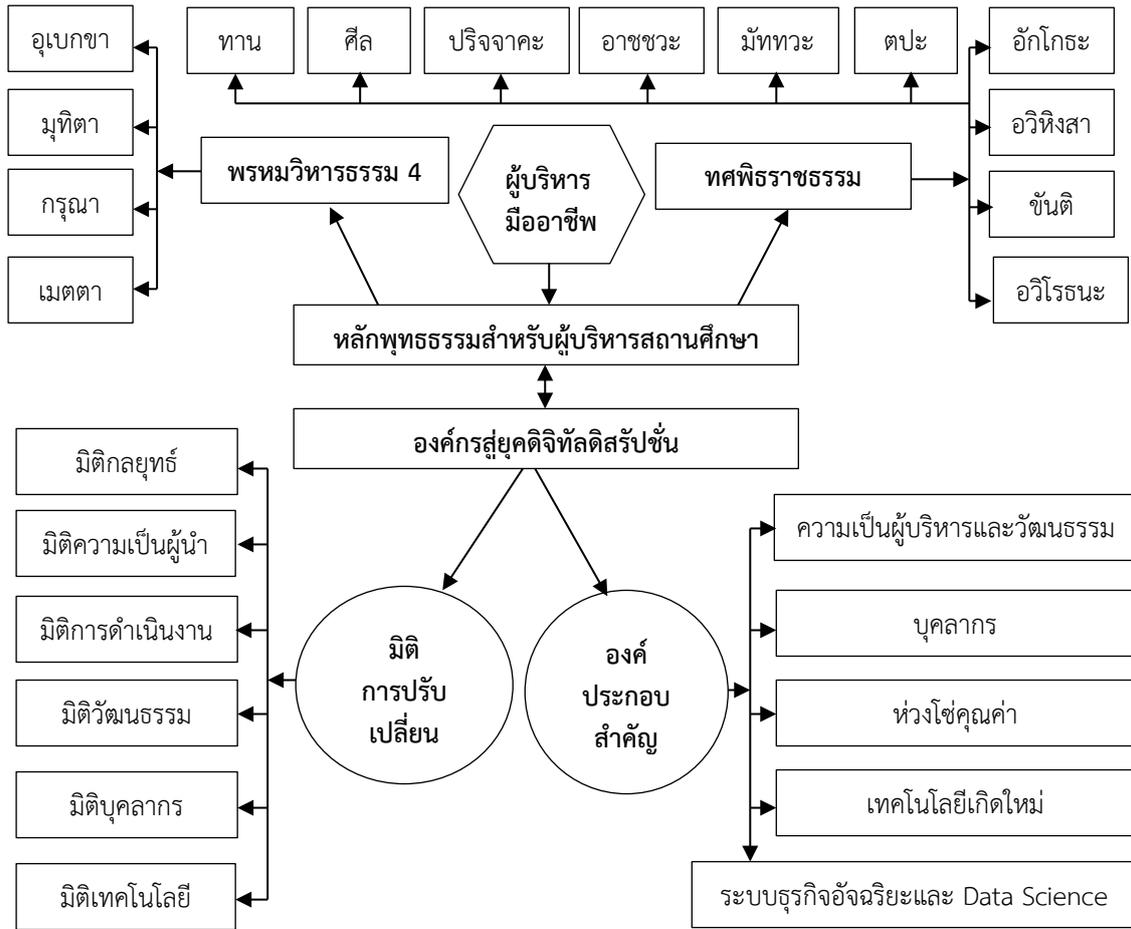
4. การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสำคัญของการจินตนาการและนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์และการมองโลกในแง่ดี จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายต่างๆ ได้

สรุปโดยรวม หลักพุทธธรรมยังมีความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่สามารถผสมผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับความรู้ทางการบริหารจัดการ จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

