Interdisciplinary Journal of administrative and business **Original Article**
Received: 11 June 2026 **Revised: 24 June 2026** **Accepted: 13 August 2026**

การบริหารและการจัดการศึกษาเชิงพุทธในยุคพลิกผัน เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

Buddhist-Oriented Educational Administration and Management in the Disruption Era for Driving Happy Workplaces

พระมหากัมพล อตฺถปาโล[1], พระศรีปริยัติธาดา[2], พระครูสุนทรวีรบัณฑิต[3]
พระมหากิตติมศักดิ์ ถิรวชิโร[4] และรังสิทธิ วิหกเหิน[5]
Phramaha Kamphol Atthapalo, Phrasripariyattithada, Phrakhrusunthonveerabundit ,
Phramaha Kittimasuk Thiravajiro and Rangsitti Wihokhern

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาเชิงพุทธในยุคพลิกผัน (Disruption Era) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์กรแห่งความสุข และหลักพุทธธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและทักษะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก ความยืดหยุ่นในการปรับตัว การมีกรอบความคิดดิจิทัล การคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และการสื่อสารในภาวะวิกฤต ควบคู่กับการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมุ่งพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ากับกระบวนการบริหารสถานศึกษา จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเมตตา ความร่วมมือ ความยุติธรรม และความผูกพันภายในองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม และความสุขอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษาเชิงพุทธ, ผู้บริหารสถานศึกษา, พุทธธรรม, ยุคพลิกผัน, องค์กรแห่งความสุข

[1-5] วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์/มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Buriram Buddhist College/Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: phraoat@gmail.com,Tel: 065 996 6356

Abstract

This academic article aims to analyze and synthesize concepts of Buddhist-oriented educational administration and management in the disruption era as a framework for driving educational institutions toward becoming happy workplaces. The study was conducted through documentary research, reviewing relevant theories, concepts, and studies concerning educational administration, leadership in times of change, happy organization management, and Buddhist principles applicable to educational contexts. The findings indicate that educational administrators in the disruption era should possess essential characteristics and competencies, including proactive change leadership, adaptability and resilience, a digital mindset, strategic thinking, data-driven decision-making skills, and crisis communication abilities. Simultaneously, educational institutions should promote the concept of a Happy Organization to enhance the holistic well-being of educational personnel. Furthermore, the integration of Buddhist principles, namely Sappurisadhamma 7 (Virtues of the Wise), Sangahavatthu 4 (Principles of Social Integration), and Brahmavihara 4 (Sublime States of Mind), into educational administration can foster compassion, collaboration, fairness, and organizational commitment. Such an approach contributes to sustainable educational development and supports learners in becoming knowledgeable, virtuous, and happy individuals.

Keywords: Buddhist Educational Administration, Educational Administrators, Buddhist Principles, Disruption Era, Happy Organization

1.บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมโลกและระบบนิเวศทางการศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ซึ่งถูกนิยามว่าเป็น “ยุคพลิกผัน” หรือยุคการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (Disruptive Change) การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาทำลายและทดแทนที่ระบบกลไกและการบริหารจัดการในรูปแบบดั้งเดิม (ชัชชญา พีระธรณิศร์, 2563) บริบทแวดล้อมเหล่านี้ได้แปรเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากความผันผวนในอดีต VUCA World เข้าสู่มิติของสังคมยุค BANI World ซึ่งประกอบด้วยความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวลใจ (Anxious) ความสัมพันธ์ในลักษณะไม่เป็นเส้นตรงเดาทิศทางได้ยาก (Non-linear) และความยากเกินกว่าจะเข้าใจด้วยตรรกะแบบเดิม (Incomprehensible) สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ประชากรในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก เยาวชน รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา เผชิญหน้ากับความท้าทายและแรงกดดันรอบด้าน (พระก้องเกียรติ สุวฑฒนปญฺโญ, 2569)

