

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนการดำรงตนของบุคคลให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในโลกปัจจุบันมนุษย์ต่างประสบกับปัญหามากมายหลายประการ อันเป็นเหตุให้จิตใจของมนุษย์มีความอ่อนแอและสับสน และหากมนุษย์ขาดผู้นำที่ดีงามอันเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน ก็อาจเป็นสาเหตุให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างไร้ทิศทาง ขาดภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจและความคิด เกิดการหลงผิดและติดอยู่ในคุณค่าเทียมของชีวิตจนทำให้หลงลืมที่จะแสวงหาคคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตว่าคืออะไร

สภาพความจริงเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความเป็นอยู่อย่างไร้แก่นสารมากยิ่งขึ้นทุกเวลา เป็นผลให้มนุษย์ในปัจจุบันประสบกับความเหงา ความว้าเหว่ ความไร้คุณค่า และ หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ประสบกับภาวะความอยากได้ อยากเป็น อยากมี อย่างมากมายเกินความพอดี บุคคลหลายคนมีความรู้ว่ามีสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำ หรือ ไม่ควรทำ แต่ก็ไม่สามารถเอาชนะความต้องการภายในจิตใจได้ ทำให้มีแนวคิดที่ว่า ทำสิ่งใดก็ได้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนาแม้จะไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือคุณธรรมก็ไม่ใช่ไร

มนุษย์จำนวนไม่น้อยหลงลืมหลักคำสอนทางศาสนา และไม่สามารถจะนำหลักคำสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ จนมีความเชื่อว่าศาสนาเป็นเรื่องของอีกโลกหนึ่ง ที่ไม่สามารถนำมาใช้ในชีวิตจริงได้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ก็ยังคงเป็นสัตว์สังคม ที่ต้องการผู้นำ ในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิต ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเรื่องอื่นๆ มนุษย์ต้องการผู้นำที่ดีงาม จะเห็นได้ว่า เมื่อสังคมปรากฏผู้นำที่ดีงามเกิดขึ้นสักคนหนึ่ง จะเป็นเรื่องที่ได้รับการยกย่องและการเคารพ ตลอดจนมีการยึดถือปฏิบัติตามแนวทางของผู้นำคนนั้นๆ

ในแง่มุมมองของพระพุทธศาสนา ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังคาถาพุทธภาษิตบทหนึ่ง ได้กล่าวไว้ว่า

เมื่อฝูงโคว่ายข้ามแม่น้ำ ถ้าโคจำฝูงไปคด โคทั้งฝูงนั้นก็ว่ายคดไปตามกัน เพราะมีผู้นำที่คด ในหมู่มนุษย์ก็เช่นเดียวกัน ผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ เป็นผู้นำ หากผู้นั้นประพฤติไม่ดีไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนก็จะประพฤติไม่เป็นธรรม เช่นกัน แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองไร้ความเป็นธรรม

แต่หากโคจำฝูงว่ายน้ำไปตรง โคทั้งหมดก็ว่ายตรงตามเพราะมีผู้นำที่ตรง ฉันทใด ในหมู่ มนุษย์ก็เช่นเดียวกัน บุคคลใดได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หากบุคคลนั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ ประชาชนก็จะประพฤติชอบตามธรรมเช่นกัน แวนแคว้นก็จะเป็นอย่างดี เพราะมีผู้ปกครองตั้งอยู่ใน ธรรม^๑

งานของผู้นำก็คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้นำย่อมพร้อมที่จะให้โอกาสให้ผู้ตามได้เริ่มต้นใหม่ ผู้นำย่อม กระตุ้น ให้ผู้ตามมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา ให้มีความเข้มแข็ง ไม่ท้อแท้ มีการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามมีความตื่นตัว และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ สิ่งที่ดีกว่าเสมอ และก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จพร้อมๆกัน

ผู้นำเป็นบุคคลแรกที่ต้องสื่อสาร และเจรจากับโลกภายนอก เป็นผู้ติดต่อกิจการกับผู้อื่น และเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร สิ่งสำคัญที่สุด ผู้นำต้องเป็นผู้สอนงาน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้สร้างความหวังและความคาดหวังที่สูงขึ้น ผู้นำต้องทำตนเป็นทั้งครู เป็นทั้งผู้เรียนรู้ เป็นแบบอย่างให้กับ ผู้ร่วมงาน เป็นเพื่อนแท้ให้กับผู้ที่ทำงานอย่างมุ่งมั่นจริงจังในองค์กรนั้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่มีพัฒนาการมาเป็นเวลานาน และมีการ พิสูจน์ว่า หากนำไปใช้จริงย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยมีพฤติกรรม ๔ ด้านตามหลักทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์นาร์ด เอ็ม บาส (Bernard M. Bass) และบรูซ เจ อวอลิโอ (Bruce J. Avolio) ย่อมสามารถ ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร กล่าวคือ ๑) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ๒) การมี ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ๓) การมีความสามารถในการกระตุ้นสติปัญญา และ ๔) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล^๒ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะดังกล่าวย่อมเป็นผู้นำที่สามารถบริหาร องค์กร หรือ จัดการงานที่ท้าทายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย มีคุณค่า เป็นวิสัยทัศน์ที่มีพลัง ดึงดูดให้คนเข้าร่วมเพื่อที่จะประสบความสำเร็จด้วยกัน ทำให้บุคลากรที่ร่วมงาน มีความภาคภูมิใจใน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ทำตนเป็น เจ้านายที่ใช้อำนาจเหนือลูกน้องที่อยู่รายรอบ แต่เขาจะสร้างแรงบันดาลใจ ดึงดูดใจ วางแนวทาง และสร้างพลังให้แก่ผู้เดินตามจนกว่าจะบรรลุวิสัยทัศน์

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา เป็นบุคคลผู้หนึ่ง ที่ได้รับการยกย่องในหลายๆด้านในเรื่อง ของการเป็นผู้นำ สิ่งที่น่าสนใจเป็นที่รู้จักกันดีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันคือ ท่านเป็นนักวิทยาศาสตร์ ดีเด่น และ ท่านเป็นผู้นำในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ด้านใน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ สมานิติ ท่านมีประสบการณ์การทำงานมากมายหลายด้าน เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็น นักวิทยาศาสตร์ เป็นวิศวกร เป็นนักการเมือง เป็นนักธุรกิจ และปัจจุบันท่านเป็นนักการศึกษาที่ มุ่งเน้นการสร้างคนดีเหนือสิ่งอื่นใด

^๑ อด.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๗๐/๙๘.

^๒ Bass, B.M. & Avolio B.J. **Transformational Leadership Development**, (Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press, 1990,) p.22.

ดร.อาจอง ได้รับแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการ อันคือ การทำตนให้เข้าถึงความจริง ความรักและความเมตตา ความประพฤติชอบ การไม่เบียดเบียน และความสงบสุข มาจากนักการศึกษาผู้เปรียบเสมือนนักบุญชาวอินเดีย คือท่านสตัยาไสบาบา จากการได้เข้าพบและพูดคุยกับท่านไสบาบา ทำให้ ดร.อาจอง เกิดความมั่นใจว่า การศึกษาที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าได้อย่างแท้จริง

ดร.อาจอง และคณะที่มีแนวคิดเช่นเดียวกัน จึงได้ร่วมกันก่อตั้งองค์การทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์ขึ้นในประเทศไทย มีชื่อว่า โรงเรียนสตัยาไส เป็นโรงเรียนกินนอน ตั้งอยู่ที่อำเภอถ้ำเขาวง จังหวัดลพบุรี ให้การศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมปีที่ ๑ ถึงมัธยมศึกษาชั้นปีที่ ๖ เป็นโรงเรียนที่ไม่เก็บค่าเล่าเรียน โรงเรียนสตัยาไส มีนโยบายที่จะสร้างเยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม คู่กับความรู้ทางวิชาการ และมีทักษะการใช้ชีวิตในแง่มุมต่างๆ มีความเคารพในศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามทั้งของตนเองและผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข และรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเสียสละ

บุคคลที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจจริง มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔ ประการ จึงจะมีความสามารถดึงดูดใจให้คนร่วมงาน มีความจงรักภักดี ต้องการอยู่ร่วมด้วย ต้องการเดินตาม และประสงค์จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร ผู้นำที่ดีจะทำให้ผู้ตาม หรือ ผู้ร่วมงานด้วย มีความประสงค์จะทำวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นความจริง และ นักเรียนโรงเรียนสตัยาไสต่างก็มีความรักเคารพดร.อาจอง ประดุจเป็นพ่อแม่ของตน เป็นผู้ที่อบรมตนด้วยความรักและความเมตตาตามตลอด เด็กบางคนเรียกท่านว่า *คุณพ่อดอกเตอร์* และสิ่งที่จะเห็นเป็นประจำคือ เด็กเล็กๆจะเข้าไปกอดท่านและแสดงความรักต่อท่านด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ได้แสดงตนถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลา ๒๐ ปีที่ผ่านมา โรงเรียนสตัยาไสได้รับความสนใจจากบุคคลทั้งภายในประเทศและบุคคลจากนอกประเทศเป็นอย่างมาก หน่วยงานต่างๆส่งคนไปฝึกอบรมและดูงานที่โรงเรียนสตัยาไสเสมอ เดือนละนับพันคน

ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยาในการบริหารองค์กร อันคือโรงเรียนสตัยาไส ให้ประสบความสำเร็จเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเมื่อทำการค้นคว้าแล้ว ปรากฏว่ายังไม่มีผู้ใดได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจและทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ เพื่อนำเสนอสู่สังคมให้ได้รับประโยชน์นำไปประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่างๆตามความเหมาะสม

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพุทธศาสนา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์องค์ความรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยาเพื่อใช้กับสังคมไทย

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา ในพหุติกรรม ๔ ด้าน ตามทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและ อโวลีโอ ดังนี้

๑) การศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในพื้นที่จริง และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

๒) การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ วิทยุทัศน์ รายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

นอกจากการศึกษาจากสื่อวิทยุทัศน์ รายการโทรทัศน์ เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการใช่วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสัตยาไสดังนี้

