



การ

ประยุกต์หลักพุทธธรรมจากทศชาติชาดกเพื่อส่งเสริมกรอบ
คิดแบบเติบโตของผู้บริหารการศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงพระมหาสีพันดอน ขันดีโสภโณ (สุวัณณะแสง) ^{1*}

รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2566 แก้ไขบทความ: 26 ธันวาคม 2566 ตอรับบทความ: 27 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอกรอบคิดแบบเติบโตในวิถีพุทธประกอบด้วยการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และการปรับตัวในการตอบสนองต่อยุคการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการผ่าน การเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่นและประสบความสำเร็จในยุคที่ท้าทายนี้. ทศนคติแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้น จะเป็น ประโยชน์ในการสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พุทธ ธรรมถูกเรียกว่า "ทางสายกลาง" และถือเป็นคุณธรรมของพระโพธิสัตว์ที่โดดเด่น แสดงถึงคุณค่าจากคุณธรรม ที่สะท้อนการเป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ" นำเสนอในทศชาติชาดกทั้ง 10 เรื่องพุทธศาสนิกชนเชื่อว่าเป็นหลัก คุณธรรมที่โดดเด่นที่สะท้อนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อดำเนินชีวิตในสังคมอย่างปกติสุข การประยุกต์ใช้ทศชาติ ชาดกกับกรอบคิดแบบเติบโตในยุคการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และหลากหลาย การมีทศนคติแบบเติบโตช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ ยืดหยุ่น และทำให้ทีมพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ท้าทาย การนำเสนอ กรอบคิดแบบเติบโตในวิถีพุทธมีผลกระทบในการสร้างองค์กรที่มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง อย่างยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว การพัฒนากรอบแนวคิดจะทำให้มองโอกาส มองไปข้างหน้า สร้างความหวังและความฝันของเราเพื่อหาหนทางให้ความฝันนั้นบรรลุผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นเพียงแค่ทางผ่านของชีวิตที่ทุกคนต้องเจอ นอกจากนี้แล้วยังสามารถส่งเสริมให้ปัจเจกบุคคลสามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุข และสามารถสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้นได้

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม ทศชาติชาดก กรอบคิดแบบเติบโต ผู้บริหาร ยุคการเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

* อีเมล: siphandone2017@gmail.com

Application of Buddhist Dharma Principles from the Dasajataka to Promote the Growth Mindset of Educational Administrators the Era of Change

Phra Maha Siphandone Khantisopano (Souvanhnaseng) ^{1*}

Abstract

This article aims to present a growth-oriented framework in the Buddhist context, involving the creation of a space for learning, skill development, and adaptation to respond to the era of change. It is essential for navigating through changes flexibly and achieving success in this challenging era. The development of a growth mindset will be beneficial in building an organization capable of adapting to continuously changing environments. Buddhist philosophy is referred to as the "middle way" and is considered a distinctive virtue of the Enlightened Being, reflecting the values of being a "complete human." Presented in the ten perfections, Buddhists believe these virtues are outstanding and demonstrate the development of oneself to lead a normal and happy life in society. Applying the teachings of the ten perfections to a growth-oriented framework in the era of change is highly significant due to the rapid and diverse nature of contemporary transformations. Developing a growth mindset helps promote skill development and learning, creating a flexible environment and preparing teams to adapt to ongoing changes. In the current challenging situation, presenting a growth-oriented framework in the Buddhist context has an impact on creating organizations that are ready to face changes flexibly and have the ability to adapt. Developing a mindset framework enables us to see opportunities, look ahead, create hope, and dream to find a way to make those dreams successful. Problems and obstacles that arise are merely life's passages that everyone must encounter. Moreover, it can also promote individuals to work happily and contribute to creating a beautiful society.

Keywords: Buddhist Dhamma, Dasajataka, Executives, Growth Mindset, Era of Change

¹ Phd. student of Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Wang Noi District, Phra Nakhon Sri Ayutthaya, Thailand