ผลกระทบทางตรงจากยุคพลิกผันและวิถีแวดล้อมแบบ BANI ส่งผลให้สถาบันการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ต้องเผชิญหน้ากับภาวะวิกฤต บัณฑิตและเยาวชนรุ่นใหม่จำนวนมากประสบปัญหาขาดแคลนทักษะการทำงานพื้นฐานที่สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ นำไปสู่สภาวะความไม่มั่นคงในอาชีพและการปรับตัว (ศุภกิตติ์ สรรค์พิพัฒน์, 2567) ในขณะเดียวกันบุคลากรสายผู้สอนหรือครูในสถานศึกษาต่างได้รับแรงกดดันจากภาระงานที่ซับซ้อน ทั้งงานวิชาการ งานนโยบาย และงานประเมินผล ส่งผลให้ดัชนีความสุขในการทำงานลดลง เกิดภาวะความเครียดสะสม และกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (ว่าที่ร้อยตรีภัทรพล สายแวว, 2564)

ด้วยเหตุนี้ การพึ่งพาเพียงทฤษฎีการบริหารจัดการสากลทางตะวันตกหรือเทคโนโลยีดิจิทัลแต่เพียงอย่างเดียว จึงไม่เพียงพอที่จะนำพาองค์กรการศึกษาให้รอดพ้นจากวิกฤตการณ์และสร้างความยั่งยืนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยการนำหลักธรรมสำคัญทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อแปรสภาพสถานศึกษาจากพื้นที่แห่งความตึงเครียดให้กลายเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ที่มีโครงสร้างพื้นฐานทางจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง (ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวโส, 2566)

บทความฉบับนี้จึงมุ่งทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอโครงสร้างของการบริหารและการจัดการศึกษาเชิงพุทธในยุคพลิกผัน เป็นการศึกษาคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบูรณาการหลักธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

2.ผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทของการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันสถานการณ์ ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จและสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่การบริหารงานทั่วไปหรือการควบคุมดูแลตามระเบียบวินัยอีกต่อไป แต่ต้องปรับบทบาทสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้สร้างพลังเครือข่ายความร่วมมือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนิยาม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง โดยมีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้คำนิยามและวางกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่

กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2560) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะ ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

อัจฉรา จงดี (2560) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของ สังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหาร ที่ สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

จิรวดี ชุติพงศ์ (2562) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ บริหาร จัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการองค์กรให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้นำในการอำนวยความสะดวกและขับเคลื่อนการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดูแลรับผิดชอบทั้ง 4 ฝ่ายงานในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา

เสนาะ ติเยาว์ (2544) ได้จำแนกบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดพฤติกรรมการบริหารของ Mintzberg ออกเป็น 3 กลุ่มบทบาทหลัก ประกอบด้วย บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) เช่น การเป็นตัวแทนและการเป็นผู้นำ, บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Roles) เช่น การเป็นผู้ติดตามดูแลและผู้เผยแพร่ข้อมูล, และบทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Roles) เช่น การเป็นผู้ประกอบการและการจัดการสิ่งรบกวน ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่หลากหลายมิติเพื่อขับเคลื่อนองค์กร

ในมิติของการจัดการศึกษาโดยตรง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการบริหารวิชาการ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (2001) ที่นำเสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) โดยเน้นย้ำว่าบทบาทสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนเพื่อส่งผลลัพธ์โดยตรงไปสู่ตัวผู้เรียน

นอกจากนี้การจัดการศึกษายุคใหม่ยังต้องอาศัยทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass และ Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้บทบาทนี้ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีข้างต้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดทิศทางหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ และจัดระบบการวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐาน 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการกล้าตัดสินใจนำนวัตกรรมหรือโมเดลการบริหารใหม่ ๆ มาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา 4) ด้านการประกันคุณภาพและการสร้างเครือข่าย การจัดวางระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปกับการดำเนินงานปกติ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกเพื่อร่วมจัดการศึกษา