๑) ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา	ผู้บริหารสูงสุด
๒) น.ส.ทัศนีย์ ทองสม	ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ
๓) นายสุภาพ ธีญะเจริณู	หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน
๔) นางแองเจล่า ลอเรน เบอโรว์	หัวหน้าฝ่ายต่างประเทศ
๕) นายปฐมพงษ์ รินเชื้อ	หัวหน้าฝ่ายอนุบาล
๖) นางอุบลภัฏ เข้มมา	อาจารย์ภาษาไทย
๗) นายนาวี ไชยแสง	อาจารย์ภาษาอังกฤษ
๘) นางชลธิชา จินดาเพิ่ม	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ
๙) นางจันทิมา สิงห์แก้ว	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ๖ เดือน ในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางการประยุกต์องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยาในการบริหารองค์กรเพื่อใช้กับสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นอย่างไร

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนำพาองค์กรหรือหมู่คณะไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถนำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีงาม หรือ สิ่งที่ดีประสงคได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม ๔ ด้านของผู้นำที่มีความดีงาม ความโดดเด่น ความสามารถ เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นในด้านที่ดี ทำให้ผู้อื่นยกย่องชื่นชม ศรัทธา เชื่อฟัง และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี พฤติกรรม ๔ ด้านประกอบด้วย

- ๑) ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence)
- ๒) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
- ๓) ด้านการกระตุ้นสติปัญญา (Intellectual Stimulation)
- ๔) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

พฤติกรรมด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติดีงาม จนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามได้ประพฤติตาม

พฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถกระทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

พฤติกรรมด้านการกระตุ้นสติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการใช้ความคิด สติปัญญา วิเคราะห์ แยกแยะ สิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เหมาะสม ทั้งในการทำงาน และ ในการดำเนินชีวิต

พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการคำนึงถึงความสำคัญของบุคคลที่อยู่ร่วมด้วยเป็นรายบุคคล ให้ความสนใจ ให้ความสนใจ และให้ความช่วยเหลือ อันจะทำให้ผู้ตาม มีความรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่า

องค์กร หมายถึง หน่วยงานที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่ดี องค์กรในที่นี้หมายถึงโรงเรียนสัตยาไส

การบริหาร หมายถึง การปกครอง การดูแลรักษาองค์กร และการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมต่างๆขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสัตยาไส สถานที่บ่มเพาะเยาวชนเพื่อเติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีอุปนิสัยที่ดีงาม มีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการควบคู่กับความรู้ทางวิชาการ โดยมีหลักการที่เน้นการเป็นคนดีเหนือสิ่งอื่นใด

คุณค่าความเป็นมนุษย์ หมายถึง อุปนิสัยที่ดีงามของมนุษย์ ๕ ประการอันจะทำให้บุคคลประสบกับความสุขและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ๑) ความจริง ๒) ความรักความเมตตา ๓) ความประพฤติชอบ ๔) ความสงบสุข และ ๕) ความไม่เบียดเบียน

๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้าเอกสาร ผู้วิจัยพบว่า มีเอกสารที่สามารถจะนำมาใช้ เป็นแนวทางในการค้นคว้าวิจัยได้ดังนี้

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบเอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยคือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร และเอกสารที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของดร.อาจอน ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อการทำวิจัย ดังนี้คือ

๑) เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับการทำงานในองค์กรเพื่อให้ก้าวสู่สภาวะการประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaderships) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีพัฒนาการมาจากภาวะผู้นำ ซึ่งนำมาใช้ในการบริหารหลายๆด้าน ผู้วิจัยพบว่า มีเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำคือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถจูงใจ หรือ มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้เกิดความร่วมใจกัน ร่วมมือกัน และดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้^๓

เนตร์พัฒนา ยาวีราช กล่าวในหนังสือ ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำจะเน้นการจูงใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วิสัยทัศน์ การมีค่านิยมร่วม และ แนวความคิดเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ที่มีความหมายและคุณค่ายิ่งในการทำงาน ผู้นำเชิงปฏิรูป อยู่บนพื้นฐานของค่านิยมส่วนตัว ความเชื่อในตัวผู้นำ และคุณภาพของตัวผู้นำ ผู้นำเชิงปฏิรูป พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับอิสรภาพในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นอิสระ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และช่วยผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาด้วยตนเอง พัฒนาการทำงานและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผู้นำเชิงปฏิรูปวาดภาพวิสัยทัศน์ของอนาคตให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ เพื่อให้เกิดความพยายามเปลี่ยนแปลง ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มากกว่าสนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเอง^๔

^๓ กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แบตเตอรี่ฟลายการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^๔ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซนทรัลเอ็กซ์เพรสจำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๓-๒๐๔.

เจม แมคเกรเกอร์ เบิร์นส์ (James Macgregor Burns) เจ้าของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคนแรก ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Leadership ว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะของความเป็นผู้นำในเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามในสิ่งที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุถึงข้อกำหนดในการทำงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายของงาน

ปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งมีการแข่งขันกันสูง เบิร์นส์ได้เสนอแนวทางของการเป็นผู้นำแบบใหม่ คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเขาได้อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการว่า ผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกัน ผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำได้เช่นเดียวกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบสุข สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ของตนเป็นใหญ่ ซึ่งพลังอำนาจที่ถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะสามารถดำเนินการ ทำให้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ชัดเจน และประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจไว้^๕

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg & Baron) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการมีภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคน ในการใช้ความสามารถพิเศษ กระตุ้นเร้า ปลุกปลอบใจ และดึงดูดใจ ให้ผู้ตามเกิดความประทับใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความแปลกใหม่ภายในองค์กร^๖

แกรี่ เจ (Gary.J) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ซึ่งทำการปลูกฝังการกระทำที่เหมาะสมให้แก่ผู้ตามด้วยการปลูกฝังวิสัยทัศน์ ทศนคติ และมุมมองใหม่ให้แก่ผู้ตาม โดยที่ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง และ สร้างความศรัทธา ความจงใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตาม^๗

๒) เอกสารเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร (administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กร การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ดังนี้

^๕ Burns, James M., **Leadership**, (New York : Harper & Row, 1978), p.46.

^๖ Greenberg J. & R.A. Baron, **Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work**, (New Jersey : Prentice-Hall, 2000), p.29.

^๗ Gary, J, **Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work**, (New York : Harper Collins College Publishers, 1996), p.35.

วิโรจน์ สารรัตน์ ได้กล่าวถึง กระบวนการการบริหารประกอบด้วย ๔ ประการคือ

ก) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ในการบริหาร ในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายนั้น

ข) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจ หน้าที่ และตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน

ค) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ง) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่า สมาชิกในองค์การได้ประพฤติ ปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์^๔

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ กล่าวไว้ใน เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่า สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๕ ประการคือ

ก) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

ข) การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและตัวอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ค) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

ง) การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะ ปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือ ทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และ เพื่อให้งานสัมพันธ์ ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

จ) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^๕

พลอากาศโท หม่อมหลวงสุปรียา กมลาศน์ อธิบายในหนังสือเรื่อง กลยุทธ์การบริหาร ว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโยต์ นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไป อันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วย หน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา

^๔ วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๕ ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒, หน้า ๖๗.

การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูริท ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟายโด้ กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCORP ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการหรืออำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ^{๑๐}

เสนาะ ตีเยว้ ได้กล่าวไว้ในหนังสือหลักการบริหารว่า วิธีการบริหารงานตามตำราวิชาการบริหารสมัยใหม่แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังนี้

ก) การวางแผน คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่ามีเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ข) การจัดองค์กร คือ การจัดหาทรัพยากร และการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ค) การนำ คือ กระบวนการในการกระตุ้น ส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุตามแผนงานที่กำหนดไว้

ง) การควบคุม คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน และแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย^{๑๑}

๓) เอกสารเกี่ยวกับ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา เป็นบุคคลผู้มีชื่อเสียงท่านหนึ่งที่แสดงให้เห็นสังคมประจักษ์ว่า คนที่ทั้งเก่งทั้งดีนั้นมีอยู่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับหนังสือที่ ดร.อาจอง ได้เขียนเอง และหนังสือที่ผู้อื่นเขียนถึงท่าน ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา กล่าวไว้ในหนังสือ คุณธรรมนำความรู้ว่า ปัจจุบันสังคมของเรามีการแข่งขันกันในทุกด้าน ทั้งด้านการค้า เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันระหว่างประเทศ และการแข่งขันก็ได้จำกัดไว้เฉพาะผู้ใหญ่เท่านั้น แม้แต่เยาวชนเองก็มีการแข่งขันกันในหลายเรื่อง และเมื่อมองไปที่วงการการศึกษา ซึ่งควรจะเป็นแหล่งบ่มเพาะความดีงามให้แก่เด็กๆ เรากลับพบว่า มีระบบการแข่งขันต่างๆแทรกตัวอยู่ในนั้นมากจนน่าตกใจ เริ่มตั้งแต่กระแสของโรงเรียนที่มุ่งสร้างนักเรียนให้เป็นคนเก่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องแข่งขันกันอย่างหนักหน่วงเพื่อมุ่งเอาชนะกัน ซึ่งเราควรต้องทบทวนกันใหม่แล้วว่า เด็กๆได้อะไรจากการแข่งขันแบบนั้น และประเทศของเรา รวมถึงโลกของเรา ได้อะไรบ้างจากการที่ทรัพยากรมนุษย์มีแต่ความคิดที่จะแข่งขัน และเอาชนะกันอยู่ตลอดเวลา การศึกษาจะต้องช่วยให้มนุษย์เป็นคนดีเหนือสิ่งอื่นใด ให้ทุกคนสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุข การศึกษาต้องไม่ใช่แค่สอนให้เราทำมาหากินเลี้ยง

^{๑๐} สุปรีชา กมลาศน์, พลอากาศโท หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๑๑} เสนาะ ตีเยว้, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

ชีพเท่านั้น แต่ควรสอนให้เรารู้จักเส้นทางไปสู่การมีชีวิตที่สมบูรณ์ เห็นถึงคุณค่าความดีงาม มากกว่าความเก่งซึ่งไม่ได้ช่วยจรรโลงส่วนรวมให้ดีขึ้น^{๑๒}