* Email: siphandone2017@gmail.com

บทนำ

ยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลต่อแนวคิดเชิงการจัดการองค์กรได้ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงให้ได้ การบริหารองค์การ (Organization Management) มีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารงานทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) มีความหมายรวมถึงการจัดแบ่งงานหรือจัดส่วนงาน เน้นทางการเดินของงาน รูปแบบการประสานงานระหว่างส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน และการรายงานอย่างเป็นทางการ เพื่อดำเนินการ ควบคุม ประสานงานการทำงานร่วมกันของบุคลากร โดยมีเป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (George and Jones, 2005) การบริหารยุคการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถเพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายในให้บรรลุสู่เป้าหมาย เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ (Swanson, R. A. & Holton, E. F., 2001) ในเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารจะต้องคำนึง 3 สิ่ง คือ การตระหนักถึงความซับซ้อนของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด และการปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นการแสวงหาแนวคิดและทิศทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า (Dessler, 2003) เช่นเดียวกันกับการบริหารยุคของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจโลกแห่งเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถดำรงตนอยู่กับความไม่แน่นอนแบบ Disruptions ดังปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงระบบการศึกษาในปัจจุบัน มิติของการศึกษา ผู้นำการศึกษายุค VUCA World กล่าวคือ มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และเป็นภาวะที่ความคลุมเครือ (Ambiguity) เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุค VIUCA World ผู้นำ หรือผู้บริหารการศึกษา ต้องพัฒนาการศึกษาอย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา (สุพจน์ อิงอาจ, 2564) การเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องสามารถที่จะบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์สำหรับการบริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืนกับองค์กรให้ดำรงอยู่ได้

พระพุทธศาสนานับว่าเป็นคลังความรู้และเป็นฐานรากของภูมิปัญญาไทย โดยเฉพาะการศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ ความเชื่อพื้นฐานของพระพุทธศาสนาคือเชื่อมั่นต่อศักยภาพของมนุษย์ การศึกษาคือการพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างยิ่งกับธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และมีความสามารถในการฝึกตัวเองได้จนถึงที่สุด (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) มิติของการบริหารองค์การหรือการเสริมศักยภาพขององค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับกรอบคิดแบบเติบโตหรือการวางแผนบทบาทของผู้บริหารทางความคิด และการดำรงตนในฐานะผู้นำองค์กรที่จะต้องเป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์กรได้ ดัง

ปรากฏหลักธรรมพรหมวิหารธรรม ทั้ง 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา นอกจากนี้แล้วในด้านการสื่อสารองค์กรก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องฝึกและดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี หลักธรรมที่สะท้อนให้เห็นคือหลักกัลยาณมิตร จะปรากฏแนวความคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่น (กิริติ กมลประเทืองกร และสุวัฒน์ รักขันโท, 2560)

บทความนี้เป็นการนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมจากทศชาติชาดกเพื่อส่งเสริมกรอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหารการศึกษายุคการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นิพนธ์ได้เชื่อมโยงกับหลักธรรมที่ปรากฏในทศชาติชาดก โดยเนื้อหาของหลักธรรมเป็นเครื่องสะท้อนถึงเส้นทางชีวิตของพระมหากษัตริย์ที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคนานับประการและพระชาติแต่ละช่วงได้ทรงบำเพ็ญพระบารมีด้วยจิตที่แน่วแน่ มีปณิธานที่มั่นคง และมาตรฐานสูงเป็นพระพุทธเจ้าในพระชาติสุดท้าย ทั้งหมดเป็นคตินิยมของพุทธศาสนิกชนชาวไทยที่ได้ยึดถือเป็นเครื่องบ่มเพาะจิตใจในการทำความดี โดยมุ่งหวังว่าหลักธรรมที่ปรากฏจะเป็นหลักคิดในการประยุกต์กรอบคิดแบบเติบโตสำหรับผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง การนำเสนอเริ่มต้นด้วยการนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนาตามลำดับ

พุทธธรรมกับการบริหารการศึกษา: การประยุกต์ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

