

บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การประยุกต์เพื่อการ บริหารการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถานศึกษา*

MORAL LEADERSHIP BASED ON THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY: APPLICATION FOR CHANGE MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL CONTEXT

พระมหาเมธีมนต์ ศรีปัดดา

Phramaha Mammon Sripatta

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

Corresponding author E-mail: mon0890992925@gmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยผู้นำจะตัดสินใจอย่างรอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การใช้หลักนี้ช่วยรักษาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์องค์กรและสังคม เพิ่มความยืดหยุ่น ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม บทความนี้มุ่งนำเสนอภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร สังเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินงานที่คำนึงถึงความยั่งยืนไม่ใช่เพียงแค่การทำกำไรหรือการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมในระยะยาวด้วย 2) มิติของการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น เนื่องจากการพิจารณาและเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในระยะยาวทำให้การบริหารจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความยั่งยืน ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวได้สะท้อนภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการตัดสินใจที่คำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบระยะยาว ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเน้นความยั่งยืนในวัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง



Abstract

According to the Sufficiency Economy Philosophy, ethical leadership is important in managing change within educational institutions. The leader made decisions thoughtfully, considering both short-term and long-term outcomes, and was open to feedback from all parties. Applying this principle helped balance the organization's and society's interests, enhanced flexibility, reduced risks, and built trust between leaders and followers. This article presented the role of ethical leadership based on the Sufficiency Economy Philosophy in fostering an organizational culture that emphasizes social and environmental responsibility. It was a document-based study, content synthesis, and descriptive summary. The study's findings indicate the following: 1) Operations that emphasize sustainability involve not only profit generation or the achievement of business objectives but also require consideration of the long-term impacts on the community and the environment. 2) The dimension of preparedness for economic, social, and environmental changes: Moral leadership enables organizations to adapt better, as preparing for long-term challenges enhances risk management effectiveness. Moreover, and 3) Focusing on an organizational culture that emphasizes sustainability contributes to the stable and sustainable growth of the organization. The study's findings reflected that ethical leadership based on the Sufficiency Economy Philosophy played a key role in creating an organizational culture focused on social and environmental responsibility. Decision-making that considered sustainability and long-term impacts helped the organization better adapt to change and manage risks effectively. Emphasizing sustainability within the organizational culture contributed to fostering stable and sustainable growth.

Keywords: Moral Leadership, Philosophy of Sufficiency Economy, Chang Management

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีการปรับตัว และต้องเน้นเป้าหมายถึงการพัฒนาและความยั่งยืน และจะต้องเกิดจากการปรับตัวอย่างมีสติและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม แนวคิดสำคัญของหนังสือมุ่งให้ความสำคัญกับการหลุดพ้นจาก "กับดัก" ของการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน และการเน้น "การปรับตัว" ของคนและระบบ เพื่อให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องไม่เพียงพิจารณาเพียงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แต่ยังต้องรวมถึงการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรและการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาสังคมที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและการแบ่งปันอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัลยังต้องรวมถึงการปรับตัวของคนที่ต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) และในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลายนี้บทบาทของผู้นำกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรหรือชุมชนให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน "ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม" ซึ่งมีรากฐานมาจากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP) นับว่าเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาสังคม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ การนำหลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี หรือสรุปอย่างสั้น ๆ คือ “แนวทางการดำเนินชีวิตแบบสายกลาง” มาเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารงาน ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรหรือสังคมเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้ผู้นำมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม นำไปสู่การพัฒนาที่มีความสมดุลและยั่งยืนในทุกมิติ (สมนึก ชูปานกลีบ, 2560) มิติของการพัฒนาประเทศในภาพรวม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ชุมชน หรือองค์กรของรัฐ การนำปรัชญานี้มาประยุกต์ใช้ในระดับประเทศ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความผันผวนของกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ เศรษฐกิจพอเพียงยังถูกมองว่าเป็นหลักคิดเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจในทุกระดับ ซึ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายความยั่งยืน ด้วยการใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการตัดสินใจ และเน้นความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การขับเคลื่อนแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศักยภาพของสังคมไทย ซึ่งเป็นไปตามพระปฐมราชโอการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่พสกนิกรตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2493 ไว้ว่า “... เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม...” (ฝ่ายวิชาการสถาพรบุ๊คส์, 2561) อาจกล่าวได้ว่า การปรับตัวเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบันต้องอาศัยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผู้นำและองค์กรต้องมีจิตสำนึกในการบริหารจัดการที่สมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่ผู้นำองค์กรหรือสมาชิกในองค์กรมีภาวะผู้นำ (Leadership) นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์กรท่ามกลางยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (บรรจง ลาวะลี, 2566) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างความยืดหยุ่น และนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อวยชัย รามชัยกุล, 2566) นอกจากนี้ ผู้นำที่เน้นคุณธรรมในการตัดสินใจจะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในองค์กรผ่านการส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นอีกหนึ่งบทบาทสำคัญที่ช่วยให้การปรับตัวในยุคดิจิทัลมีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น รวมถึงการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เนื่องด้วยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะเป็นต้นแบบของการประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี และการบริหารจัดการเป็นที่วางใจของคนในองค์กร (วิไลลักษณ์ ฐักิจ และคณะ, 2567) ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีมิติของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นผู้มีลักษณะในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง โดยยึดหลักการทางสายกลางที่ไม่หย่อนหรือเข้มงวดเกินไปตามหลักความพอประมาณ มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญคือ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ที่เน้นความสมดุลและความพอประมาณในการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการ การมีเหตุผลในการพิจารณาอบหมายงานและการสร้างหลักประกันในการทำงาน ยังสะท้อนถึง



การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม การแสวงหาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม (สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์, 2561) ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมีมิติปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้ยังสะท้อนถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้

บทความวิชาการ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: การประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถานศึกษา" ผู้นิพนธ์มุ่งนำเสนอแนวคิดหลักของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งรวมถึงการเป็นผู้นำที่ยึดหลักคุณธรรมและการดำเนินชีวิตตามหลักความพอเพียง โดยการเชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเพื่อนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้นำใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในองค์กรและสังคมยุคการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นการตัดสินใจที่สมดุลและยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความพอประมาณ ความรู้จักพอ และการสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร เพื่อเติบโตอย่างมั่นคงและรับผิดชอบต่อสังคม

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมกับการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยผู้นำที่มีคุณธรรมสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีภายในองค์กร และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจริยธรรม นอกจากนี้ การตัดสินใจของผู้นำเชิงคุณธรรมมุ่งเน้นความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในด้านธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างมั่นคงและเป็นที่ยอมรับในสังคม ผู้นำที่เป็นแบบอย่างและดำรงตนเองด้วยคุณธรรมในการบริหารองค์กรจะเป็นผู้เปลี่ยนคุณลักษณะทั้งในฐานะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ซึ่งมีผลต่อการยกระดับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และสร้างแรงบันดาลใจในเชิงคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (Burns, J. M., 1978) ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดำรงตนในการดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์ ความรัก และความเมตตา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมควรประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเมตตา (สุทธิพงษ์ ทะกอง และพระครูสุธีจริยวัฒน์, 2561) ภาวะผู้นำควรการยึดหลักการบริหารที่มีธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพของการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต (มนิรัตน์ จันทรา และคณะ, 2566) และภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมควรคุณลักษณะ 4 ด้านหลักสำคัญคือได้แก่ 1) ความยุติธรรม ที่วัดจากการได้รับการยอมรับจากสังคม การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานอย่างยุติธรรม และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ความไว้วางใจ ที่สะท้อนผ่านความตรงไปตรงมา