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา กล่าวไว้ในหนังสือ ใครๆก็สุขได้ ว่า ครูต้องปฏิบัติในสิ่งที่ครูสอนเสมอ ครูบอกให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ครูก็ต้องประพฤติดี ครูบอกให้ลูกศิษย์มีความสุข ครูก็ต้องมีความสุขเช่นเดียวกัน ถ้าหากครูเครียดแล้วไปสอนเด็ก ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กประณตเปลี่ยนแปลง ประการแรกคือครู และประการที่สอง คือ สมาธิ ถ้าเราสอนลูกของเราให้นั่งสมาธิตั้งแต่เด็กๆ เขาจะเป็นคนที่มีความยอดเยี่ยมในทุกๆเรื่อง เขาจะเป็นคนดี จิตใจสงบ สมาธิมีอิทธิพลมากต่อเด็กๆ สำหรับเด็กมัธยม ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กเปลี่ยนแปลงมี ๓ ประการ คือ การฝึกสมาธิ ครู และอิทธิพลของเพื่อนที่คบ เห็นได้ชัดว่า สมาธิมีอิทธิพลสูงมากในการทำให้เด็กเป็นคนดี ทั้งเด็กเล็กและเด็กโต^{๑๓}

सानุพันธ์ ตันติศิริวัฒน์กล่าวไว้ในหนังสือ อัจฉริยะบนทางสี่ขาว่า ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงคุณค่าที่แท้จริงของการศึกษาไว้ดังนี้ อุปสรรคในเวลานี้คือ สังคมของเรานั้น ไม่ค่อยจะเอื้ออำนวยต่อการที่จะสร้างคนดี เนื่องจากว่า เราชอบการแข่งขันกัน ในระบบการศึกษาของเรานั้น เราแข่งขันกันเข้ามหาวิทยาลัยกันมาก ทุกคนต้องเก่งกันหมด เน้นแต่ความเก่ง ต้องได้คะแนนสูงสุด ต้องเอาชนะคนอื่นตลอดเวลา พอเป็นอย่างนี้ การศึกษาในประเทศไทยก็เลยไม่สนใจเรื่องคุณธรรม เพราะเขากลัวกันว่า ถ้าเรามุ่งเน้นไปในทางคุณธรรมแล้ว พวกเขาจะไม่ประสบความสำเร็จในการที่จะเป็นคนเก่ง เราก็เลยล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษาแต่ละครั้ง ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจและแยกแยะได้ว่า การมีการศึกษาและการมีวิชาการนั้น แม้จะมีความเกี่ยวข้องกัน แต่ก็เป็นคนละเรื่องกัน เพราะการศึกษามีควรจำกัดเพียงแค่นี้ให้เด็กอ่านออก เขียนได้ เท่านั้น^{๑๔}

๑.๖.๒ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา และโรงเรียนสัตยาไส

จากการค้นคว้าผู้วิจัยขอเสนอเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชีวิตและผลงานของ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ดังนี้

๑) ชีวิตประวัติและผลงานของ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา

ชีวิตประวัติของ ดร.อาจอง ได้มีบันทึกรายละเอียดไว้ในหนังสือ “อัจฉริยะบนทางสี่ขา ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ” ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอพอสังเขปดังนี้

ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา เกิดเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๔๘๓ เป็นบุตรคนที่ ๒ ของหม่อมหลวงมานิจ และ นางเฉลิมขวัญ ชุมสาย ณ อยุธยา ที่โรงพยาบาลวชิระ กรุงเทพมหานคร มีพี่ชาย ๑ คน คือ ดร.สุเมธ ชุมสาย ณ อยุธยา และมีน้องสาว ๒ คนคือ นางสาวสุชาดา สถิตพิทยายุทธ์ (ถึงแก่กรรม) และ ดร.ปาริชาติ ชุมสาย ณ อยุธยา

^{๑๒} ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, *คุณธรรมนำความรู้ ฉบับปรับปรุงใหม่*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พริมาต์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๑๓} ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, *ใครๆก็สุขได้*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พริมาต์, ๒๕๕๔), หน้า ๘๕-๘๖.

^{๑๔} สานุพันธ์ ตันติศิริวัฒน์ , *อัจฉริยะบนทางสี่ขา*, (กรุงเทพมหานคร : พริมาต์พลับพลึง, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘๐.

ดร.อาจง กำเนิดในช่วงเริ่มต้นสงครามโลกครั้งที่ ๒ ขณะนั้นบ้านเมืองกำลังประสบภัยสงคราม สมเด็จพระสังฆราชในขณะนั้นดูดวงให้ และทรงเห็นว่า เด็กชายคนนี้จะเป็นคนนิ่งเงียบ ซลาดกแล้ว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก เพื่อเป็นการแก้เคล็ด ท่านจึงพระราชทานชื่อให้ว่า “อาจง”

ในตอนนั้นบิดาของท่านรับราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่งอธิบดีกรมฝึกหัดครู เป็นคนที่ขยันทำงานและเขียนตำราต่างๆอยู่เสมอ แม้ในช่วงสงครามโลกก็ไม่ค่อยหยุดทำงาน ซึ่งบิดาของท่านทำงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง มีอุปนิสัย ขยัน อ่อนน้อมถ่อมตน ประหยัดมัธยัสถ์ ใช้ชีวิตรอบคอบเรียบร้อยสบาย ขณะนั้นครอบครัวของท่านจะไม่ใช้รถยนต์เพราะเห็นว่าเป็นของสิ้นเปลือง

ดร.อาจง กล่าวถึงอุปนิสัยของบิดามารดาว่าปกติแล้วบิดาจะค่อนข้างดุ มีระเบียบมาก ตรงข้ามกับมารดาซึ่งจะมีความนุ่มนวล ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ ซึ่งใช้แต่ความนุ่มนวล ดร.อาจงกล่าวว่าความแตกต่างในทางบุคลิกภาพของท่านทั้งสอง นับเป็นการผสมผสานที่ลงตัวดีทำให้ท่านเติบโตขึ้นมา มีบุคลิกภาพทั้งในด้านความเข้มแข็งและความอ่อนโยน^{๑๕}

เมื่อท่านเป็นเด็ก บิดาของท่านมักจะเล่านิทานสอนใจก่อนนอนให้ฟังเสมอ ซึ่งเป็นการปลูกฝังสิ่งดีงามลงในจิตใจของท่านอย่างเป็นธรรมชาติต่อมาบิดาไปรับราชการในต่างประเทศ ซึ่ง ดร.อาจง ได้ติดตามบิดาและครอบครัวไปใช้ชีวิตในต่างประเทศด้วย ได้รับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาที่ประเทศฝรั่งเศส และต่อมาระดับมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ

ในช่วงที่เรียนระดับมัธยมศึกษาที่ประเทศอังกฤษนั้น เป็นช่วงกำลังเข้าสู่วัยรุ่น เวลาที่ ดร.อาจง ได้รับการกลั่นแกล้งจากเพื่อนนักเรียนต่างชาติ หลากๆอย่าง ท่านรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ประกอบกับท่านมีนิสัยไม่ยอมแพ้ใคร เป็นคนที่โกรธง่าย จึงทำให้ประพฤติกรรมเป็นเด็กค่อนข้างเกร่ นิยมการชกต่อย ใช้กำลังตัดสินปัญหา เมื่อ ดร.อาจง พิจารณาตนเองในวัยก่อนอายุ ๑๕ ท่านเห็นได้ชัดเจนว่า ตนเป็นเด็กที่นิยมในการชกต่อย หาเรื่องกับคนอื่นตลอดเวลา ไม่เคยยอมใครเลย ไม่เคยกลัวใคร หากมีเรื่องไม่เข้าใจกันก็ตัดสินด้วยกำลัง ใครต่อยได้เก่งกว่า ก็เป็นผู้ชนะ ซึ่ง ดร.อาจง เคยฝึกมวยไทย ก็ได้นำศิลปะมวยไทยไปใช้ในการชกต่อยและชนะเกือบทุกครั้ง และเนื่องจากต้องจากครอบครัวของตนไปอยู่กับครอบครัวชาวอังกฤษ ต้องห่างไกลจากบิดามารดาของตน และไม่มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ จึงแสวงหาความเก่งแบบผิดๆ เป็นเด็กที่ไม่สนใจการเรียน สอบได้ที่สุดท้ายเกือบทุกวิชา^{๑๖}

ดร.อาจง ได้ปล่อยให้ชีวิตเป็นดังนี้นานพอสมควร จนวันหนึ่งเกิดความรู้สึกว่า หากตนยังดำเนินชีวิตอย่างนี้ต่อไป ตนจะเป็นคนที่ล้มเหลว ไม่มีความสำเร็จในชีวิตอย่างแน่นอน จึงตัดสินใจว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้ได้ ดร.อาจง ได้ปรึกษากับบาทหลวงที่โรงเรียน และค้นพบว่า ศาสนาคริสต์ไม่อาจให้คำตอบที่ตนต้องการได้ จึงศึกษาคำสอนในทางพระพุทธศาสนาเพื่อจะมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเอง

^{๑๕} สานุพันธ์ ตันติศิริวัฒน์, อัจฉริยะบนทางสีขาว ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปริมาต์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา, ผู้บริหารสูงสุด โรงเรียนสัตยาไส , ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.

