การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4*

PARTICIPATORY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO SANGHAWATTHU PRINCIPLES 4

นารีรัตน์ ปันดี Narirat Pandi
โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี Anuban Pathumthani School, Thailand
Corresponding Author E-mail: nareerat340@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ เข้ามา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตาม และร่วมประเมินผล กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการระดมความคิด มีส่วนร่วมจากบุคคลหลากหลายกลุ่ม ทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย เกิดไอเดียและแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา เกิดความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ ช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลทำให้เกิดความไว้วางใจ ลดปัญหาการทุจริต และเกิดความยั่งยืน นโยบายและกิจกรรมต่างๆ เกิดจากความร่วมมือ ย่อมได้รับการสนับสนุน และสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน สรุปได้ว่า การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ทานการให้ คือ การจัดสรรทุนการศึกษา ทุนอาหารกลางวัน อุปกรณ์การเรียน ให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน สนับสนุนทุนวิจัย ทุนพัฒนาการสอน ให้กับครู มอบรางวัล ทุนการศึกษา แก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี 2) ปิยวาจา การพูดจาไพเราะเหมาะสม คือ ผู้บริหาร ครู พูดจาสุภาพ อ่อนหวาน ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครู บุคลากร สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าอยู่ อบอุ่น ปลอดภัย 3) อัตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์ คือ ผู้บริหาร ครู มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพกฎระเบียบ รับผิดชอบต่อตนเองสังคม 4) สมานัตตตา การเสมอต้นเสมอปลาย คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อนักเรียน ครู บุคลากร ด้วยความเท่าเทียมยุติธรรม ครูให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมบูรณ์

คำสำคัญ: การจัดการแบบมีส่วนร่วม, การบริหารสถานศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4

*Received: February 21, 2024, Revised: August 19, 2024, Accepted: August 23, 2024.

Abstract

This article presented the participatory management of educational institutions according to the principles of Saṇgahavatthu 4, which was an application of the principles of Saṇgahavatthu 4 to the participatory management of educational institutions in order to provide an opportunity for people related to educational institutions, including teachers, students, parents, communities, and organizations to think, plan, decide, practice, monitor, and evaluate various activities of educational institutions together in order to brainstorm ideas. There was a participation from a variety of groups of people to create a variety of perspectives, new ideas and approaches emerge in developing educational institutions cooperation, sharing responsibility, helping work to achieve its goals, transparency, revealing information to build trust, reducing corruption problems and sustainability, the policies and activities from cooperation would receive the support and could continue sustainably. In conclusion, the application of the 4 Saṇgahavatthu principles in the participatory management of educational institutions consisted of: 1) Dāna: giving, such as allocating scholarships, lunch funds, learning equipment to students in need, supporting research funds, teaching development funds for teachers, awarding scholarships to students with good academic results and good behavior. 2) Piyavāca: kindly speech, that was the administrators and teachers speaking politely, gently, respectfully, listening to the opinions of students, teachers, and personnel, creating a pleasant, warm, and safe atmosphere in the educational institution. 3) Atthacariyā: useful conduct, that was the administrators and teachers were honest, transparent, and verifiable. The students were honest, respecting the rules, and were responsible for themselves and society. 4) Samānattatā: consistency, meant that the administrators treated students, teachers and staff with equality and fairness. Teachers gave importance to every student and promoted the potential of each student so that students could develop physically, emotionally, socially and intellectually to their full potential.

Keywords: Participatory Management, School Administration, Principles of Saṇgahavatthu 4