ความเชื่อตรงในการให้ข้อมูลและรักษาความลับ 3) ความซื่อสัตย์ ที่วัดจากการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและ
ความมีเหตุผลในการตัดสินใจ และ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ที่เน้นการแสดงความเมตตา กรุณา ความ
โปร่งใส ความมั่นคงในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ข้อมูลเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการ
พัฒนาผู้นำเชิงคุณธรรมเพื่อสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืน (เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2564) บริบทของ
การทำงานปัจจุบันที่อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง
มุ่งเน้นที่การปรับตัวและการจัดการความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ผู้นำการศึกษาต้อง
พัฒนากลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับความผันผวนและความไม่แน่นอน โดยการวางแผนและการปรับตัวเป็นสิ่ง
สำคัญในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการกับความซับซ้อนในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรและกระบวนการเรียนการสอนต้องใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมความ
เชื่อมโยงและความโปร่งใสภายในองค์กรช่วยลดความคลุมเครือและเสริมสร้างความร่วมมือ ในขณะเดียวกัน การ
สร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการเติบโตของนักเรียนจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการ
พัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สุพจน์ อิง
อาจ, 2564) ดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้นำองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงตนในคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็น
แบบทั้งต่อการดำเนินชีวิต และการบริหารองค์กร

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วตามบริบทของโลก บริบท
ของบุคลากรทางการศึกษายังคงเป็นอาชีพที่สังคมไทยให้การยกย่องและคาดหวังในบทบาทการพัฒนาเยาวชนให้
เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับประเทศชาติ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นแนวทางสายกลาง
มาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยสามารถปรับใช้หลักการนี้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน เพื่อสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตและรักษา
เกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู (เริงวิชัย นิลโคตร และคณะ, 2563) เช่นเดียวกันกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ในยุคการเปลี่ยนแปลงหมายถึงการวางแผนและดำเนินการเพื่อจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง
ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ หรือสังคม มุ่งเน้นการสนับสนุนการปรับตัวและการยอมรับของ
องค์กร พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วาง
ไว้ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในยุค
การเปลี่ยนแปลงนี้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2551) กล่าวได้ว่า การ
ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในการบริหารองค์กรในยุคที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
และไม่แน่นอน ผู้นำจำเป็นต้องมีบทบาทในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรปรับตัวและมุ่งสู่
เป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นคิดและปฏิบัติตาม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท
ของผู้นำในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรมักต้องการการยอมรับ
และความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ศิลปะในการสื่อสารและโน้มน้าวเพื่อสร้างความมั่นใจและ
สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Schermerhorn, J. R., 2005) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจและ



อิทธิพลในการโน้มน้าวผู้ตาม ซึ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวกลางที่ช่วยเชื่อมโยงความต้องการขององค์กรกับความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร ผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน ทำให้พวกเขาร่วมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ตรงกับเป้าหมายใหม่ๆ ขององค์กร (พัชสิริ ชมภูคำ, 2552) ความสามารถของผู้นำในการสร้างความมุ่งมั่นให้สมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีความสามารถจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้กับบุคลากรในช่วงที่องค์กรต้องปรับตัว ทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัว เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างน้อยจะสะท้อนให้เห็นถึง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การละลายพฤติกรรมเดิม (Unfreezing) ซึ่งเป็นการเตรียมพนักงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการลดแรงต้านและเพิ่มแรงจูงใจผ่านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่องค์กรเผชิญ 2) การเปลี่ยนแปลง (Changing) ซึ่งเป็นขั้นตอนการปรับปรุงระบบ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานใหม่ที่ฝ่ายบริหารกำหนด โดยเน้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ 3) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน (Refreezing) ซึ่งเป็นการสร้างกลไกให้การเปลี่ยนแปลงกลายเป็นความเคยชินของพนักงาน ผ่านการเสริมแรงบวก เช่น การให้รางวัลหรือเงินเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมใหม่ กระบวนการนี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้การปรับตัวเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547) การจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างสำนึกแห่งความเร่งด่วน (Create sense of urgency) เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 2) การริเริ่มแนวทางร่วมกัน (Build guiding coalition) โดยการสร้างกลุ่มแกนนำจากทุกระดับเพื่อช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Form strategic vision and initiatives) ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนให้ทุกคนเข้าใจ 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating the change vision) เพื่อให้คนในองค์กรรับรู้และปรับพฤติกรรมตามวิสัยทัศน์ใหม่ 5) การมอบอำนาจ (Empower Action) โดยการให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและทำงาน 6) การสร้างความสำเร็จระยะสั้น (Establish Short-term wins) เพื่อสร้างกำลังใจและเห็นความสำเร็จในระยะต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลง 7) การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Creating a constantly change) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ และ 8) การเน้นผลงานและวัฒนธรรมใหม่ (Anchor new approaches in the culture) ซึ่งเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรให้ยั่งยืน (Gibson, J. et al., 1997) กระบวนการเหล่านี้เน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ และการสร้างแรงจูงใจเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การเข้าใจและนำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมในยุคการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษามุ่งเน้นการบริหารที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อ