ดร.อาจอง เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคำสอนพุทธศาสนามากขึ้น และศึกษาวิธีการทำสมาธิแบบอานาปานสติ ได้ทดลองฝึกอานาปานสติทุกวัน วันละ ๓๐ นาที เมื่อฝึกสมาธิได้ประมาณหนึ่งเดือน เกิดสภาวะจิตใจสงบ รู้สึกว่ามีความสุขภายในจิตใจ ไม่ปรารถนาที่จะชกต่อยหรือทำร้ายใครแล้ว และเมื่อฝึกสมาธิไปได้ครบหนึ่งปี ปรากฏว่า เป็นคนที่มีความจำดีขึ้นมาก เวลาเรียนจะเข้าใจบทเรียนอย่างแจ่มแจ้ง จิตใจมีพลังและมีความสดชื่น เป็นผลให้ สิ้นปีนั้น ดร.อาจอง สอบได้ที่หนึ่งทุกวิชา อาทิเช่น วิชาภาษาอังกฤษ ภาษาลาติน ภาษาสเปน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ดนตรี ศิลปะ การวาดรูป

กล่าวได้ว่าการฝึกสมาธินับเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่เปลี่ยนเด็กชายที่เกเรไม่ตั้งใจเรียน ให้กลายเป็นนักเรียนที่ตั้งใจเรียนและมีความประพฤติที่ดีขึ้น และเปลี่ยนแง่คิดมุมมองของชีวิตของดร.อาจอง ไปอย่างมาก เมื่อจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ดร.อาจอง ได้สอบเข้าเรียนต่อที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์อันเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศอังกฤษ ใช้เวลาเพียงสองปีก็จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท จากนั้น ดร.อาจอง เข้าเรียนต่อในระดับปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยลอนดอน ในช่วงที่เรียนปริญญาเอก ดร.อาจอง ใช้เวลานั่งสมาธิวันละสามชั่วโมงทุกวัน เมื่อฝึกสมาธิแล้วทำให้จิตใจสงบ นิ่ง เข้าใจในการเรียนดีมาก และสมองปลอดโปร่ง คิดวิเคราะห์เรื่องการศึกษาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ใช้เวลาเขียนวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกไม่นานก็จบการศึกษา และเดินทางกลับมามาประเทศไทยทำงานเป็นอาจารย์สอน ที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อ ดร.อาจอง กลับมาประเทศไทย ได้รับราชการเป็นอาจารย์สอนประจำที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านมิได้สอนหนังสือเพียงในห้องเรียนเท่านั้น นอกเหนือจากการเรียนการสอนทางด้านวิชาการ ท่านได้เปิดสอนการนั่งสมาธิให้แก่ศิษย์ที่สนใจโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ดร.อาจอง คิดว่าเยาวชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงสังคม หากเราต้องการช่วยกันเปลี่ยนแปลงสังคมในระยะยาว เราต้องช่วยพัฒนาจิตใจของคนในสังคมในดั่งาม ปรากฏว่ามีนิสิตจากคณะต่างๆมาเรียนสมาธิกันมาก และเกิดผลชัดเจนที่ตัวนิสิต มีพัฒนาการในการเรียนดีขึ้น อุปนิสัยใจคอเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความสุขในชีวิตมากขึ้น ดร.อาจอง จึงได้ข้อสรุปว่า หากมีผู้นำที่ดี และมีวิธีการที่ดี เยาวชนย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินชีวิตให้อยู่ในทิศทางที่ดีงามได้อย่างแน่นอน ^{๑๗}

ดร.อาจอง รับราชการเป็นอาจารย์ประจำที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ประมาณ ๗ ปี จึงได้ลาออกจากมหาวิทยาลัย เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงานด้านอื่นๆ อีก เช่นการเป็นผู้บริหารระดับสูง การเป็นนักธุรกิจ การเป็นนักการเมือง จนกระทั่งสุดท้ายได้ผันตัวเองมาเป็นนักการศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเยาวชน และบุคคลากรที่อยู่ด้วยให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า โดยได้ก่อตั้งโรงเรียนสัตยาไสขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕

^{๑๗} สัมภาษณ์ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, ผู้บริหารสูงสุดโรงเรียนสัตยาไส, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖.

ด้านครอบครัว

ดร.อาจอง ได้สมรสกับนางวรลักษณ์ ชุมสาย ณ อยุธยา มีบุตรธิดา ๓ คน คือ

- ๑) น.ส.อาร์ลดา ชุมสาย ณ อยุธยา
- ๒) นางวรสุตา พิชัยณรงค์สงคราม
- ๓) นายกฤษณ์ ชุมสาย ณ อยุธยา

ด้านการศึกษา

ปริญญาตรีเกียรตินิยม และปริญญาโท สาขา Mechanical Science จาก มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ

ปริญญาเอก สาขาสื่อสารโทรคมนาคม จาก Imperial College of Science and Technology จาก มหาวิทยาลัยลอนดอน ประเทศอังกฤษ

ปริญญาเอกสาขาที่ ๒ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และยังได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์สาขาการบริหารการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลอีกด้วย

ด้านการทำงาน

ดร.อาจอง มีประสบการณ์การทำงานหลายด้าน ดังนี้

พ.ศ.๒๕๐๙ – ๒๕๑๖ เป็นอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๑๖ – ๒๕๓๑ เป็นผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด บริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์จำกัด(มหาชน) เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัทไทยซีปบอร์ดจำกัด เป็นผู้จัดการฝ่ายบริหารงานสัมพันธ์บริษัทน้ำมันกาลเท็กซ์ประเทศไทย(จำกัด) เป็นกรรมการบริหารของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

พ.ศ.๒๕๓๑ – ๒๕๓๘ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ๓ สมัย เป็นกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร กรรมาธิการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สภาผู้แทนราษฎร กรรมการบริหารของรัฐสภาอาเซียน เป็นเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๕๓๘ – ๒๕๔๓ เป็นกรรมการบริหาร บริษัทมรกตอินดัสทรีส์จำกัด(มหาชน)

พ.ศ.๒๕๓๕ – ปัจจุบัน เป็นผู้บริหารสูงสุดโรงเรียนสัจยาไส และ เป็นวิทยากรรับเชิญในการบรรยายตามสถานที่ต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ^{๑๘}

ผลงานดีเด่น

ดร.อาจอง เคยเข้าร่วมโครงการอวกาศไวกิ้งขององค์การนาซ่า สหรัฐอเมริกา ท่านเป็นผู้คิดค้น ออกแบบและสร้างอุปกรณ์ควบคุมการร่อนลงของยานอวกาศไวกิ้ง ๒ ลำ ลงสู่พื้นผิวดาวอังคาร ได้สำเร็จ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในโครงการสร้างจรวดเพื่อใช้ในกิจการฝนเทียมของสภายุโรปแห่งชาติ

^{๑๘} สานุพันธ์ ตันติศิริวัฒน์, อัจฉริยะบนทางสี่ขาว ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟรีมายด์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓๒ -๒๓๓.

รางวัลเกียรติยศ

ดร.อาจอง ได้รับรางวัลเกียรติยศ เช่น รางวัลนักวิทยาศาสตร์ดีเด่นสาขาสังประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในปี พ.ศ. ๒๕๒๗

ได้รับยกย่องให้เป็น ครูสอนโรงเรียนวิถียุทธดีเด่น จากสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปี ๒๕๔๗

ได้รับยกย่องให้เป็น นักปราชญ์ภูมิปัญญาไทย จากมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๔๘

รางวัลผู้อุทิศตนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในปีพ.ศ. ๒๕๔๙

รางวัลเพชรสยามกิตติคุณ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๒ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

รางวัลศาสตราจารย์สังเวียน อินทรวิชัย ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๒ จาก มูลนิธิศาสตราจารย์สังเวียน อินทรวิชัย ร่วมกับมูลนิธิตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

รางวัล Gusi Pease Prize ในปีพ.ศ. ๒๕๕๓ สาขาประดิษฐ์กรรมทางวิทยาศาสตร์และการศึกษาคุณค่าของมนุษย์ จากมูลนิธิ Gusi Pease Prize ประเทศฟิลิปปินส์^{๑๙}

๒) บริบทโรงเรียนสัตยาไส

บริบทที่เกี่ยวกับโรงเรียนสัตยาไส ผู้วิจัยนำเสนอเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน หลักการจัดการศึกษาของโรงเรียน

๒.๑) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสัตยาไส

ดร.อาจอง กล่าวไว้ว่า ตนได้รับแรงบันดาลใจจากนักบุญท่านหนึ่งในประเทศอินเดีย คือ ท่านสัตยาไสบาบา ให้หันมาสนใจเรื่องการศึกษาของเด็ก ซึ่งทำให้ชีวิตผันแปรจากเป็นนักการเมือง นักธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ มาสู่การเป็นครู โดยมุ่งเน้นการสร้างเด็กให้เป็นคนดีเหนือสิ่งอื่นใด^{๒๐}

จุดเริ่มต้นของการก่อตั้งโรงเรียน เริ่มจากการที่ ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ได้พบกับ อาจารย์พร รัตนสุวรรณ อาจารย์พรได้กล่าวแนะนำให้ ดร.อาจอง หาโอกาสไปเข้าพบท่านไสบาบา ให้ได้สักครั้งหนึ่ง โดยอาจารย์พรมีความรู้สึกรู้ว่า ท่านไสบาบาเป็นทั้งนักบุญ นักการศึกษา นักพัฒนา จิตใจมนุษย์ และยังเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในด้านอิทธิปาฏิหาริย์ด้วย อาจารย์พร รัตนสุวรรณ ได้กล่าวกับ ดร.อาจอง ว่า ตนเห็นว่าท่านไสบาบาเป็นโพธิสัตว์องค์หนึ่งที่มาช่วยมนุษย์ ต้องการให้ ดร.อาจอง ได้พบกับท่านไสบาบาสักครั้งหนึ่ง^{๒๑}

ดร.อาจอง เดินทางไปอินเดียเป็นครั้งที่ ๒ จึงมีโอกาสดำเนินเข้าพบท่านไสบาบา ซึ่งในครั้งนั้น ดร.อาจองได้ฟังแนวคิดคำสอนจากท่านไสบาบา ว่า การเมืองที่ขาดหลักการ เป็นสิ่งที่ไม่มีความหมายและเป็นอันตราย การศึกษาที่ขาดอุปนิสัยที่ดีงาม ไม่เข้าใจถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์

^{๑๙} สาธุพันธ์์ ดันติศิริวัฒน์, อัจฉริยะบนทางสีขาว ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, หน้า ๒๓๒ - ๒๓๓.

^{๒๐} ดูรายละเอียดใน อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, คุณธรรมนำความรู้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟรีมายด์, ๒๕๕๓), หน้าคำนำ.

^{๒๑} สาธุพันธ์์ ดันติศิริวัฒน์, อัจฉริยะบนทางสีขาว ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, หน้า๑๔๕-๑๔๖.