จุดเด่นที่สำคัญของพระพุทธศาสนาคือมุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและมีความสุขที่สุด การศึกษาในมิติของพระพุทธศาสนาจึงเป็นการศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งหมด (Quality of Life) เป็นกระบวนการที่หนุนเสริมให้ปัจเจกบุคคลมีความพร้อมและมีฉันทะที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับสังคมและชุมชน มีความสามารถที่จะวิเคราะห์ปัญหาให้ตรงกับสภาพจริงให้มากที่สุด จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำพาสังคมสู่แนวทางที่ถูกต้องหรือเป็นสังคมแห่งอารยชน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2552) การศึกษาตามทัศนะของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นการศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตามสังคม การศึกษาจะต้องพัฒนาให้ทันและเหนือยุคสมัยซึ่งจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงมิติอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง “รู้ทัน” กล่าวคือ การศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาจะต้องศึกษาเพื่อให้ได้ประโยชน์จากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาให้มากที่สุด ประการที่สอง “เหนือ” กล่าวคือ การศึกษาจะต้องนำยุคสมัยไปในทิศทางที่ถูกต้อง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญของการนำพาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคือผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ในบริบทของสถานศึกษาปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญทั้งในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ต้องบริหารจัดการบนฐานของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคี เพื่อประสานงานและร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555) โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติไว้ 5 ด้าน คือ ประการแรก มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ประการที่สอง การประเมินผลนักเรียน ประการที่สาม การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ประการที่สี่การประเมินผลการสอนของครู และประการที่ห้า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู (Seyfarth, 1999 : 165-273) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครู ให้คำแนะนำครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด (จิรวินัย มั่นคงวัฒนะ, 2555) นอกจากนี้แล้ว การบริหารองค์กรหรือการบริหารการศึกษานั้น ประสบการณ์ในการทำงานยังได้ชื่อว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2551) ดังความสำคัญดังกล่าวข้างต้น องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังปรากฏในปัจจุบันซึ่งได้ชื่อว่าเป็นยุคของความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ทิศทาง เป็นโลกยุคที่อธิบายด้วยแนวคิด VUCA World กล่าวคือ VUCA เป็นกรอบคิดในการอธิบายและพยากรณ์เหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลก โดย “V” อธิบายการขาดเสถียรภาพและการไม่สามารถพยากรณ์ได้ดังเช่นการสั่นไหวของอากาศ “U” อธิบายความไม่แน่นอนจนไม่สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ ที่กำลังมาถึง “C” คือความซับซ้อนที่ทำให้เกิดสิ่งที่ไม่เคยเห็นมาก่อน และ “A” คือความคลุมเครือของสิ่งที่เกิดขึ้นจนเป็นปัญหาในความเข้าใจ และทำให้ไม่รู้ว่าจะตัดสินใจอย่างไร (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2565) และก้าวสู่ BANI World กล่าวคือ ยุคการเปลี่ยนแปลงแบบ BANI ผู้บริหารองค์กรจะต้องฝ่าฟันวิกฤตต่าง ๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตระหนักถึงความเปราะบาง (B) อยู่ตลอดเวลา มีการตรวจสอบหรือเสริมศักยภาพการทำงานให้เกิดความเข้มแข็งและพัฒนาทักษะที่จำเป็นใหม่ ๆ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลว (capacity and resilience) มีการมอบหมายงานในลักษณะกระจายงาน สำหรับด้านการรับมือกับความกังวล (A) ต้องมีความเข้าใจและรมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด (empathy and mindfulness) จะต้องใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่ต้องเสริมกำลังใจของบุคลากรไม่ให้ตระหนกและมีขวัญกำลังใจการทำงาน นอกจากนี้แล้วภายใต้สถานการณ์ที่เกิดภาวะการคาดเดาไม่ได้ (N) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (context and adaptability) การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมเป็นจุดสำคัญที่จะทำให้ นำพาองค์กรก้าวผ่านและเดินทางต่อไปได้ จะต้องการรับฟังความคิดเห็นและเสียงสะท้อนจากผู้ร่วมงานผ่านกิจกรรม หรือช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งการประชุมสัมมนาที่เป็นปกติ หรือการกำหนดวาระพิเศษในการประชุมและระดมความคิดเห็น และความท้าทายประการสุดท้ายของความเปลี่ยนแปลงก็คือภาวะของการเป็นโลกที่เข้าใจยาก (I) จะต้องบูรณาการเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาเสริม เช่น ความโปร่งใสในการดำเนินงาน

รวมถึงถึงการประยุกต์ใช้สัญชาตญาณ (transparency and intuition) เพื่อการประเมินและกำหนดทิศทางการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสมดุลกับการทำงานและรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน (Kraaijenbrink, J. 2022)