3.คุณลักษณะและทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ระบบการศึกษาในปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดเดาได้ยาก หรือที่เรียกว่า “ยุคพลิกผัน” (Disruptive Era) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร และวิกฤตการณ์ระดับโลก บริบทที่แปรปรวนนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้และโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (ศิริพงษ์ เศาภายน, 2564) ตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดความอยู่รอดและความสำเร็จของสถานศึกษาคือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งคุณลักษณะภายในและพัฒนาทักษะการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามความท้าทายนี้ไปได้ การศึกษาและวิเคราะห์นิยาม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและทักษะการบริหารในยุคพลิกผัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการวางกรอบการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้เท่าทันอนาคต

สภาวะพลิกผันหรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ มักถูกอธิบายผ่านกรอบแนวคิด VUCA World ของสหรัฐอเมริกา (U.S. Army War College, 1992) ซึ่งประกอบด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ต่อมาสุภัทร จำปาทอง (2565) ได้สะท้อนมุมมองว่า ภายใต้บริบท VUCA ผู้นำทางการศึกษาไม่สามารถพึ่งพาเฉพาะประสบการณ์เดิมได้ แต่ต้องพัฒนาคุณลักษณะที่ยืดหยุ่นและไวต่อการตอบสนองต่อสิ่งใหม่

ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ยุคพลิกผันเรียกร้องแนวคิดความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่ง Sheninger (2019) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงาน โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิด กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของ Dweck (2016) ที่เน้นย้ำว่า คุณลักษณะที่มองความท้าทายและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ถือเป็นรากฐานสำคัญของผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

สำหรับมิติด้านทักษะการบริหาร ทฤษฎีทักษะการบริหารของ Katz (1974) ยังคงเป็นกรอบแนวคิดคลาสสิกที่นำมาประยุกต์ใช้ได้ โดย Katz แบ่งทักษะออกเป็น 3 ด้าน คือทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) อย่างไรก็ตาม ในยุคพลิกผัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ระบุว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ต้องถูกยกระดับไปสู่ “การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง” ในขณะที่ทักษะด้านเทคนิคต้องขยายขอบเขตไปสู่ “ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)” เพื่อให้สามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ได้อย่างแม่นยำ

จากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น คุณลักษณะและทักษะการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Proactive Change Agent) มีความตื่นตัวต่อกระแสโลก ไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน แต่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมของสถานศึกษาล่วงหน้า

2. ความยืดหยุ่นและการพร้อมรับความล้มเหลว (Resilience & Agility) มีความสามารถในการฟื้นตัวจากความผิดพลาดได้อย่างรวดเร็ว พร้อมที่จะปรับแผนการดำเนินงาน (Pivot) เมื่อสถานการณ์แปรเปลี่ยนไป

3. การเปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Digital Mindset) มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของการนำเทคโนโลยีมาใช้ ไม่เพียงเพื่อการบริหารงานบุคคลหรือเอกสาร แต่เพื่อการยกระดับห้องเรียนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการมองภาพอนาคต (Strategic Thinking & Foresight) ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษา เทคโนโลยี และตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และจุดเน้นของสถานศึกษาได้อย่างแม่นยำ

5. ทักษะการบริหารจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล (Data and Digital Literacy) สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) ของสถานศึกษา มาใช้ประกอบการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. ทักษะการสื่อสารในภาวะวิกฤตและการสร้างความร่วมมือ (Crisis Communication & Collaboration) ในสภาวะที่เกิดการพลิกผันหรือวิกฤต ผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างโปร่งใส รวดเร็ว และสร้างความเข้าใจอันดี พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายภายนอกเพื่อร่วมระดมทรัพยากรพัฒนาการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยความรู้หรือชุดทักษะในรูปแบบเดิมได้ จากการสังเคราะห์แนวคิด VUCA World ทฤษฎีความเป็นผู้นำดิจิทัล กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และทักษะการบริหารของ Katz ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองทั้งในส่วนของ “คุณลักษณะ” ที่ต้องมีความยืดหยุ่น เปิดรับนวัตกรรม และมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล ควบคู่ไปกับการยกระดับ “ทักษะ” ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล และการสื่อสารในภาวะวิกฤต การผสมผสานคุณลักษณะและทักษะเหล่านี้อย่างลงตัว จะช่วยเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาจากผู้ที่ตั้งรับต่อความเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสามารถสร้างผู้เรียนให้พร้อมเผชิญโลกอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ

4.การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมามักมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและตัวชี้วัดเชิงปริมาณของสถานศึกษาเป็นหลัก จนอาจละเลยมิติด้านสุขภาวะ (Well-being) และความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยต้นน้ำที่สำคัญยิ่ง ในปัจจุบันสภาพสังคมและภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาเผชิญกับภาวะความเครียดและความกดดันสูง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียน (ประวิต เอราวรรณ์, 2565) แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Organization) จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรและส่งผ่านความสุขนั้นไปยังผู้เรียน การขับเคลื่อนแนวทางนี้จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎีเชิงจิตวิทยาองค์กร และการบริหารจัดการที่มีระบบ เพื่อหมุนเวียนพลังบวกให้เกิดขึ้นทั่วทั้งสถานศึกษา

การส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สามารถอธิบายและวางขอบเขตการดำเนินงานผ่านกรอบแนวคิดหลักทางจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2551) ได้ให้คำนิยามและวางกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยแบ่งความสุขออกเป็น 8 มิติที่ครอบคลุมมิติส่วนบุคคลและสังคม ได้แก่ ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขทางใจ (Happy Heart) ความสุขทางสังคม (Happy Society) ความสุขทางปัญญา (Happy Brain) ความสุขทางอารมณ์ (Happy Relax) ความสุขทางศาสนาหรือศีลธรรม (Happy Soul) ความสุขทางการเงิน (Happy Money) และความสุขในครอบครัว (Happy Family) กรอบแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการขับเคลื่อนความสุขในสถานศึกษาต้องไม่มองเพียงมิติการทำงานเท่านั้น แต่ต้องดูแลสุขภาวะองค์รวมของบุคลากรด้วย

มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2560) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสุขภาวะนั้นต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ “ผู้เรียนเป็นสุข” โดยการปรับสภาพ ลดปัจจัยเสี่ยง จัดโครงสร้างและระบบต่าง ๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัว และ ชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวว่าในส่วนของโรงเรียนที่มีความสุข โรงเรียนดีที่ผู้เรียนอยากเห็น คือ โรงเรียนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ และปลอดภัย ปลอดจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ ไม่มีสิ่งเสพติด อาชญากรรม และอบายมุขมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มีครูมีภูมิ ปัญญา เทคโนโลยีก้าวหน้า เพื่อให้พวกเราได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมส่งเสริมประชาธิปไตยให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในกิจการทุกอย่างของโรงเรียน สร้างความรัก ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนอยากมาโรงเรียนทุกวัน มีครูที่ใจดี เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน มีพ่อแม่ผู้ปกครอง กรรมการโรงเรียนผู้นำชุมชน และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนที่สนใจ เอาใจใส่ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ

ในมิติเชิงจิตวิทยา ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) ระบุว่า มนุษย์จะมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจภายในเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอนับตั้งแต่ความปลอดภัยไปจนถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่จำแนกปัจจัยออกเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งหากขาดไปจะเกิดความไม่ชอบในงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นตัวสร้างความสุขและความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ในบริบทของการศึกษาไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งการที่ผู้เรียนจะมีความสุขได้นั้น บรรยากาศของสถานศึกษาและตัวครูผู้สอนจะต้องมีความสุขเป็นฐานรากก่อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้จิตวิทยาการบริหารและผู้นำเชิงบวกในการขับเคลื่อนนโยบายนี้