ผู้นำจะใช้หลักการที่เน้นความสมดุลและการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว ทั้งด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างความยืดหยุ่นและการพึ่งพาอาศัยกันจากทุกฝ่ายจะช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ดีและประสบความสำเร็จในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: แนวคิด และการประยุกต์ใช้บนฐานการเป็นผู้นำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) เป็นแนวคิดที่พระราชทานเพื่อให้ปวงชนชาวไทยได้ถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืนและการดำรงชีวิตที่สมดุลในสังคมไทย ที่มาของปรัชญา สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554) แนวคิดนี้เกิดขึ้นในช่วงที่ประเทศไทยและหลายประเทศในเอเชียประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในปี 1997 (วิกฤตต้มยำกุ้ง) ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องของการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการเติบโตอย่างรวดเร็วโดยไม่คำนึงถึงความพอเพียงและความยั่งยืน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงได้แนวปฏิบัติจากพระราชกรณียกิจได้รับแรงบันดาลใจจากการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการณ์ในโครงการพระราชดำริ เช่น โครงการชลประทาน โครงการเกษตรเพื่อชีวิต และโครงการอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ (สุเมธ งามกนก, 2554) แนวคิดหลักของปรัชญา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นความพอเพียง (Sufficiency) ซึ่งหมายถึงการพึ่งพาตนเอง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการรักษาความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเน้นความเข้าใจและการวิเคราะห์สถานการณ์ 2) ความพอเพียง (Sufficiency) ที่เน้นการดำเนินชีวิตในขอบเขตที่เหมาะสมกับทรัพยากรและความสามารถ และ 3) ความยั่งยืน (Sustainability) ซึ่งหมายถึงการรักษาความสมดุลและความมั่นคงในระยะยาว การนำไปใช้ปรัชญานี้ได้รับการนำไปใช้ในหลายด้าน เช่น การเกษตร การจัดการทรัพยากร การพัฒนาชุมชน และการศึกษา เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกิดจากการสังเกตและประสบการณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบในสังคมไทย เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มิติของการบริหารจัดการ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ดังปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทย ที่มุ่งเป้าหมายเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน บนฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การน้อมนำมาเป็นแนวทางการบริหารบนหลักคิด “คุณธรรม” จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาและนำมาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในยุคการเปลี่ยนแปลง

การประยุกต์ใช้ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลง ดังนี้



1. มิติด้านความพอประมาณ การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแผนการเรียนการสอน ผู้นำสถานศึกษาควรพิจารณาถึงบริบท ศักยภาพครูและนักเรียนอย่างเหมาะสม ปรับปรุงและพัฒนาบนพื้นฐานศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับการสามารถปรับตัวได้ เช่น การปรับหลักสูตรตามมาตรฐานตามนโยบายของนโยบายส่วนกลาง หรือของผู้บริหารในพื้นที่ อาจดำเนินการในขั้นตอนที่ให้ครูมีเวลาเตรียมตัวและฝึกอบรมก่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมิติด้านความพอประมาณ มีดังนี้

1.1 การปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มิติของความพอประมาณ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงถึงวางแผน การดำเนินการ การประเมิน และการปรับปรุงแก้ไขแบบค่อยเป็นค่อยไป ตั้งอยู่บนพื้นฐาน “ความพอดี” และ “ยืดหยุ่น” เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน อาจเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ตามความจำเป็น และตามศักยภาพในครู หรือเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกระบวนการตามหลักการ “ระเบิดจากภายใน” กล่าวคือ วิเคราะห์หลักสูตรได้อย่างรอบด้าน เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมผู้เรียน เป็นต้น ทั้งนี้จะเป็นผลดีทั้งต่อครูมีเวลาเตรียมตัวและพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหาใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจ

1.2 การฝึกอบรมและพัฒนาครู ด้านการเตรียมบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจะเตรียมการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทุกมิติ ผู้นำสถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมครูในด้านวิธีการสอนและเนื้อหาที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีเวลาเตรียมความพร้อมทางด้านวิชาการและทักษะการสอน โดยการจัดฝึกอบรมควรส่งเสริมทั้งการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการภายนอก และการจัดการอบรมและพัฒนาภายใน ทั้งการนิเทศภายใน การจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามความจำเป็นของเนื้อหาที่ถูกปรับปรุง

1.3 การสนับสนุนให้เกิดต่อเนื่อง มิติความพอประมาณกับการบริหารอาจเปลี่ยนแปลงสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการมาใช้ในการพัฒนาได้ เช่น แนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) แนวคิดกระบวนการระบบ (System Thinking) ในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรให้การสนับสนุนและคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีครูเฉพาะกิจ กลุ่มจิตอาสาทำงานลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ช่วยแนะนำครูหรือจัดการสนทนาเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดและแนวปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.4 การประเมินเสริมพลัง การเปลี่ยนแปลงแผนการเรียนการสอนไม่ควรทำเพียงครั้งเดียวแล้วจบ แต่ควรมีการติดตามผลประเมินและปรับปรุงตามความเหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าการปรับปรุงนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและครูอย่างแท้จริง การใช้แนวปฏิบัติเหล่านี้จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงแผนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างพอประมาณ ทำให้ครูและนักเรียนมีเวลาและโอกาสในการปรับตัวอย่างเหมาะสม และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2. มิติด้านความมีเหตุผล ผู้นำสถานศึกษาควรพิจารณาปัจจัยหลายประการในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของผู้เรียน ทรัพยากรที่มีอยู่ และผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในห้องเรียน ผู้นำควรพิจารณาถึงความพร้อมของครูและนักเรียน รวมถึงการประเมินว่าเทคโนโลยีนั้นจะสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ แนวปฏิบัติสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมิติด้านความมีเหตุผล มีดังนี้

2.1 การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ามาในห้องเรียน การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในห้องเรียน เช่น การใช้แท็บเล็ตหรือระบบการเรียนการสอนออนไลน์ ผู้นำสถานศึกษาควรพิจารณาถึง ความพร้อมของครูและนักเรียน เช่น ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีหรือไม่ และนักเรียนสามารถเข้าถึงอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตได้เพียงพอหรือไม่ หลังจากนั้นควรมีการ ประเมินผลกระทบ ว่าเทคโนโลยีดังกล่าวจะเสริมสร้างการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ เช่น การใช้อุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และกระตุ้นความสนใจของนักเรียนมากน้อยเพียงใด การทำการประเมินนี้จะช่วยลดความเสี่ยงจากการลงทุนและเพิ่มโอกาสในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ก่อนที่จะทำการปรับเปลี่ยนหลักสูตร ผู้นำควรพิจารณาถึง ความต้องการของผู้เรียน ซึ่งหมายถึงการศึกษาว่าผู้เรียนต้องการทักษะอะไรในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมสู่โลกการทำงาน การพัฒนาหลักสูตรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีข้อมูลที่ชัดเจน รวมถึงการจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุน เช่น จัดการฝึกอบรมให้ครูเพื่อให้ครูเข้าใจเนื้อหาและแนวทางใหม่ ๆ ของหลักสูตรที่จะนำมาใช้

2.3 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนควรคำนึงถึงทั้งทาง กายภาพและจิตวิทยา โดยผู้นำต้องวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเพิ่มพื้นที่สีเขียวหรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างห้องเรียนให้เหมาะกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพจิตของนักเรียนและครู รวมถึงผลลัพธ์ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

โดยสรุป การใช้เหตุผลในการบริหารสถานศึกษาคือการตัดสินใจโดยพิจารณาปัจจัยรอบด้าน ทั้งจากความต้องการของผู้เรียน ความพร้อมของทรัพยากร และผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มิติการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา ระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรจัดหาเครื่องมือหรือโครงการที่เสริมสร้างทักษะให้ครูและนักเรียน เช่น การจัดอบรมครูเรื่องการสอนแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ครูมีทักษะที่เพียงพอในการปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง แนวปฏิบัติสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีดังนี้

3.1 การวางแผนเชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยเตรียมมาตรการสำรองไว้รองรับ เช่น มีแผนฉุกเฉินในการบริหารจัดการทรัพยากร หรือการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของสมาชิก

3.2 การพัฒนาทักษะบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มี การอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ เช่น การจัดอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสอน หรือการสอนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบัน การพัฒนานี้ช่วยให้ครูมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนการสอนนักเรียน



3.3 การเสริมสร้างความรู้และทักษะให้นักเรียน สถานศึกษาควรจัดโครงการที่พัฒนาทักษะและความรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เช่น การฝึกทักษะในการแก้ปัญหา หรือการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิเคราะห์

3.4 การประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการ ประเมินความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นประจำ เพื่อคาดการณ์ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า และเตรียมแนวทางในการรับมือ

กล่าวได้ว่า การบริหารด้วยแนวคิดภูมิคุ้มกันที่ดีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลดผลกระทบเชิงลบและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. มิติด้านความรู้ ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารจะต้องเน้นการเสริมสร้างการมีความรู้ความเข้าใจในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการและบริบทสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี เพื่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบและสมดุล หลักการนี้สามารถประยุกต์ใช้ในงานบริหารได้หลายด้าน ได้แก่ การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล การบริหารความเสี่ยง การบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การนำแนวคิดนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ และเสริมสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว แนวปฏิบัติสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมิติด้านความรู้มีดังนี้

4.1 การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมในหลายด้าน เช่น การศึกษาแนวโน้มทางวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ หรือปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการศึกษา การตัดสินใจที่มีความรู้ประกอบจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีผลดีต่อสถานศึกษาในระยะยาว

4.2 การบริหารความเสี่ยง การเตรียมความรู้เพื่อคาดการณ์ถึงปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารควรเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง เช่น การประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกจะช่วยลดผลกระทบเชิงลบ และเพิ่มความมั่นคงในการบริหารงาน

4.3 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรเสริมสร้าง ทักษะและความรู้ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการและด้านทักษะทางเทคโนโลยี รวมถึงการจัดอบรมหรือให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พวกเขาสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การจัดการทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน การใช้ความรู้ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เช่น การวางแผนงบประมาณ การจัดสรรบุคลากร และการดูแลอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารควรพิจารณาถึงผลลัพธ์ในระยะยาว รวมถึงการนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ามาปรับใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ

4.5 การเสริมสร้างเครือข่ายความรู้ การเชื่อมโยงความรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นอีกหนึ่งแนวปฏิบัติที่สำคัญ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น สถาบันวิชาการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

แนวปฏิบัติด้านความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเน้นการเตรียมความรู้ในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรอบคอบและมีผลลัพธ์ที่ดี การพัฒนาบุคลากร การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การบริหารความเสี่ยง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษามีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความมั่นคงให้กับองค์กร

5. มิติด้านคุณธรรม ผู้บริหารควรเน้นและส่งเสริมการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความถูกต้อง ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้นำควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นความรู้ควบคู่กับคุณธรรม โดยเฉพาะการสร้างแบบอย่างที่ดีและการพัฒนาศีลธรรมในสถานศึกษา ข้อความที่กล่าวถึงการส่งเสริมคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้เชิงคุณธรรมที่เป็นส่วนเสริมให้การเรียนรู้ทางวิชาการมีความสมบูรณ์ ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาศีลธรรมในนักเรียน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความรู้และจริยธรรม อันเป็นการพัฒนานักเรียนอย่างครบถ้วนทั้งในด้านวิชาการและจิตสำนึก แนวปฏิบัติสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมิติด้านคุณธรรม มีดังนี้