กล่าวได้ว่า พุทธศาสนาความเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและความทุ่มเทในการทำงานกับการตัดสินใจที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ทุกประการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงเป็นปกติวิธีที่จะต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา พุทธศาสนาสอนให้คนรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของตนเอง และในสังคม การปฏิบัติธรรมและการทำสิ่งที่ถูกต้องนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมพร้อมให้รับมือกับความทุ่มเทและเปลี่ยนแปลงในชีวิต ในทางการบริหารการศึกษา ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญทางวิถีพุทธและน้อมนำเพื่อประยุกต์ตามพระพุทธานุชาตจะทำให้การบริหารต่างๆ ทั้งระดับการรับผิดชอบส่วนตัว การตัดสินใจที่มีสติ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สีกวิตกกังวลมากนัก ความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ใช้จะเป็นแนวทางสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงในทุกวันได้อย่างสง่างามและนำพาองค์กรสู่จุดหมายได้

กรอบคิดแบบเติบโต: วิถีพุทธกับการปรับตัวยุคการเปลี่ยนแปลง

บนพื้นฐานของความหมาย “mindset” บรรจบ บรรณรุจิ ได้นำเสนอคำว่า “Mindset” หมวดธรรม เพื่อประยุกต์ใช้กับสังคมสมัยใหม่ไว้ไว้ว่าตามคำนิยามของภาษาอังกฤษที่มีกล่าวไว้ 1. A fixed state of mind, it does not allow for new situations. (Merriam Webster) สภาพจิตใจที่ตั้งไว้มันแล้ว จนไม่เปิดทางให้สถานการณ์ใหม่ ๆ มาแทรกหรือลบล้างได้ 2. A way of thinking. Before he can succeed, he will have to shed the mentality that he can get by without hard work. วิถีแห่งความคิด (ของคน) ก่อนที่เขาจะประสบความสำเร็จ เขาจะต้องปล่อยให้สภาวะทางจิตใจไหลออกมาซึ่งเขาสามารถได้รับโดยไม่ต้องทำงานหนัก ความหมายที่กล่าวไว้ในพจนานุกรม (Dictionary) 2 ฉบับข้างบนสามารถทำให้แปลความหมายของคำ Mindset ได้อีกว่า “ความคิดที่ตั้งไว้” และสามารถอธิบายเชื่อมกับความหมายแรก คือ “ชุดความคิด” ได้ว่า “ความคิดนั้นหลังจากไหลออกมาเป็นสายจนสามารถกำหนดตั้งเป็นเป็นชุดความคิดได้” การที่แปลว่า ชุดความคิดก็น่าจะมาจากการแยกคำเป็น Mind = ความคิด + Set = ชุด ซึ่งเข้าใจได้ทั่วไป แต่ที่ผู้เขียนให้ความหมายของ Mindset เพิ่มเติมว่า “ความคิดที่ตั้งไว้” ก็มาจากศึกษาว่า Set ยังใช้เป็นกริยา (Verb) ได้แปลว่า To Fix = ตั้ง และเมื่อนำคำนาม (Noun) กับกริยา (Verb) มาเข้าสมาสกันโดยวางคำนามไว้หน้าคำกริยาไว้หลังเป็น Mindset แปลว่า “ความคิดที่ตั้งไว้” และได้บทสรุปอย่างทีกล่าวไว้แล้วข้างบน การได้ความหมายเพิ่มว่า “ความคิดที่ตั้งไว้” ทำให้ผู้เขียนนำไปศึกษาเทียบกับคำบาลีได้ ซึ่งมีคำที่ใกล้เคียงกับคำนี้ คือ คำ “เจโตปณิธิ” (เจโต = ใจ) + ปณิธิ = การตั้ง, การวาง กับ “มโนปณิธาน” (มโน = ใจ + ปณิธาน = การตั้ง, การวาง) ซึ่งแปลอย่างเดียวกันว่า “การตั้งใจ” คำทั้ง 2 นี้มักพบว่าใช้กับพระโพธิสัตว์ที่มีการตั้งใจปรารถนาเป็นพระพุทธเจ้า

และเมื่อศึกษาไปจะพบชุดความคิดของพระโพธิสัตว์ที่ปรารถนาเป็นพระพุทธเจ้าไว่น่าสนใจ (บรรจบ บรรณรุจิ, 2562)

กรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นกรอบแนวคิดที่ทำให้เรามองโอกาส มองไปข้างหน้า สร้างความหวังและความฝันของเราเพื่อหาหนทางให้ความฝันนั้นบรรลุผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นเพียงแค่ทางผ่านของชีวิตที่ทุกคนต้องเจอ ต่างกันตรงที่แต่ละคนจะรับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไร กรอบแนวคิดแบบเติบโตจะทำให้คุณข้ามเรื่องเล็กๆ น้อยๆ แบบคิดใหญ่ไม่คิดเล็ก ทำให้คุณมีพลังที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้คุณไม่หยุดนิ่งหรือรอคอยให้คนอื่นมาช่วย แต่จะทำให้คุณมีความพยายามในทุกทางเพื่อฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2562) มิติของการบริหารจัดการยุคการเปลี่ยนแปลง Growth Mindset สามารถแปลงง่าย ๆ ได้ว่า “ทัศนคติเชิงบวก” หรือ “กระบวนทัศน์ที่ไม่หยุดนิ่ง” ที่เชื่อว่าการพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ สามารถทำต่อเนื่องได้ไม่มีที่สิ้นสุด ตามนิยามดังกล่าว คนที่มีแนวความคิดแบบ Growth Mindset จึงเป็นผู้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ท้าทาย นำไปสู่การพัฒนาตัวเอง และครอบงำในที่สุด (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2564)

ตามแนวคิดพัฒนาการเชิงทฤษฎี การพัฒนากรอบความคิด (mindset) ได้รับความสนใจทั่วโลกเพื่อกระตุ้นการพัฒนาการศึกษา ตัวอย่างเช่นในสหรัฐอเมริกาที่มีนโยบายการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) เพื่อเพิ่มผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศ รัฐ หรือพื้นที่ (Rattan et al., 2015) ในขณะเดียวกันในประเทศไทยก็มีหน่วยงานหลายแห่งที่พยายามพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตกลายเป็นที่นิยมหลังจาก Carol Dweck นักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้เผยแพร่ผลงานผ่านหนังสือ "Mindset: The New Psychology of Success" ในปี 2006 โดยแบ่งกรอบความคิดเป็น 2 แบบ คือ ประการแรก กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) กล่าวคือ การตระหนักถึงความสามารถและสติปัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความทุ่มเทที่ตั้งใจทำ และประการที่สอง กรอบความคิดแบบยึดติด (fixed mindset) กล่าวคือ การตระหนักถึงความสามารถและสติปัญญาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ ปัจจุบันการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในระดับชาติต้องมีความรอบรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักฐานวิจัยเพื่อให้มีการทำให้เป็นมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในประเทศ (Rattan, A., Savani, K., Chugh, D., & Dweck, C. S., 2015) ด้านการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงมิติของการบริหารการศึกษา “กรอบคิดแบบเติบโต” สามารถนำมาปรับใช้ (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2564) เช่น (1) Belief ต้องมี “ความเชื่อ” ว่าเราสามารถ “ทำได้” ต้องทำตรงข้ามกับ Fixed Mindset หรือ “ทัศนคติเชิงลบ” ที่คิดว่าความสามารถคือพรสวรรค์ที่ไม่สามารถพัฒนาได้ (2) Grit not Gift ความสามารถคือ การฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง Focus ทุ่มเทแรงกายแรงใจ พรสวรรค์ (Gift) หรือต้นทุนชีวิต ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เราประสบความสำเร็จ หากแต่เป็นความเพียรพยายาม (Grit) ที่เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ (3) Lifelong Learning ไม่ต้องพูดถึงน้ำเต็มแก้ว (Know-it-all) แคน้ำครึ่งแก้วก็ไม่ได้ แต่ต้องเป็นแก้วเปล่า (Learn-it-all)

พร้อมรับความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา อย่าหยุดเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้คือหัวใจสำคัญของ Growth Mindset ต้องเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด (4) Workaholic ออกจาก Safe zone เลือกงานที่ท้าทาย การเลือกงานยากจะทำให้เราพัฒนาตนเองอย่างก้าวกระโดด งานยากอาจทำให้เราพลาด แต่ก็จะได้บทเรียน ทำให้เราเลิกกลัวความล้มเหลวในที่สุด (5) Feedback Welcome เปิดใจรับคำติชม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Feedback ในทางลบ คำวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยเปลี่ยนแปลงความรู้สึกท้อแท้ สู่ความกระตือรือร้น ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างถูกต้องทาง (6) New Strategy มองหากลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพราะไม่มียุทธวิธีใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ทักษะคติเชิงบวก จะทำให้เราเลือกใช้กลยุทธ์ได้หลากหลายวิธี และ (7) Inspiration มองหาแรงบันดาลใจ (Inspiration) จากคนรอบข้าง ชื่นชม และเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น เรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจจากแบบเรียนนั้น