### บทสรุป

การบริหารจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาอย่างแท้จริงซึ่งสิ่งทีบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้บริหารมีคุณธรรมและผู้บริหารจักต้องมีคุณสมบัติที่รู้จักในบทบาทและปฏิบัติตามในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีเหตุผลและความถูกต้อง เป็นนักคิดนักวิเคราะห์ มีเมตตาธรรม รอบรู้ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี มีความสุขและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น โดยนำองค์การทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลได้สำเร็จ ได้แก่ 1) มีกลยุทธ์ดิจิทัลที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยี 2) การดำเนินงาน เน้นความสามารถเพื่อรองรับการให้บริการทางการศึกษา การทำงานที่เป็นระบบดิจิทัล รูปแบบอัตโนมัติ และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ผสานการดำเนินงานของโลกทางกายภาพกับโลกยุคดิจิทัลได้สำเร็จให้เกิดความเหมาะสม 3) ความพร้อมของบุคลากร ซึ่งบุคลากรในสถานบันทางการศึกษามีส่วนช่วยในการผลักดันสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัลพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้เทคโนโลยีและมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง 3) เทคโนโลยี เป็นกุญแจสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์การทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลได้สำเร็จ คือ ความสามารถในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ อำนวยความสะดวก สนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ 4) ทรัพยากร การปรับเปลี่ยนองค์การทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลได้สำเร็จ ส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และ 6) วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์การทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลได้สำเร็จ วัฒนธรรมสนับสนุนให้องค์กรเกิดความโปร่งใส การเพิ่มขีดความสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อสร้างโอกาสดิจิทัลมากที่สุดและเกิดความคุ้มค่า กล่าวโดยสรุปว่า ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้สำเร็จเป็นแนวทางที่นักบริหารมืออาชีพสามารถปกครองคนได้ต้องอาศัยหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรม 4 ประการ และหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสำเร็จตาม สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลระดับขั้น

**เอกสารอ้างอิง**

จันทร์จิรา เหลลาราช. (2564). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มนุษยศาสตร์สาร). 22(1). 227-238.

ทิตนา แวมมณี และภาชิต ประมวลศิลป์ชัย. (2547). ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ปกรณ์ศิลป์พริ้นติ้ง.

พระครูจิริธรรมธัช (จิรธมโม). (2553). ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการวงดนตรีหมอลำคณะเสียงอีสาน นกน้อย อุไรพร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพดิลก. (2553). การบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). ธรรมบุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). **หลักธรรมาภิบาล และประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภวนาวิชาธรรมกาย.
- พิชญ์สินี มะโน. (2562). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค DIGITAL DISRUPTION ต่อการศึกษา. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. 18(1). 1-6.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ศรีภูมิ สุขหมั่น. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- หวน พินธุ์พันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: พินธุ์พันธ์การพิมพ์.
- Balyer, A. & Öz, Ö. (2018). Academicians' views on digital transformation in education. **International Online Journal of Education and Teaching**. 5(4). 809-830.
- Fitriani Lubis. (2019). Education in the Disruption Era. **Britain International of Linguistics. Arts and Education**. 1(2). 183-188.
- Gimpel, Henner., Hosseini, Sabiölla., Huber, Rocco., Probst, Laura., Röglinger, Maximilian & Faisst Ulrich. (2018). Structuring Digital Transformation: A Framework of Action Fields and its Application at ZEISS. **Journal of Information Technology Theory and Application**. 19(1). 31-54.
- Kopp, M., Gröbinger, O. & Adams, S. (2019). **Five Common Assumptions that Prevent Digital Transformation at Higher Education Institutions**. INTED2019 Proceedings. Valencia, Spain.
- Robbins, S.P. (2003). **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Application**. 10<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson prentice hall.
- Valdez-De-Leon, O. A. (2016). Digital Maturity Model for Telecommunications Service Providers. **Technology Innovation Management Review**. 6(8). 19-32.
- Voronin, D.M., Saienko, V.G. & Tolchieva, H.V. (2020). Digital Transformation of Pedagogical Education at the University. **Advances in Social Science. Education and Humanities Research**. 4(37). 757-763.