ขาดคุณธรรม ก็เป็นการศึกษาที่ไม่มีประโยชน์และเป็นอันตราย การค้าขายที่ขาดศีลธรรม และ วิทยาศาสตร์ที่ขาดมนุษยธรรมก็เป็นสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์และเป็นอันตรายเช่นเดียวกัน

ในขณะที่ได้เข้าพบท่านไสบบาในห้องให้สัมภาษณ์ ดร.อาจง ได้พบเห็นท่านไสบบา แสดงปาฏิหาริย์เป็นครั้งแรกคือ ท่านไสบบาได้เรียกนักศึกษาผู้ชายมาใกล้ท่าน และท่านเอามือวนใน อากาศ ปรากฏว่ามีนาฬิกาออกมาจากอากาศ ซึ่งท่านไสบบาก็ได้หยิบนาฬิกาเรือนนั้นให้ ดร.อาจง ได้ดูด้วย พร้อมทั้งมอบให้กับนักศึกษา และสอนนักศึกษา โดยอาศัยตัวสะกดของWatch (นาฬิกา) ว่า

W...Watch your Words จงระวังคำพูดของเรา จงพูดแต่สิ่งที่ดี คำพูดของเราต้องเต็มไปด้วยความรักและความเมตตา

A...Watch your Action จงระมัดระวังการกระทำของเรา จงทำแต่สิ่งที่ดี รับผิดชอบต่อช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ

T...Watch your Thought จงระมัดระวังความคิดของเรา เราคิดอะไรก็เป็นอย่างนั้น จงคิดแต่สิ่งที่ดีเสมอ

C...Watch your Character จงระมัดระวังอุปนิสัยของเรา อุปนิสัยของเราจะต้องเป็นอุปนิสัยที่ดีงาม

H...Watch your Heart จงทำจิตของเราให้สะอาดบริสุทธิ์

คำสอนนี้เป็นคำสอนที่ ดร.อาจง ประทับใจไม่มีวันลืม นอกจากได้เห็นปาฏิหาริย์แล้ว สิ่งที่สำคัญมากคือได้รับคำสอนที่นำไปปฏิบัติใช้ได้จริง^{๒๒} ต่อมา ท่านสัตยาไสบบา ได้เดินทางมาบรรยายเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการในประเทศไทย ซึ่ง ดร.อาจง ได้เข้ารับฟังการบรรยายและเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้ ดร.อาจง เกิดแรงบันดาลใจและให้คำมั่นสัญญากับท่านไสบบาว่า ในอนาคตจะอุทิศตนทำงานในด้านการศึกษ จัดรูปแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า ๕ ประการให้สำเร็จ^{๒๓}

๒.๒) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนสัตยาไส

โรงเรียนสัตยาไส (Sathya Sai School) ตั้งอยู่ตำบลลำานารายณ์ อำเภอยัชยบาล จังหวัดลพบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๒

โรงเรียนสัตยาไส เป็นโรงเรียนประจำ เปิดทำการสอนปีละ ๒ ภาคการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๓๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียนเจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความเป็นเลิศทางคุณธรรม วิชาการ และการกีฬา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข เด็กนักเรียนจะได้รับการอบรมบ่มนิสัย ให้มีความรัก ความเมตตา กรุณา มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ซื่อสัตย์สุจริต กล้าหาญ มีความกตัญญู มั่นใจในตนเอง รู้จักคิด รู้จักทำ มี

^{๒๒} ดูรายละเอียดใน สารานุกรม ดนตรีวัฒนธรรม, อัจฉริยะบนทางสีขาว ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา, หน้า ๑๕๑.

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๕.

ความเสียสละ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่ของตนในสังคมด้วยความรับผิดชอบ ศึกษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมไทย

มูลนิธิสัตยาไสได้จัดซื้อที่ดินต่อจากชาวบ้านเพื่อก่อสร้างโรงเรียน อยู่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศตะวันตกตามเส้นทางหลวงหมายเลข ๓๑๙๖ ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร แยกเข้าบริเวณอำเภอม่วงค่อม และตั้งอยู่ห่างจากอำเภอย้ายบาดาล ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ ๗ กิโลเมตร บริเวณโรงเรียนเป็นเขตติดต่อกับแม่น้ำป่าสักและเชิงเขาบายกะตา ที่ยังคงความเป็นธรรมชาติ เงียบสงบ สภาพพื้นที่สะอาด ร่มรื่นสวยงาม บรรยากาศดีเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านหน้าโรงเรียนติดกับถนนสุระนารายณ์ เป็นถนนที่เชื่อมต่อถนนสายหลักกับจังหวัดต่างๆ เช่น เพชรบูรณ์ สระบุรี อุทัย และนครราชสีมา โรงเรียนสัตยาไสมีพื้นที่ประมาณ ๓๐๐ ไร่และมีสวนประกอบดังนี้

ก.ด้านอาคารสถานที่

๑) อาคารเรียนเป็นตึกถาวร ๓ ชั้น ใต้ถุนโล่ง ประกอบด้วย ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทะเบียนและวัดผล ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องเรียนจำนวน ๑๒ ห้อง และห้องประชุม

๒) อาคารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ อาคารอนุบาล อาคารพยาบาล ๒ ชั้น อาคารกิจการนักเรียน อาคารภาษาอังกฤษ โรงฝึกพลศึกษา สนามกีฬา สนามเทนนิส สระว่ายน้ำ พร้อมห้องอาบน้ำจำนวน ๕ ห้อง และห้องเรียนธรรมชาติจำนวน ๑ หลัง

๓) อาคารที่พักอาศัย ได้แก่ บ้านพักนักเรียนหญิง ประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นห้องครัวและนอน คือ บ้านเปรมา บ้านสัตยา บ้านธรรมะ บ้านสันติ และบ้านอหิงสา บ้านละ ๔ หลัง รวม ๒๐ หลัง และมีศาลากิจกรรมแต่ละบ้าน จำนวน ๕ หลัง หอพักนักเรียนชาย ๒ ชั้น (ตึกอาทิตย์) จำนวน ๑ หลัง อาคารอาคารเรือนรับรอง ๒ ชั้น จำนวน ๑ หลัง อาคารหอพักครูเป็นตึกถาวร ๔ ชั้น (SAI ๒๐๐๐) จำนวน ๑ หลัง ๔๐ ห้อง อาคารอเนกประสงค์เป็นตึกถาวร ๓ ชั้น (ตึก ๘๔) จำนวน ๑ หลัง ประกอบด้วยห้องสวดมนต์ ห้องดนตรีไทย ห้องศิลปะ ห้องประดิษฐ์ ห้องนาฏศิลป์ ห้องรับรองแขก พื้นที่ส่วนที่ใช้ซักผ้าและเสื้อผ้า ห้องดนตรีสากลและอาคารรับรองท่านศรีสัตยาไสบาบา และโรงอาหารและห้องครัว จำนวน ๑ หลัง ประกอบด้วยห้องน้ำชายจำนวน ๔ ห้อง ห้องน้ำหญิง จำนวน ๔ ห้อง

ข.ด้านสาธารณูปโภค

มีรถโดยสารประจำทางวิ่งผ่านตลอดทั้งวัน โรงเรียนมีรถบัส รถตู้ และรถบรรทุก เพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการศึกษานอกสถานที่ของนักเรียน และการประชุมสัมมนาของครูและผู้บริหาร และมีความพร้อมด้าน ไฟฟ้า น้ำประปาเพื่อบริโภค อุปโภคอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ระบบน้ำประปาจะใช้น้ำจากแม่น้ำป่าสัก มาพักในอ่างเก็บน้ำของโรงเรียน แล้วดึงน้ำขึ้นไปเก็บไว้บนเขาบายกะตา ผ่านการฆ่าเชื้อแล้วแจกจ่ายไปยังบริเวณต่างๆ ของโรงเรียน ส่วนโทรศัพท์มือถือเป็นของตนเองเพื่อติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ

ค.ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน

วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีเพียงพอทั้งสื่อธรรมชาติ และสื่อเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ง. ด้านการจัดสภาพทั่วไปเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนา ศิล สมาธิและปัญญา เช่น การสวดมนต์นั่งสมาธิ การพักอาศัยในหอพักโรงเรียนมีครูดูแลอย่างใกล้ชิด โรงเรียนจัดโครงสร้างหลักสูตร แผนการเรียนรู้ที่มีจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนคือ คุณธรรมนำวิชาการให้นักเรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนวิชาคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้นักเรียนวันละ ๑ คาบเรียน ในคาบเรียนที่ ๑ ทุกวัน จัดหลักสูตรบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเห็นการเชื่อมโยงเนื้อหา รายวิชา เป็นการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

จ.ด้านงบประมาณ จากการศึกษาเอกสาร โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากรัฐ และจากมูลนิธิศตยาไส จากการบริจาคและอื่นๆอีก^{๒๔}

๒.๓) หลักการจัดการศึกษาของโรงเรียนศตยาไส

โรงเรียนศตยาไสมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และวิธีการในการอบรมจิตใจ คือ

วิสัยทัศน์คือ การการมุ่งสร้างคนดีเหนือสิ่งอื่นใด

เป้าหมาย คือการเป็นสถานศึกษาที่ตั้งขึ้นเพื่อยกระดับจิตใจผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความเป็นเลิศทางคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการ คือ ความรักความเมตตา ความจริง ความประพฤติชอบ ความสงบสุข และความไม่เบียดเบียน ตลอดจนมีความเคารพในศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของตนเองและของผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข และ รับผิดชอบต่อผู้อื่นด้วยความเสียสละ

พันธกิจ คือ

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากร และ ผู้ปกครอง โดยยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อให้มีอุปนิสัยที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี และยกระดับจิตใจให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

(๒) จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทุกด้านให้เหมาะสม สอดคล้องต่อการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกซึ่งความสามารถของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถเป็นเลิศทางคุณธรรม วิชาการ การกีฬา และทักษะต่างๆตามศักยภาพ

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกประเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๖) บริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน^{๒๕}

^{๒๔} กรณีกาแต่งย่อ และคณะ, รูปแบบการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนศตยาไส, สารนิพนธ์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาหลักสูตรและการสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓-๔๔.