ภาพที่ 1 กรอบคิดแบบเติบโต

ที่มา: <https://www.thekommon.co/growth-mindset-key-success/>

สรุปได้ว่ากรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นแนวคิดที่ทำให้เรามองโอกาส มองไปข้างหน้า สร้างความหวังและความฝันเพื่อให้ความฝันนั้นบรรลุผลสำเร็จ กรอบคิดแบบเติบโตเป็นแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นเพียงทางผ่านที่ต้องผ่าน และวิธีการรับมือกับมันแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ช่วยให้สามารถก้าวข้ามเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ด้วยแบบคิดใหญ่ ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ นอกจากนี้ ยังสร้างความมุ่งมั่นและเน้นให้ปัจเจกบุคคลมีพลังที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้ไม่หยุดนิ่งและไม่รอคอยให้ผู้อื่นมาช่วยอย่างเด็ดขาด แต่จะทำให้ศักยภาพของตนเองมีความพยายามในทุกทางเพื่อฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มิติของการบริหารจัดการในยุคการเปลี่ยนแปลง กรอบคิดแบบเติบโตสามารถประยุกต์ใช้กับคำว่า "ทัศนคติเชิงบวก" หรือ "กระบวนทัศน์ที่ไม่หยุดนิ่ง" ซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญสามารถทำต่อเนื่องได้ไม่มีที่สิ้นสุด

กล่าวได้ว่า ความสามารถในการพัฒนากรอบคิดแบบเติบโต จะเป็นแนวทางส่งเสริมให้ปัจเจกบุคคลพัฒนาแนวความคิด “เชิงบวก” และจะเป็นผู้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในประเด็นที่ทำ ทาย นำไปสู่การพัฒนาตัวเองและคนรอบข้างในที่สุด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดเชิงพุทธที่เป็นกระบวนการศึกษาที่เน้นศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด

ทศชาติชาดก: แนวคิด และการประยุกต์กรอบคิดแบบเติบโตยุคการเปลี่ยนแปลง

ทศชาติชาดกเป็นประวัติการสร้างบารมีใน 10 พระชาติสุดท้ายของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ปัจจุบัน คือ พระสมณโคดมพุทธเจ้า ซึ่งในแต่ละชาติพระองค์ได้ทรงบำเพ็ญบารมีอย่างเข้มข้นชนิดเอาชีวิตเป็นเดิมพัน โดยมีความโดดเด่นแตกต่างกันไปในแต่ละชาติจนครบทั้ง 10 ทัศ คือ เนกขัมมบารมี วิริยบารมี เมตตาบารมี อธิษฐานบารมี ปัญญาบารมี ศิลบารมี ขันติบารมี อุเบกขาบารมี สัจจบารมีและทานบารมี (กัลยาณมิตร, 2566) คำว่า "ชาดก" หรือ "ชาตก" ที่แปลว่า "ผู้เกิด" ซึ่งนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับพระพุทธเจ้าที่เคยเกิดมาหลายครั้งในชาติต่างๆ โดยมีการพบปะผจญกับเหตุการณ์ดีและชั่ว พระไตรปิฎกเล่มที่ 27 ในชุดตันตปิฎกที่ 19 ขุททกนิกายชาดก ภาค 1 มีการกล่าวถึงคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มีลักษณะเป็นนิทานสุภาพ และเน้นความดีและความดี ความสำคัญของเรื่องชาดกเป็นการบำเพ็ญคุณงามแห่งการบรรลุความดีของพระพุทธเจ้า ตั้งแต่ยังเป็นพระโพธิสัตว์ สารสำคัญอยู่ที่ความงามความดีและคติธรรมในนิทานนั้น ๆ มีทั้งหมด 550 เรื่อง ในชาดก ในเล่มที่ 27 มี 525 เรื่อง และในเล่มที่ 28 มี 22 เรื่อง จำนวนที่นับได้ในทั้งสองเล่มถือว่าใกล้เคียงกันมาก โดยบางเรื่องมีนิทานซ้อนนิทาน อย่างไรก็ตาม จำนวนที่นับได้ขาดไป 3 เรื่องอาจเป็นเพราะบางเรื่องมีนิทานที่ซ้อนแยกไม่ได้ ทั้งนี้ เนื้อหาเล่าเรื่องไว้ในอรรถกถา ความสำคัญของเรื่องชาดกถือว่าเป็นวิวัฒนาการแห่งการบำเพ็ญคุณงามความดีของพระพุทธเจ้าตั้งแต่ยังเป็นพระโพธิสัตว์ (สุชีพ ปัญญาภาพ, 2539)