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ไม่ใช่เป็นเพียงภารกิจเสริมหรือการจัดกิจกรรมนันทนาการเป็นครั้งคราว หากแต่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน จากการสังเคราะห์แนวคิดความสุข 8 ประการของ สสส. ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ Herzberg สะท้อนให้เห็นว่าความสุขของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากการตอบสนองปัจจัยค้ำจุนทางกายภาพและสังคมที่เหมาะสมควบคู่ไปกับการกระตุ้นปัจจัยจูงใจภายในผ่านการยอมรับและการเห็นคุณค่าในตนเอง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการแนวทางเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาสถานศึกษา จะส่งผลให้บุคลากรครูเกิดความผูกพันและทุ่มเทในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งต่อและสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนเติบโตขึ้นอย่างมีความสุขอย่างแท้จริง

5.หลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

การบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ความสำเร็จทางด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์เชิงตัวเลขเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะองค์รวมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยมนุษย์เป็นหลัก หากบุคลากรครูและผู้เกี่ยวข้องขาดความสุข ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (พระพรหมคุณาภรณ์ [ป. อ. ปยุตฺโต], 2551) การนำหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการยุคใหม่ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาจิตใจ พฤติกรรม และระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรการศึกษาและประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมจะช่วยเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งความตื่นรู้ ความเมตตา และเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. หลักสัปปุริสธรรม 7 (ธรรมของคนดีหรือหลักการดำเนินชีวิตที่ฉลาด) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549) ได้อธิบายว่า สัปปุริสธรรม 7 คือหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ประกอบด้วย 1. ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) 2. อัตถัญญุตา (รู้จักผล) ในการบริหารสถานศึกษาคือการเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน 3. อัตตัญญุตา (รู้จักตน) การประเมินกำลังและศักยภาพของสถานศึกษา 4. มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) การจัดสรรภาระงานของครูอย่างพอดี ไม่มากเกินไปจนเกิดความเครียด 5. กาลัญญุตา (รู้จักกาล) การบริหารเวลาและการดำเนินงานตามกรอบเวลาที่เหมาะสม 6. ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) การเข้าใจบริบท วัฒนธรรมองค์กร และความต้องการของครูและนักเรียน 7. ปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) การเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man on the right job) ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความสุขในการทำงาน

2. หลักสังคหวัตถุ 4 (ธรรมแห่งการยึดเหนี่ยวใจและการสร้างความร่วมมือ) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต, 2561) ได้กล่าวถึงความหมายของ สังคหวัตถุ 4 ว่า คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ทาน การให้คือการแสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยสิ่งของต่าง ๆ รวมถึงการให้ความรู้ คำแนะนำ และการสั่งสอน 2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่น่ารักจับใจ สร้าง ความรู้สึกดี และเป็นที่รักใคร่นับถือ อันได้แก่ คำพูดที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน ก่อให้เกิด ความสมานสามัคคี ไมตรีจิต รวมถึงคำพูดที่แสดงถึงประโยชน์ มีเหตุผล หลักฐานและ สามารถโน้มน้าวให้เกิดความนิยมและยอมรับได้ 3) อัตถจริยา คือ การประพฤติที่เป็น ประโยชน์ โดยกระตือรือร้นในการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมถึงการช่วยแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความมีตน เสมอ คือ การวางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายโดยประพฤติปฏิบัติต่อผู้คนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน รวมถึงการร่วมรับรู้และร่วมแก้ไขทั้งในยามสุขและยามทุกข์ นอกจากนี้ยังหมายถึงการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ สถานภาพบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม อย่างถูกต้องตามหลักธรรมในแต่ละสถานการณ์

3. หลักพรหมวิหาร 4 (ธรรมประจำใจของผู้นำและผู้ร่วมงาน) ในการบริหารองค์กรทางการศึกษา สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (ยัง เขมาภิรตเถระ, 2544) ได้ชี้ให้เห็นว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานที่