๒.๔) หลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตใจ : การพัฒนาบุคคลให้มีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการ

สภาวะของจิตใจเป็นสิ่งสำคัญมากในการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของมนุษย์ โรงเรียนสัตยาไสให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาจิตใจเป็นอันดับแรก ซึ่ง ดร.อาจง กล่าวเสมอว่า โรงเรียนสัตยาไสต้องการคนดี มากกว่า คนเก่ง หากคนดีแล้วเขาย่อมจะพัฒนาตนให้เป็นคนเก่งได้ไม่ยากเลย

ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตวิญญาณของมนุษย์แต่ละคนให้เติบโตขึ้นเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า ๕ ประการ ซึ่ง ดร. อาจง ได้เขียนหนังสือภาษาอังกฤษ ชื่อ “The Five Values and Human Excellences” แปลเป็นภาษาไทยชื่อ “การพัฒนาศักยภาพอย่างสมบูรณ์” โดยใช้หลักการจัดการศึกษาของ ท่านศรีสัตยาไสบาวา ว่า “ปลายทางของการศึกษา คือ อุปนิสัยที่ดีงาม” ที่เกิดขึ้นจากคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ๕ ประการ ^{๒๖}

คุณค่าของความเป็นมนุษย์ทั้ง ๕ ประการคือ คุณค่าสากลที่เป็นพื้นฐานสำหรับชีวิตของบุคคลทั้งชีวิต โดยมีเป้าหมายของการศึกษาคืออุปนิสัยที่ดีงามประกอบด้วย ๑) ความจริง ๒) ความรักความเมตตา ๓) ความสงบสุข ๔) การประพฤติชอบ ๕) การไม่เบียดเบียน ซึ่งหลักการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง ๕ ประการนี้ สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้ในทุกๆ กิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การสอน การทำงาน การดำเนินชีวิต ซึ่งจะนำพาให้บุคคลประสบความสำเร็จ ^{๒๗}

บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กคือคุณครูจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกห้องเรียน เพราะที่โรงเรียนสัตยาไส หลังเวลาเลิกเรียนจากห้องเรียนแล้ว เด็กจะอยู่ร่วมกับคุณครูในบ้านแต่ละหลัง โดยที่คุณครูทำหน้าที่เสมือนพ่อแม่ให้แก่เด็กๆ ในการอบรมบ่มจิตใจ และนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการแล้ว

วิธีการที่ ดร.อาจง นำมาปรับใช้ในการพัฒนาจิตใจของเยาวชนและบุคลากรที่ร่วมทำงานในองค์กรให้มีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการคือ การฝึกสมาธิ การสวดมนต์ การร้องเพลง การรับฟังนิทานคุณธรรม การทำกิจกรรมร่วมกัน ดังมีรายละเอียดคือ

(๑) การฝึกสมาธิ

ดร.อาจง เห็นความสำคัญของการฝึกสมาธิเป็นอย่างยิ่ง และได้ค้นพบด้วยตนเองว่า ตนสามารถเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยได้สำเร็จจากการฝึกสมาธิ ซึ่งนับว่าเป็นจุดเปลี่ยนที่มีความสำคัญมากของชีวิต ด้วยความเชื่อมั่นว่า การฝึกสมาธิจะช่วยพัฒนาอุปนิสัยของคนได้ ดร.อาจง จึงได้นำการฝึกสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจเด็กนักเรียน ครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนสัตยาไส

^{๒๕} กรรณิกา แต่งฮ้อ และคณะ,รูปแบบการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนสัตยาไส ,สารนิพนธ์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาหลักสูตรและการสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ,๒๕๔๘),หน้า ๒๑-๒๒.

^{๒๖} อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา, การพัฒนาศักยภาพอย่างสมบูรณ์, (กรุงเทพ : สถาบันการศึกษาสัตยาไส, (ม.ป.ป.), หน้า ๑-๓.

^{๒๗} ดูรายละเอียดใน ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา , การพัฒนาศักยภาพอย่างสมบูรณ์,หน้า ๑๐๙-๑๑๕.

เรียกว่าการฝึกสมาธิแสงสว่างที่ใช้แสงสว่างเพราะเป็นสิ่งที่ขับไล่ความมืดออกไป ซึ่งมีแนวทางคือ^{๒๘}

- กำหนดเวลาสำหรับฝึกสมาธิ

กำหนดเวลาในการนั่งสมาธิ ควรนั่งตรงเวลาทุกวัน ซึ่งจะทำให้ จิตได้สำนึกจดจำเวลาเอาไว้ และเมื่อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอก็จะกลายเป็นนิสัย จิตได้สำนึกจะตั้งโปรแกรมช่วงเวลาของความสงบเอาไว้ในเวลานั้น และจะทำให้เราฝึกสมาธิได้ง่ายขึ้น ช่วงเวลาที่ดีที่สุดคือช่วง ๔.๐๐น.ถึง ๖.๐๐น. แต่ในช่วงอื่น เราก็สามารถฝึกสมาธิได้ทุกช่วงเวลา

- สถานที่สำหรับฝึกสมาธิ

ควรมีสถานที่เฉพาะในการฝึกสมาธิ ไม่ปะปนกับกิจกรรมอื่น หลังจากที่เราฝึกไปสักพัก บริเวณที่เราฝึกสมาธิจะมีบรรยากาศของความสงบซึ่งจะช่วยให้เราฝึกสมาธิได้ง่ายขึ้น และควรใช้นั่งขัดสมาธิบนพื้นจะดีมาก ควรนั่งหลังตรง ไม่เกร็งกล้ามเนื้อมากเกินไป ควรให้ร่างกายได้ผ่อนคลาย

- วิธีปฏิบัติสมาธิแสงสว่าง

เริ่มด้วยการหายใจเข้าและออก ลึกๆ ช้าๆ พร้อมกับภาวนาเพื่อช่วยให้จิตสงบ และเตรียมพร้อมสำหรับการนั่งสมาธิโดยใช้แสงสว่าง หลับตา ให้นึกถึงแสงสว่างในใจและ นำแสงสว่างเข้ามาที่หน้าผาก เข้ามาในศีรษะ ให้ศีรษะของเราเต็มไปด้วยแสงสว่าง แสงสว่างอยู่ที่ไหน ความมืดย่อมอยู่ไม่ได้ จากนั้นให้บอกตนเองว่า ศีรษะของเราเต็มไปด้วยความคิดที่ดี จิตใจของเราเต็มไปด้วยความรัก หยุดอยู่สักครู่หนึ่ง

จากนั้นให้นำแสงสว่างเข้ามาที่หัวใจของเรา คิดว่า บริเวณหัวใจของเรามีดอกบัว เมื่อแสงสว่างสัมผัสกับดอกบัว ดอกบัวก็ค่อยๆ ผลิบานเป็นดอกไม้ที่สวยงาม ให้บอกตนเองว่า หัวใจของเราที่บริสุทธิ์ หัวใจของเราเต็มไปด้วยความรักและความเมตตา หยุดอยู่สักครู่หนึ่ง

จากนั้นให้นำแสงสว่างลงมาที่แขนและมือของเรา ให้มือของเราทั้งสองข้างเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะปฏิบัติหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เราจะรับใช้ทุกคนด้วยความรักและความเมตตา หยุดอยู่สักครู่หนึ่ง

จากนั้นนำแสงสว่างลงมาที่เท้าของเรา ให้เท้าทั้งสองข้างของเราเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะก้าวไปข้างหน้าในชีวิตของเรา ด้วยความรักและความมั่นใจในตนเอง เราจะเดินไปสู่สถานที่ที่ดี และพบปะกับคนดีๆ หยุดอยู่สักครู่หนึ่ง

นำแสงสว่างกลับมาที่ปากของเรา ให้ปากและลิ้นของเราเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะพูดแต่ความจริง พูดแต่สิ่งที่ดีและมีประโยชน์ คำพูดของเราเต็มไปด้วยความรักและความเมตตา จากนั้น นำแสงสว่างมาที่หูของเรา ให้หูของเราเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะฟังแต่สิ่งที่ดี ได้ยินแต่สิ่งที่ดี เราจะฟังผู้อื่นด้วยความรักและความเมตตา

จากนั้นให้นำแสงสว่างมาที่ตาของเรา ให้ตาทั้งสองข้างเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะมองทุกคนด้วยความรักและความเมตตา เราจะมองเห็นความดีในทุกคนและในทุกสิ่งตอนนี้ นำแสงสว่างกลับมาที่ศีรษะของเราอีกครั้ง ให้ศีรษะของเราเต็มไปด้วยแสงสว่าง บอกกับตนเองว่า เราจะเต็มไปด้วยแสงสว่างและปัญญา

^{๒๘} ดูรายละเอียดใน อัจจง ชุมสาย ณ อยุธยา, คุณธรรมนำความรู้ ฉบับปรับปรุงใหม่, หน้า ๑๒๐ - ๑๒๖.