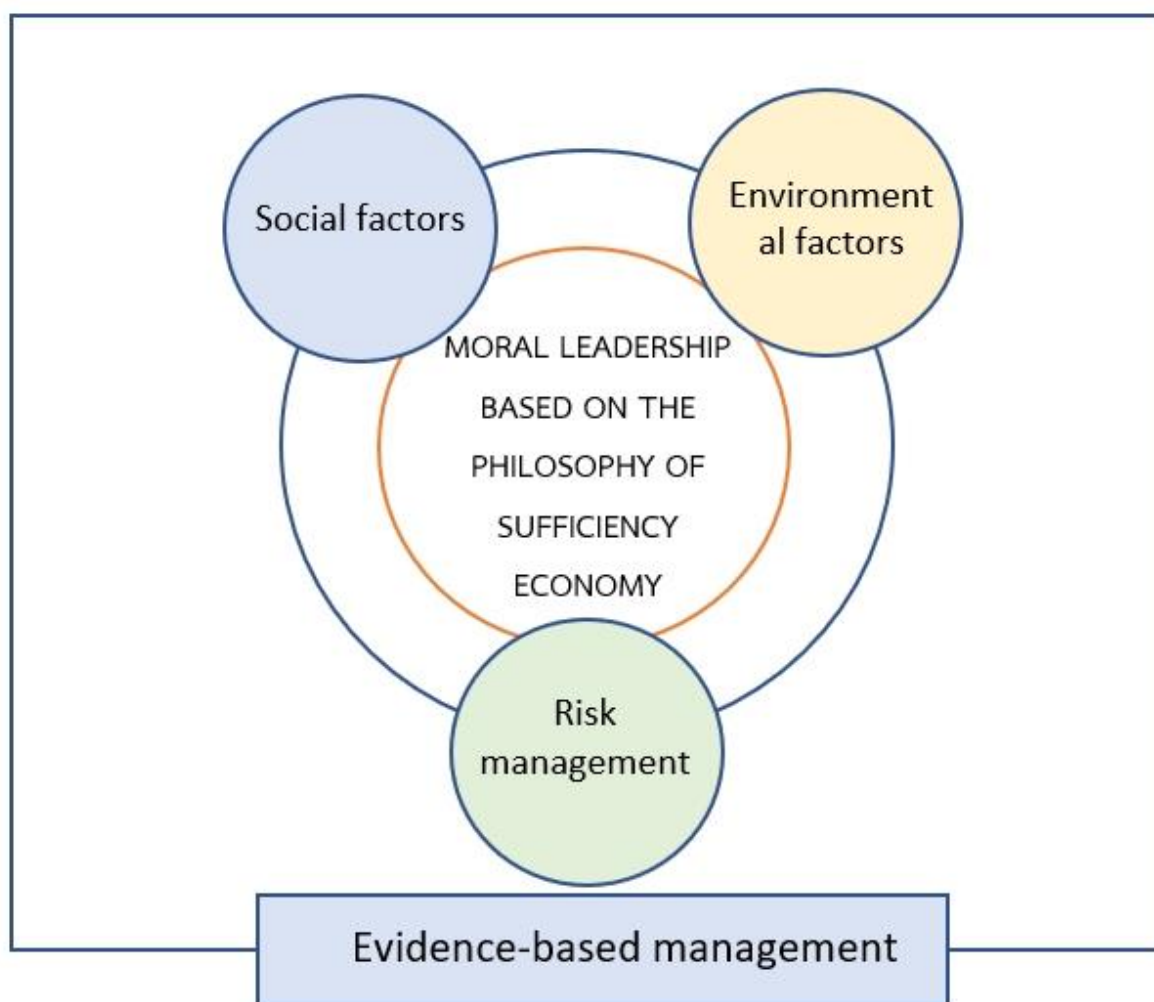
5.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การทำเช่นนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นธรรม ส่งผลให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีและมีจริยธรรม แนวปฏิบัติที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการจัดการทรัพยากรโรงเรียนอย่างโปร่งใส แสดงถึงความรับผิดชอบต่อในทุกด้านของการบริหาร โดยให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม

5.2 การส่งเสริมศีลธรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในตัวนักเรียน เช่น กิจกรรมการฝึกฝนความซื่อสัตย์ การทำงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ และการเสริมสร้างความรู้ธรรมในกลุ่มนักเรียน การเรียนรู้เชิงคุณธรรมจะช่วยให้นักเรียนมีพื้นฐานทางจริยธรรมที่มั่นคง ซึ่งจะเสริมให้การเรียนรู้ทางวิชาการเป็นไปอย่างครบถ้วนและมีความหมาย แนวปฏิบัติที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมโครงการ "คนดีศรีโรงเรียน" ที่เน้นการให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีคุณธรรมเด่นชัด เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ หรือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน

5.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ควบคู่กับคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่บูรณาการความรู้เข้ากับคุณธรรม โดยการเน้นให้ครูสอดแทรกหลักคุณธรรมในการเรียนการสอน เช่น การสอนวิชาต่าง ๆ โดยใช้กรณีศึกษาที่เชื่อมโยงกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมในชีวิตจริง การบูรณาการความรู้และคุณธรรมเช่นนี้จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นทั้งในด้านวิชาการและด้านจิตสำนึก แนวปฏิบัติที่สำคัญ เช่น การสอนนักเรียนเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มที่เน้นการรับผิดชอบต่อร่วมกันและซื่อสัตย์ต่อการแบ่งหน้าที่ นอกจากการเน้นเรื่องวิชาการแล้ว ยังมีการสะท้อนถึงบทเรียนทางจริยธรรมในแต่ละกิจกรรม



กล่าวได้ว่า ยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ ความพอประมาณ การใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในองค์กร ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ รอบคอบ และยืดหยุ่น การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นต้องคำนึงถึง ปัจจัยทาง สังคม (Social Factors) เช่น ความแตกต่างทางสังคมของนักเรียน และการสนับสนุนจากชุมชน รวมถึง ปัจจัยทาง สิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) เช่น การพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมึ การ บริหารความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ และการบริหารตามสถานการณ์ จริง (Evidence-Based Management) โดยใช้ข้อมูลจากภายในองค์กรและชุมชน การใช้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมให้นักเรียนปรับตัวได้อย่างยั่งยืน สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 การประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถานศึกษา

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในยุคการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้นำควรคำนึงถึงมิติหลัก เช่น ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกันที่ดี ความรู้ และคุณธรรม ในมิติด้านความพอประมาณ ผู้นำควรวางแผนการปรับปรุงแผนการเรียนการสอนอย่างรอบคอบ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนที่เป็นไปได้ในขั้นตอนเล็ก ๆ ก่อน เช่น การฝึกอบรมครูและการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ด้านความมีเหตุผล ผู้นำควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพร้อมของครูและนักเรียนก่อนการนำเทคโนโลยีหรือการปรับหลักสูตรมาใช้ การประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในด้านภูมิคุ้มกันที่ดี ผู้นำควรเตรียมแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การฝึกอบรมครูและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มิติด้านความรู้ให้มีความสำคัญในการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การใช้ความรู้ในด้านการจัดการทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนก็เป็นสิ่งสำคัญ สุดท้าย มิติด้านคุณธรรม ผู้นำควรส่งเสริมให้เกิดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนและมีคุณธรรม สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป คือ การเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการเศรษฐกิจพอเพียงและการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- บรรจง ลาวะลี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวันมโหสถแห
รทพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 157-171.
- ฝ่ายวิชาการ สถาพรบุ๊คส์. (2561). ศูนย์ศึกษาการพัฒนาต้นแบบ เรียนรู้ศาสตร์พระราชายั่งยืน.
กรุงเทพมหานคร: สถาพรบุ๊คส์.
- พัชสิรี ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- มณีรัตน์ จันทรา และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 10(12), 120-129.
- เริงวิทย์ นิลโคตร และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทผู้ประกอบการวิชาชีพครู.
วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 16(1), 15-27.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ด
ดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการ
เปลี่ยนแปลงโลก. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 427-446.



- สมนึก ชูปานกลีบ. (2560). การส่งเสริมให้นักศึกษาปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 2631-2640.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2551). คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: วสุธร จ้ากัฒ.
- สุทธิพงษ์ ทะกอง และพระครูสุธีจริยวัฒน์. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(1), 49-58.
- สุพจน์ อิงอาจ. (2564). มติชนมติครู: ผู้นำการศึกษายุค VUCA World. เรียกใช้เมื่อ 29 มิถุนายน 2567 จาก https://www.matichon.co.th/education/news_2578997
- สุเมธ งามนก. (2554). เศรษฐกิจพอเพียง: จากสถานศึกษาสู่ชุมชนยั่งยืน. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 6-17.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2554). พื้นฐานความคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย”. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). โลกเปลี่ยน คนปรับ: หลุดกับดัก ขยับสู่ความยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- อวยชัย ราชชัยกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), 136-148.
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Gibson, J. et al. (1997). *Organization: Behavior, Structure Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management*. (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.