ผู้บริหารและครูต้องมีร่วมกัน เพื่อสร้างความอบอุ่นและปลอดภัยในองค์กร ประกอบด้วย 1) เมตตา คือความปรารถนาดีต่อกัน 2) กรุณา คือการช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ 3) มุทิตา คือความพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดีหรือประสบความสำเร็จ และ 4) อุเบกขา คือการวางใจเป็นกลางด้วยความยุติธรรมเมื่อต้องตัดสินปัญหาบนฐานของกฎระเบียบ

การส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม ไม่ใช่เรื่องของการละทิ้งเป้าหมายทางวิชาการ แต่เป็นการสร้าง “ฐานรากทางจิตใจและสังคม” ที่แข็งแกร่งให้แก่บุคลากร จากการสังเคราะห์หลักสัปปุริสธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 พบว่าความสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนได้ เมื่อผู้บริหารและบุคลากรครูร่วมกันปรับพฤติกรรมจากการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตน ไปสู่การสร้างประโยชน์ร่วมกัน การสื่อสารด้วยความเมตตา การเข้าใจบริบทของตนและผู้อื่น รวมถึงการบริหารงานที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ร่มเย็น และเกื้อกูลกัน ย่อมส่งผ่านพลังงานบวกนี้ไปสู่ห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญาและอารมณ์ เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมตามเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

สรุป

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้เรื่อง “การบริหารและการจัดการศึกษาเชิงพุทธในยุคพลิกผัน เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข” พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจในยุคพลิกผัน (Disruption Era) ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับบทบาทจากผู้บริหารตามระบบเดิมไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยความยืดหยุ่น และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่สำคัญประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มิติด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุข และมิติด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญ ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การตัดสินใจบนฐานข้อมูล การสื่อสารในภาวะวิกฤต และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

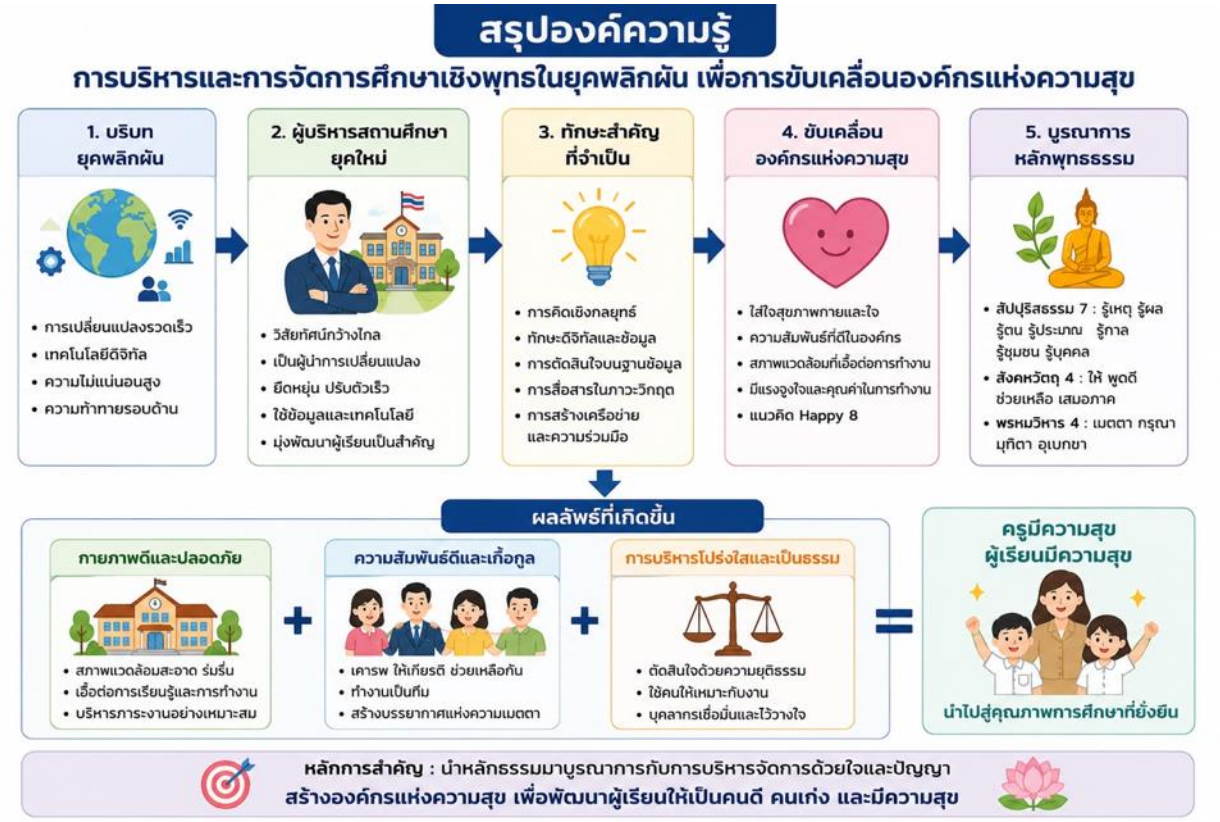
ในด้านการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะทั้งทางกายและทางใจของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนขององค์กร โดยอาศัยหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาปัญญาและการบริหารงานอย่างมีเหตุผล หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร และหลักพรหมวิหาร 4