จากนั้นให้เราแผ่ขยายแสงสว่างจากตัวเราออกไป มอบให้กับคุณพ่อคุณแม่ ขอให้ท่านมีความสงบสุข นำแสงสว่างมอบให้คุณครู ผู้ที่ให้ความรู้และปัญญาแก่เรา ขอให้ท่านเต็มไปด้วยความสงบสุข กระจายแสงสว่างไปให้กับญาติพี่น้อง และเพื่อน จากนั้น ขยายออกไปให้กับทุกคน รวมทั้งสิ่งมีชีวิตทุกชีวิต ให้โลกของเราเต็มไปด้วยความรักและความสงบสุข นั่งสงบนิ่งสักครู่นี้ถึงแสงสว่างและความสงบที่เราได้รับก่อนที่จะจบการนั่งสมาธิ และค่อยๆ สิ้นตาคืน

การนั่งสมาธิในรูปแบบของโรงเรียนสัตยาไสนี้ ทุกคนสามารถนำไปฝึกได้อย่างปลอดภัยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เด็กและคุณครูจะมีการฝึกสมาธิร่วมกันวันละ ๔ ครั้ง คือ ตอนตื่นนอนเช้า ก่อนเรียนหนังสือในแต่ละรายวิชา (วันละ ๗ รายวิชา) และตอนก่อนเข้านอน

ในการบริหารงานองค์กร หรือ โรงเรียนสัตยาไส ก็เช่นเดียวกัน ดร.อาจง ได้ใช้การฝึกสมาธิเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมงาน ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๒) การสวดมนต์ และการแผ่เมตตา

โรงเรียนสัตยาไสมีการสวดมนต์ร่วมกันในตอนเช้าและตอนเย็น การสวดมนต์เป็นการทำจิตให้สงบนิ่ง และกล่าวคำศักดิ์สิทธิ์อันมีพลัง มีอำนาจ เหนือจิตใจของมนุษย์เรา ได้แก่การกล่าวคำสรรเสริญพระพุทธรูป ธรรมคุณ สังฆคุณ และที่โรงเรียนสัตยาไสจะมีการสวดมนต์เป็นทำนองที่ไพเราะ เป็นทำนองเพลง เข้าใจง่าย และทำให้จิตใจมีความสดชื่น และเป็นสมาธิได้ง่าย เมื่อสวดมนต์แล้ว จะมีการแผ่เมตตาทุกครั้ง ซึ่งการแผ่เมตตานี้แผ่ถึงบุคคลทั่วไปและบุคคลในครอบครัว ตลอดจนครูบาอาจารย์ พระมหากษัตริย์ ประเทศชาติ สรรพสัตว์ทั้งหลาย ตลอดจนเทวดา พรหม ต่างๆ ให้ช่วยปกป้องรักษาชีวิตให้มีความสุขความปลอดภัย แม้ในตอนก่อนรับประทานอาหาร ก็จะมีการสวดมนต์ และขอขอบคุณบิดามารดา ครู อาจารย์และธรรมชาติ และในบางช่วง จะมีการร่วมกันเล่นดนตรีและร้องเพลง ซึ่งทำให้จิตใจเยือกเย็นเป็นสุขด้วยเช่นกัน

(๓) การเล่านิทานคุณธรรม

การเล่านิทานคุณธรรมเป็นเรื่องเล่าที่สอดแทรกความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ปรัชญาชีวิตดีๆ ซึ่ง ดร.อาจง นำมาใช้ในการสอนให้เด็กและผู้ใหญ่รู้จักการคิดวิเคราะห์ และเลือกสรรสิ่งดีๆ ไปปฏิบัติ สืบเนื่องมาจากในวัยเด็ก ท่านได้ฟังนิทานก่อนนอนจากคุณพ่อทุกคืน คืนละ ๒ เรื่อง ซึ่งทำให้ท่านเกิดความประทับใจ ได้นำมาใช้ในการถ่ายทอดคุณธรรมให้แก่เด็กๆ

การเล่านิทานคุณธรรม จะเล่าทุกเช้าก่อนเข้าห้องเรียน หลังจากการนั่งสมาธิและสวดมนต์แล้ว ทุกคนจะได้รับฟังนิทานพร้อมๆ กัน เด็กๆ จะได้รับความสุข และความเข้าใจชีวิต ตลอดจนวิธีการคิดที่เป็นประโยชน์ จากการฟังนิทานคุณธรรม

กล่าวได้ว่าวิธีการพัฒนาจิตใจบุคคล โดยการฝึกสมาธิ การสวดมนต์ การร้องเพลง และการรับฟังนิทานคุณธรรม เป็นวิธีการสำคัญที่ดร.อาจง นำมาใช้ในการยกระดับจิตใจบุคคลให้ก้าวสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า

๑.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยไม่พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจออง ชุมสาย ณ อยุธยา โดยตรง แต่พบว่า มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกันดังนี้

๑) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑.๑) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

พระมหารุ่งโรจน์ ธรรมภฏมณี ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำใน พระพุทธศาสนาเถรวาท ” พบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ และผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทัศนะทาง พระพุทธศาสนาเห็นว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง และยึดหลักธรรมในทาง พระพุทธศาสนาอันได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม หลักราชสังคหวัตถุ หลักจักรวรรดิวัตร หลักอธิปไตย หลักอคติธรรม หลักอภิปรินิยธรรม หลักพรหมวิหารธรรม หลักสาราณียธรรม หลักสัปปุริสธรรม เป็นสำคัญ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารส่วนหนึ่งมาจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม ดังกล่าวเป็นประการสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในพระพุทธศาสนามุ่งไปที่คุณธรรมของผู้นำเป็นหลัก จึงจะสามารถ นำพาประเทศ สังคม และองค์กร ที่ตนนำอยู่ไปสู่จุดหมายได้ ดังนั้นผู้นำหรือผู้ปกครองต้องเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของพวกพ้อง เคารพกติกาของสังคม และมีศีลธรรมประจำใจ ผู้นำต้องมีทีมงานหรือกองทัพที่เข้มแข็งด้วย ในทางพระพุทธศาสนามีทัศนะว่า ผู้นำต้องเป็นบุรุษที่มี ลักษณะงดงาม มากไปด้วยบุญบารมี ใช้หลักธรรมาธิปไตยในการปกครอง ปราศจากอคติใดๆ

ผู้นำสมควรมีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถมากเพียงพอที่จะขจัดความขัดแย้ง และ ความเลวร้ายในสังคม หน่วยงาน หรือ องค์กร สร้างสังคมที่ตนปกครองอยู่ให้มีความมั่นคง ผู้นำต้อง สามารถกำหนดนโยบายส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรมของบุคคลในองค์กรหรือในสังคมนั้นๆ เพื่อ ก่อให้เกิดสันติสุขได้อย่างแท้จริง^{๒๙}

ธงชัย วรไพจิตร ได้ศึกษาเรื่อง “ทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหาร ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับดีมากทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทักษะในการรวบรวม วิเคราะห์ และ ใช้ข้อมูล ทักษะในการวางแผนเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอน ทักษะในการ ดำเนินการใช้และติดตามแผนปรับปรุงสถานศึกษา(แผนกลยุทธ์) และทักษะในการใช้วิธีการคิดเชิง ระบบ ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ ภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

^{๒๙} พระมหารุ่งโรจน์ ธรรมภฏมณี (ศิริพันธ์) , “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในทาง พระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความรู้ในเชิงบวก ส่วนความเชื่อไม่มีความสัมพันธ์กัน^{๓๐}

ลออ เอื้อจิตตระกูล ทำวิจัยเรื่อง “ลักษณะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษา” กล่าวว่า อธิการบดีนับเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าและการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนบริหารทรัพยากรต่างๆ โน้มนำให้ทุกคนปฏิบัติงานจนเต็มความสามารถ รวมทั้งเป็นผู้ติดตามและประเมินผลงานต่างๆ ด้วย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่การตัดสินใจและความรับผิดชอบขั้นสุดท้ายจะอยู่ที่อธิการบดี งานของอธิการบดีจะมีลักษณะของการบริหารมากกว่างานวิชาการ อธิการบดีจึงควรเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำทีมงานของบุคคลหลายกลุ่มที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการให้เกิดการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ และการเผยแพร่ความรู้ อธิการบดีจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบการบริหารงานภายใน สนับสนุนให้มีการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนวางรากฐานในกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า^{๓๑}

๑.๒) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่าสนใจ และนำมาช่วยเสริมความรู้ในการวิจัยได้ ดังนี้

สุวัฒน์ อินทวงศ์ ผู้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาหนองคาย” กล่าวว่า คูซ และ พอสเนอร์ (Kouzes&Posner) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้นต้องมีลักษณะคือ

๑) มีความกล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งนับเป็นสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่ง ผู้นำต้องมีการกล้าเผชิญอย่างเป็นระบบมิใช่การเผชิญกับความเสี่ยงอย่างไร้ทิศทาง เพราะการเป็นผู้บริหารนั้น ย่อมมีผลต่อวิถีชีวิตของบุคคล ชีวิตการทำงาน ตลอดจนชีวิตครอบครัวอีกด้วย

๒) มีความกระตือรือร้น สามารถกระตุ้นวิสัยทัศน์ให้เกิดร่วมกันในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดหมายเดียวกันได้สำเร็จ

๓) มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และผูกใจทีมงานเหล่านั้นให้เกิดความร่วมมือกันในองค์กร

๔) ต้องเป็นต้นแบบในพฤติกรรมให้กับสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องมีความระมัดระวังในการแสดงออกด้านต่างๆ เพราะทุกคนในองค์กรย่อมสนใจและเฝ้ามองพฤติกรรมของผู้นำ

^{๓๐} ธงชัย วรไพจิตร, “ทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒).

^{๓๑} ลออ เอื้อจิตตระกูล, “ลักษณะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

๕) ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การยกย่องชมเชยในความสามารถ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจอย่างดียิ่ง ^{๓๒}

มนูญ พรหมรักษา ผู้ทำวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๑” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ หรือจูงใจแก่ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา ภาวะผู้นำภายในตัวของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน ตัดสินใจสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์กรด้วย

ผู้บริหารต้องหาวิธีนำ หรือทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงาน แล้วทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในองค์กรทางการศึกษาเช่นกัน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้ดีขึ้นให้ได้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตนออกไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้ และ ความเป็นไปได้จริง ^{๓๓}

นันธิดา บัวสาย ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถเป็นพิเศษและมีประสิทธิภาพ จะมีการแสดงออกถึงความมั่นใจ มีเป้าหมายชัดเจน มีความคาดหวังในผลการทำงานของลูกน้อง มีความเชื่อมั่นและเอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล มากกว่าผู้นำที่ไม่มีความสามารถเป็นพิเศษ

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี จะแสดงลักษณะและความสามารถออกมา ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำในทางด้านการศึกษาคือ ศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการศึกษา การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารมี ๖ ด้าน ตามแนวคิดของพอดชาคอฟฟ์และคณะคือ

- ๑) บ่งชี้ และ ให้ความชัดเจนทางด้านวิสัยทัศน์
- ๒) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม
- ๓) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม
- ๔) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง

^{๓๒} สุวัฒน์ อินทวงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๐).