พุทธธรรมได้ชื่อว่าเป็น “ทางสายกลาง” โดยคุณธรรมจากทศชาติชาดกทั้ง 10 เรื่อง ซึ่งพุทธศาสนิกชนเชื่อว่าเป็นคุณธรรมของพระโพธิสัตว์เป็นคุณธรรมที่โดดเด่นและแสดงถึงคุณค่าจากคุณธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง

การเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ” โดยเริ่มต้นจากความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข การประยุกต์ใช้ทศชาติชาดกกับกรอบคิดแบบเติบโตในยุคการเปลี่ยนแปลง (Era of Change) นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความหลากหลายมากขึ้น ผลกระทบทางด้านสุขภาวะของผู้บริหารหรือบุคคลโดยทั่วไปย่อมมีมากขึ้น เช่น การตัดสินใจที่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรปรับตัวไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักพุทธธรรมที่เห็นได้ชัดเจนคือ “วิริยะ” คุณลักษณะสำคัญคือความอดทน มุ่งมั่น และมีความตั้งใจ บทเรียนจาก “พระมหาชนก” ซึ่งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงชีวิตตั้งแต่วัยเด็กและมุ่งมั่นต่อการศึกษาพัฒนาตนเอง จนถึงเมื่อเจอสถานการณ์ “วิกฤติ” ก็สามารถตั้งสติและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายกับสิ่งที่ตนเองวางไว้ได้ รวมถึงหลักธรรม “สัจจะ” จากวิธูรชาดก ซึ่งเป็นเรื่องราวของอดีตของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งใช้ชีวิตเป็นเดิมพันในการบำเพ็ญสัจจามี คำว่า “สัจจะ” คือ ความจริง ความซื่อตรง คนที่มีสัจจะ คือ คนที่พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น เป็นคนที่ไว้วางใจได้ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มุ่งมั่นต่อสัจจะไม่หวั่นไหวว่าจะต้องเผชิญกับสิ่งใดบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอน แต่หากยึดมั่นต่อสัจจะที่วางไว้จะทำให้การดำเนินชีวิตไปถึงจุดหมายได้แนวปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมจากทศชาติชาดกกับกรอบคิดแบบเติบโตในยุคการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน แปรผันอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ทศชาติชาดกสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ต้องการในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. สนับสนุนทัศนคติเชิงบวก ทศชาติชาดกสามารถส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและกรอบคิดแบบเติบโตในผู้บริหาร และสมาชิกในองค์กรได้ การมองเห็นความเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาสามารถเสริมสร้างความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้ว หลักการของการมีทัศนคติเชิงบวก คือ การสร้างแนวความคิดดีๆ กับเหตุการณ์ต่างๆ ที่แม้จะไม่ดีก็ตาม มีความมุ่งมั่นที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การรู้จักที่จะค้นหาความหมายดีๆ กับสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อทำให้มุมมองของการดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น หรือรอคอยโอกาสที่จะได้รับเข้ามา หรืออาจมองเพียงเฉพาะด้านดี ที่เกิดขึ้น แทนที่จะไปจดจ่อกับด้านไม่ดี

3. สร้างทีมงานที่มีความยืดหยุ่น การสร้างทีมงานที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างสามารถทำให้การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสะดวกขึ้น ทศชาติชาดกสามารถส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ การพัฒนาสัมพันธภาพของการทำงานโดยเฉพาะการทำงานที่จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้คน การติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทศชาติชาดกสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การให้โอกาสในการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะใหม่ๆ สามารถช่วยเสริมสร้างกรอบคิดแบบเติบโต

5. สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำทนาย ทศชาติชาดกสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำทนายและการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ การส่งเสริมการนำเสนอและการทำทนายความเป็นจริงสามารถเชื่อมโยงกับกรอบคิดแบบเติบโต การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำทนายและการนำเสนอไอเดียใหม่ในที่หรือองค์กร "ทศชาติชาดก" สามารถทำได้โดยการนำเสนอและส่งเสริมคุณลักษณะ

6. หลักคิดและคำแนะนำและเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทศชาติชาดกสามารถให้คำแนะนำและติชมที่สามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ของความเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง การติดตามและสนับสนุนในการพัฒนาสามารถเชื่อมโยงกับการนำเสนอแนวคิดและกรอบคิดแบบเติบโต สามารถประยุกต์ใช้ได้