เพื่อพัฒนาความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อันเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียน

ผลลัพธ์ของการบูรณาการแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ร่วมกับหลักพุทธธรรม จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความสุข ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในอนาคต

ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปเป็นหลักการสำคัญได้ว่า “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่ โดยอาศัยภาวะผู้นำที่เหมาะสมและการสร้างองค์กรแห่งความสุข จะช่วยยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา บุคลากร และผู้เรียน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่มีความสุขและยั่งยืนในยุคพลิกผัน”



ภาพที่ 1: สรุปองค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

จิรวดี ชุติพงศ์. (2562). แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ชัชชญา พีระธรณิศร์. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 126-127.

ประวิต เอราวรรณ์. (2565). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาเพื่ออนาคต. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

พระก้องเกียรติ สุวฑฒนปญฺโญ. (2569). บทบาทและการพัฒนาสภาเด็กและเยาวชน เพื่อก้าวสู่สังคมในศตวรรษที่ 21. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 9(1), 317-330.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). ธรรมะกับการบริหารจัดการ. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

ภัทรพล สายแวว, ว่าที่ร้อยตรี. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มูลนิธิสถาบันการวิจัยระบบการศึกษา. (2560). เครื่องมือพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสุขภาวะ. มหาสารคาม: บริษัทสารคามการพิมพ์.

ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, และ บุญช่วย โชติวโส (อุ้ยวงค์), พระครูปลัด. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 10(4), 11-12.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

ศุภกิตติ์ สรรค์พิพัฒน์. (2567). แนวทางการพัฒนานักศึกษาปริญญาบัณฑิตให้มีทักษะการทำงานพื้นฐานในยุคพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (ยัง เขมาภิรตเถระ). (2544). พรหมวิหารธรรม. โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2551). คู่มือสร้างองค์กรแห่งความสุข: แนวคิดและกระบวนการ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2544). ครูภูมิปัญญาไทยรุ่นที่ 1 ภาคเหนือ. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). สาระความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.

_____ (2562). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2562. พริกหวานกราฟฟิค.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้น ทีการศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุภัทร จำปาทอง. (2565). การบริหารจัดการศึกษารองรับความผันผวนในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 5(1), 1–15.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success. Random House.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. Harvard Business Review, 52(5), 90–102.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). Harper & Row.

Sergiovanni, T. J. (2001). The principalship: A reflective practice perspective (4th ed.). Allyn and Bacon.

Sheninger, E. (2019). Digital leadership: Changing paradigms for changing times (2nd ed.). Corwin Press.

U.S. Army War College. (1992). Strategic leadership conference: The challenges of change. U.S. Army War College.