^{๓๓} มนูญ พรหมรักษา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

๕) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

๖) กระตุ้นการใช้ปัญญา^{๓๔}

๒) งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

การบริหารงานองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารบริหารได้ดี มีความสามารถย่อมนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ชัยภัทร เกษมณี ทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน : กรณีศึกษามูลนิธิศุภนิมยพิทักษ์สิทธิเด็ก” แสดงความเห็นว่

กลยุทธ์การบริหารก็เปรียบได้กับหน้าที่ทางการบริหาร กล่าวคือเป็นหน้าที่ในการวางแผน การจัดการองค์การ และการบริหารคน กลยุทธ์การบริหารคน เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทั้งหลายต่างก็ยอมรับกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ และในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องระลึกถึงความพึงพอใจของคนรุ่นใหม่ด้วย ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลตอบแทนต่อความจำเป็นและความต้องการที่มีอยู่ ค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นหัวใจและวิญญาณที่รวมกำลังขององค์กร โดยจะแสดงถึงความเชื่อ ปรัชญา และอุดมการณ์ที่สำคัญขององค์กร^{๓๕}

ธนิต ภูอินนา ทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์” กล่าวว่า การปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า และมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายนอกองค์กรด้วย^{๓๖}

นิรัตน์ รอบคอบ ผู้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ของบริษัท อิชูมิ อินดัสทรี ประเทศไทยจำกัด” กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ และเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความละเอียดอ่อน และมีความสลับซับซ้อน ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญกับองค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ผู้บริหารงานบุคคลจึงต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงาน ตั้งแต่การสรรหา การว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจัดสวัสดิการ

^{๓๔} นันธิดา บัวสาย, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

^{๓๕} ชัยภัทร เกษมณี, “กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน : กรณีศึกษามูลนิธิศุภนิมยพิทักษ์สิทธิเด็ก”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙).

^{๓๖} ธนิต ภูอินนา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๕).

การลงโทษ การเลิกจ้างพนักงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ไม่น้อยกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ให้บริการตามทฤษฎีการจัดการ แม้มีการจัดการที่ดี มีงบประมาณเพียงพอ แต่หากบุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถ ไม่มีขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ก็ไม่อาจทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้^{๓๓๗}

ปิยาพร ห่องแขง ผู้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ” กล่าวว่า ในองค์การทุกองค์การ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่งๆจะประสบความสำเร็จและบรรลุถึงจุดประสงค์และเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับคุณลักษณะต่างๆขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยหลักต่อความสำเร็จขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์การ การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลา การขาดงาน การบริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความจงรักภักดี และอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน^{๓๓๘}

การบริหารจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีย่อมทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพและดำเนินไปได้ด้วยดี อันเป็นสิ่งที่จะแสดงถึงความยั่งยืนขององค์กรนั้นๆ

๓) งานวิจัยเกี่ยวกับ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา

ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยอิงแนวคิดการเรียนรู้จากการหยั่งรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การศึกษาและค้นคว้าเอกสารพบว่า ต่างประเทศได้ให้การยอมรับแนวคิดการเรียนรู้แบบบูรณาการคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มิใช่เพียงแต่ประเทศไทยเท่านั้น ในหลายประเทศทั่วโลกพบว่ามีหลักฐานการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ๕ ประการ ได้แก่ ความจริง ความประพฤติดชอบ ความสงบสุข ความรัก และอิหิงสา

^{๓๓๗} นิรัตน์ รอบคอบ, “การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ของบริษัท อิชูมิ อินดัสทรีประเทศไทยจำกัด”, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๓๓๘} ปิยาพร ห่องแขง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร”, ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕).

การวิจัยแบบ Ex Post Facto ในโรงเรียนสัตยาไส พบว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมมาจาก การสวดมนต์ภาวนา นั่งสมาธิทุกวัน ได้รับแรงบันดาลใจจากครู เพื่อนๆ ในโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆพบว่า มีแนวคิดที่ใกล้เคียงกันกับแนวคิดว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์และการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์ขึ้นมา รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย ทฤษฎีและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ และกระบวนการเรียนการสอนที่สำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ การสวดมนต์ การนั่งสมาธิแบบใช้แสงสว่าง การสอนโดยสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่ดีโดยครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดี การดึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ออกมาจากภายในตัวผู้เรียน การบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์ในรายวิชาและกิจกรรมต่างๆ และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)^{๓๙}

โรงเรียนสัตยาไส เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณค่าของความเป็นมนุษย์ควบคู่ไปพร้อมกับการศึกษาทางด้านวิชาการ ซึ่งการสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อชีวิตของบุคคลผู้นั้นๆเป็นอย่างยิ่ง การบูรณาการหลักความประพฤติที่เกี่ยวกับการฝึกฝนตน เช่น การนั่งสมาธิ การสวดมนต์ การร้องเพลง และการเล่นนิทาน เป็นสิ่งที่เรียบง่ายแต่มีผลต่อชีวิตของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดี

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า มีความสอดคล้องกันในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งถึงคุณลักษณะ คุณสมบัติ พฤติกรรมที่ควรกระทำ ในด้านการบริหารองค์กรนั้น มีปัจจัยซึ่งมีความสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะบุคคลย่อมมีความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าขององค์กรแต่ละแห่งเป็นอย่างยิ่ง การนำหลักการของภาวะผู้นำที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี และการบริหารองค์กรที่ดี ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้คือ

๑.๗.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา” มีรูปแบบการวิจัยดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒) ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยศึกษาจากสื่อวีดิทัศน์ รายการโทรทัศน์ เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

^{๓๙} อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, “การพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าของความเป็นมนุษย์โดยอิงแนวคิดการเรียนรู้จากการหยั่งรู้ด้วยตนเอง”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

๑.๗.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนสัตยาไส อ. ชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน ๙ คน ได้แก่

๑) ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา	ผู้บริหารสูงสุด
๒) น.ส.ทัศนีย์ ทองสม	ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ
๓) นายสุภาพ ธัญญะเจริญ	หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน
๔) นางแองเจลา ลอเรน เบอโรว์	หัวหน้าฝ่ายต่างประเทศ
๕) นายปฐมพงษ์ รินเชื้อ	หัวหน้าฝ่ายอนุบาล
๖) นางอุบลรัตน์ เข้มมา	อาจารย์ภาษาไทย
๗) นายนาวี ไชยแสง	อาจารย์ภาษาอังกฤษ
๘) นางชลธิชา จินดาเพิ่ม	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ
๙) นางจันทิมา สิงห์แก้ว	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน

๑.๗.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview Form) จำนวน ๒ ชุด ดังนี้

- ๑) ชุดที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา
- ๒) ชุดที่ ๒ แบบสัมภาษณ์คณะผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียนสัตยาไส

๑.๗.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

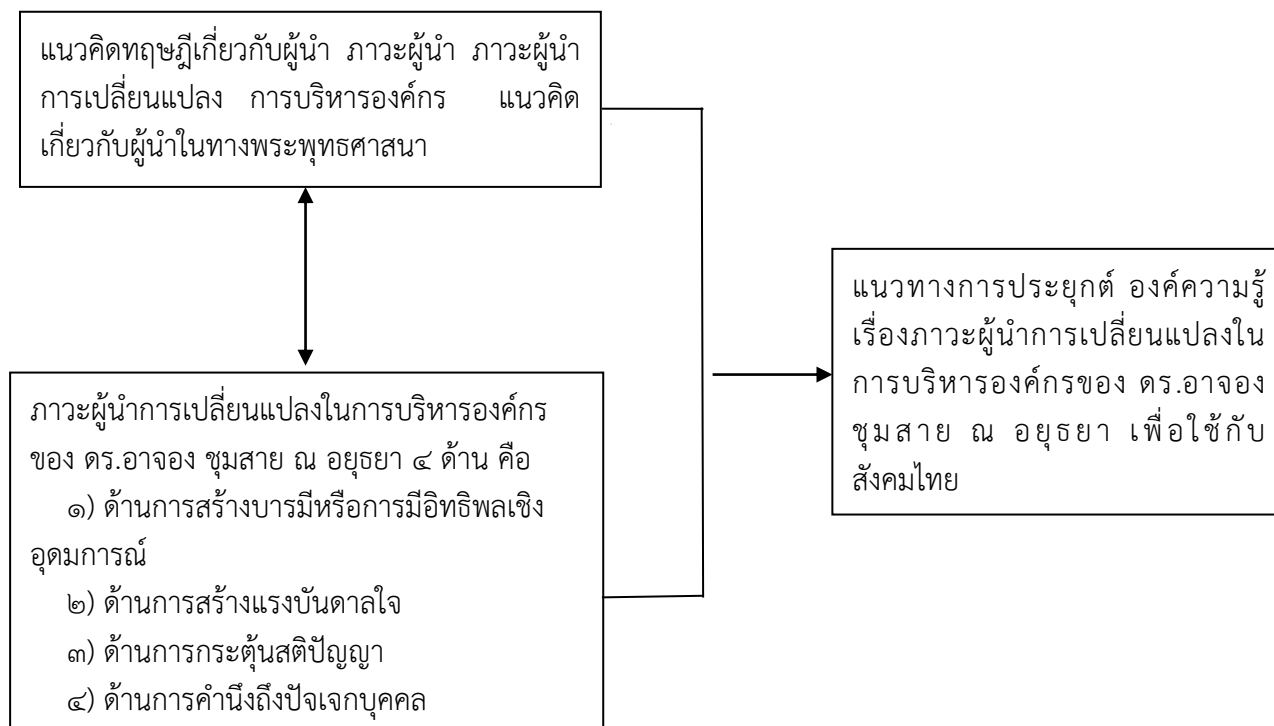
- ๑) การสัมภาษณ์ ประสานการนัดวันให้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูล ลงในแบบฟอร์มการให้สัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียงพร้อมวีดิทัศน์
- ๒) เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๑.๗.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content analysis Technique) ตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ประกอบการสังเกตของผู้วิจัย

๑.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์นาร์ด เอ็ม บาส และ อวอลิโอ (Bernard M. Bass & Avolio) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๙.๑ ทำให้ทราบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารองค์กรทางด้านวิชาการ และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

๑.๙.๒ ทำให้ทราบเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา

๑.๙.๓ ทำให้ทราบแนวทางการประยุกต์ องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา เพื่อใช้กับสังคมไทยในปัจจุบัน