การประยุกต์ใช้ทศชาติชาดกและกรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในยุคการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคคลและองค์กรมีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างดีและการเติบโตในยุคนี้ต้องประยุกต์ใช้หลักธรรมตามทศชาติชาดกและกรอบคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนาแนวคิดและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะสามารถนำพาองค์กรขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย และดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสมดุล

สรุป

การนำเสนอกรอบคิดแบบเติบโตในวิถีพุทธประกอบด้วยการนำเสนอการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และการปรับตัวในการตอบสนองต่อยุคการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่จะต้องนำองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้นั้นการพัฒนาทัศนคติแบบเติบโตจะเป็นประโยชน์ในการผ่าน การเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่นและประสบความสำเร็จในยุคที่ท้าทายนี้ และพุทธธรรมได้ชื่อว่าเป็น “ทางสายกลาง” โดยคุณธรรมจากทศชาติชาดกทั้ง 10 เรื่อง ซึ่งพุทธศาสนิกชนเชื่อว่าเป็นคุณธรรมของพระโพธิสัตว์เป็นคุณธรรมที่โดดเด่นและแสดงถึงคุณค่าจากคุณธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ” โดยเริ่มต้นจากความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข การประยุกต์ใช้ทศชาติชาดกกับกรอบคิดแบบเติบโตในยุคการเปลี่ยนแปลง (Era of Change) นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความหลากหลายมากขึ้น ผลกระทบทางด้านสุขภาวะของผู้บริหารหรือบุคคลโดยทั่วไปย่อมมีมากขึ้น เช่น การตัดสินใจที่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรปรับตัวไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บรรณานุกรม

- กัลยาณมิตร. (2566). *ทศชาติชาดก พระชาติแห่งการบำเพ็ญบารมี 10 ทศ* ของพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า .
กัลยาณมิตร.https://kalyanamitra.org/book/index_dhammabook_detail.php?id=177
- กิริติ กมลประเทืองกร และสุวัฒน์ สัน รักขันโท. (2560). ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 126-133.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2564). จาก Growth Mindset ถึง Growth Marketing สองทฤษฎี หนึ่งเป้าหมาย/
บทความพิเศษ. *มติชนสุดสัปดาห์*.
https://www.matichonweekly.com/column/article_446334
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2555). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ*. ศรีเอทีฟคอมมอนส์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2551). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. ประชุมช่าง.
- บรรจบ บรรณรุจิ. (2562). *ชงราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์ “Mindset” หมวดธรรม*. บ้านเมือง.
<https://www.banmuang.co.th/news/education/142238>
- ปัทมา เจริญกรกิจ. (2564). *Growth Mindset กุญแจสู่ความสำเร็จในโลกผันผวน*. The KOMMON.
<https://www.thekommon.co/growth-mindset-key-success/>
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). *ถึงเวลา มารื้อระบบพัฒนาคนกันใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2552). *สยามสามไตร*. พิมพ์สวย.
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2555). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยเซนต์
จอห์น.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2565). *กรอบคิดจาก VUCA สู่ BANI*. กรุงเทพธุรกิจ.
<https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689>
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม ฉบับเติม*. โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของ
ธรรมสภา.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. *พระไตรปิฎก ฉบับประชาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 16). โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพจน์ อิงอาจ. (2564). มติชนมติครู: ผู้นำการศึกษายุค VUCA World. *มติชนออนไลน์*.
https://www.matichon.co.th/education/news_2578997
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2562). *สร้างสุขในการทำงานร่วมกัน ด้วยความคิดแบบ Growth Mindset*. ธรรมนิติ.
https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3735:happiness-teamwork-growth-mindset&catid=29&Itemid=180&lang=th

Dessler, G. (2003). *Human resource management*. Prentice Hall.

George, J. M. & Jone, G. R. 2005. *Understanding and managing organization behavior* (4thed).

Kraaijenbrink, J. (2022). *What BANI really means (and how it corrects your world view)*.

Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jeroenkraaijenbrink/2022/06/22/what-bani-really-means-and-how-it-corrects-your-world-view/?sh=24c8d44311bb>

Prentice - Hall.

Rattan, A., Savani, K., Chugh, D., & Dweck, C. S. (2015). Leveraging mindsets to promote academic achievement: Policy recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 721–726.

Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenger*. Prentice-Hall

Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundation of human resource development*. Berrett-Koehler.