บทนำ

ปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่ สำคัญตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษามาแล้วเป็นระยะ โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ถือการเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ โดยมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกใน พ.ศ. 2542 - พ.ศ. 2551 แต่ผลการปฏิรูปนั้นพบว่าระบบการศึกษาของไทยนั้นยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้และปัจจุบันอยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษารอบสองหรือเรียกว่า "การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552- พ.ศ. 2561" ซึ่งดำเนินไปแล้วมากกว่า 5 ปี แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวมอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่โดยเฉพาะด้านคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียน ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการเพิ่มและการกระจายโอกาสทางการศึกษาไม่ทั่วถึงเท่าเทียมและด้านการผลิตและ พัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการแข่งขันก็ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้ (คณะกรรมการปฏิรูป, 2554)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่3) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและหน่วยงานทางการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กร ของกลุ่มบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ยกย่องผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยให้รู้จักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน ทรัพยากรอื่นให้แก่โรงเรียน มีส่วนร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็นในภาพรวมของประเทศด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สภาพปัญหาที่ยังพบอยู่คือ การรวมศูนย์อำนาจ เข้าสู่ส่วนกลางทำให้การกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อย ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ คุณภาพของการ จัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ยังไม่ตอบสนองความต้องการผู้เรียนซึ่งมี ความหลากหลายได้ การวัดและประเมินผลเน้นการวัดที่ความรู้ ความจำมากกว่าการวัดความรู้ ความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา บางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาดจิตสำนึกและวิญญาณความเป็นครู ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ และความเข้าใจผิดในบทบาทหน้าที่การจัดการศึกษาที่เคยให้ความสำคัญกับสถานศึกษามากกว่าผู้ปกครองและชุมชน (สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2559) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มี

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 (องฺ.จตุกก.(ไทย) 21/32/42) มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้สถานศึกษามีการพัฒนาจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันได้มีการ

เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การจัดทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านโดยนำการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม และ 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ. ปยุตฺโต), 2550) เข้ามาช่วยให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ

บทความนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ดีขึ้นได้โดยสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความโปร่งใสบนพื้นฐานของจริยธรรมและนำไปสู่ความยั่งยืน

การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากกว่าใช้ศาสตร์ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานให้เขามีส่วนรวมปริมาณเท่าใด เป็นคำถามที่ตอบได้ยากมากซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจจำแนกได้ดังนี้

1. การร่วมคิด หมายความว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กรโดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. การร่วมทำ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกผลึกแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคนในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทำจะต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

3. ร่วมประเมินผลงาน หมายความว่าการประเมินผลงานต้องไม่มอบหมายให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะที่เรียกว่า ฝ่ายประเมินผล แต่การประเมินผลงานที่ดีจะต้องเป็นผลมาจากการกำหนดเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ โดยผู้ร่วมงานในแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกได้มีโอกาสร่วมกันเสนอประเด็นที่ต้องการวัดผล พร้อมทั้งกำหนดค่าคะแนนที่เหมาะสม เมื่อได้ คะแนนจากการวัดผลแล้วนำคะแนนดังกล่าวไปใช้ในการประเมินผล โดยเทียบกับกณฑ์หรือเทียบเคียงกับการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาก็ได้

4. ร่วมยอมรับในผลการประเมิน หมายความว่า ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดก็ต้องยอมรับ และไม่ควรโยนความรับผิดอันเกิดจากการปฏิบัติให้บุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งทีมงาน

5. ร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หมายความว่า การปฏิบัติในทุกองค์กร เมื่อวงจรการปฏิบัติงานจบลง ผลของงานทั้งผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ มีความจำเป็นจะต้องเสนอแนะปรับปรุงการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นไป โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อยกระดับวิธีการบริหารของตนเองต่อไป

จะเห็นได้ว่า แนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารเองต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารเพื่อจุดประกายให้ทุกคนที่เข้ามาร่วมงานได้เกิดการหยั่งรู้ในงานตามบทบาทหน้าที่พร้อมที่จะทำงานควบคู่ไปกับผู้บริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถึงอย่างไรก็ตามประการสำคัญคือผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดเวลาตามแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสในวิถีแห่งประชาธิปไตย

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย (2553) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

กลีบที่ 1 R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาสวิกฤติ ปัญหาและอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่องจึงปรับปรุงแก้ไขหรือคิดใหม่ทำใหม่

กลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็นความฝันของทุกคนหากเราร่วมกันคิดดี ปฏิบัติดีเพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

กลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาสสร้างทุกๆ สถานการณ์ให้เป็นโอกาสแม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤติก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤติและความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษาและชุมชน

กลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษา การให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใดๆ นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผสสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมตลอดจนร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

Byman (1986) ได้เสนอแนวทางกรบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการมากกว่า 2) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Anthony (1978) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่างๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อหน่วยงามากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรมากขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับฝ่ายบริหารบุคคลากรจะเข้าใจถึงเหตุผลรวมทั้งความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้นั้นสามารถให้แต่ละฝ่ายนั้นมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารบุคลากรในองค์กรง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดี

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากกว่าใช้ศาสตร์ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานให้เขามีส่วนรวมปริมาณเท่าใด เป็นคำถามที่ตอบได้ยากมากซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาข้อมูลนำมาเสนอเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

ทาน หมายถึง การให้ความโอบอ้อม อารี ย่อมทำให้บุคคลจะเป็นที่รักใคร่ เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการ ให้ทานจะช่วยให้ผูกคนอื่นไว้ได้ มีความเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดี นักบริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ การให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า "เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ ช่วยเหลือในยามตกยาก" การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่งมีภาษิตจีนที่ว่า "มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คนนับว่ามากเกินไป อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า "วิธีทำลายศัตรูที่ ดีที่สุด คือเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร" เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย (พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549)

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ทาน หมายถึง การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละแบ่งปัน การช่วยเหลือคนอื่น ด้วยการให้สิ่งของ เงินทอง การให้ความรู้ หรือการแนะนำสั่งสอนด้วยความโอบอ้อมอารีด้วยความเมตตา

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

คำว่า ปิยวาจา หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรัก ใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยกย่อง องค์ประกอบของปิยวาจา มีดังนี้ 1) เป็นดำจริง คำสัตย์ ไมใช่คำที่ปั้นขึ้นโกหกหลอดหลวง 2) เป็นคำอ่อนหวาน คือ ไพเราะ ทำให้ผู้ฟังเพลิดเพลิน สบายใจ ฟังง่าย ไม่รู้เบื่อ 3) เป็นคำพูดมีประโยชน์ คือ กล่าวแต่สิ่งที่มีสารประโยชน์ นำไปปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ 4) เป็น

คำพูดที่ประกอบด้วยเมตตา คือ พูดด้วยความหวังดีต่อกัน ปรารถนาความสุขความเจริญต่อกันและกัน ไม่มีจิตมุ่งร้ายใดๆ พูดกันด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่พูดด้วยโทสะ 5) เป็นคำกล่าวถูกกาลเทศะ คือ กล่าวเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ (กรมการศาสนา, 2542)

จากการศึกษาดังกว่าว สรุปได้ว่า ปิยวาจา คือ การเจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด พูดให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงาน

3. อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

อัตถจริยา หมายถึง การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์การมีอัตถจริยาแล้วก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพราะเมื่อเพื่อนร่วมงาน ขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่ หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่นๆ ก็ยินดีที่จะเขาไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์การเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน (อรศิริ เกตุศรีพงษ์, 2550)

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ แก่ทั้งตนเองและผู้อื่น รู้จักการเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุข ความสบายส่วนตัว ทุ่มเทแรงกาย ในการช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยแรงกาย บำเพ็ญสาธารณประโยชน์

4. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ การ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายก็ดี ปฏิบัติสม่ำเสมอไม่ถือชั้นวรรณะในชนทั้งหลายก็ดี เสมอกันในสุขแล ทุกข์โดยร่วมกันรู้ร่วมกันแก้ไขก็ดีตลอดถึงการวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และ สิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในทุกกรณี อันแสดงถึงความเป็นผู้ไม่ถือตัวทั้งสิ้น (กรมการศาสนา, 2542) คือ การวางตัว สม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงาน ขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า "มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมเสพ" นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้นไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตตาก็คือคนที่เป็น "เพื่อนตาย" ในโคลงบทนี้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) กล่าวคือ การทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุข ทุกข์ คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้แก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ. ปยุตฺโต), 2550)

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสม เสมอต้น เสมอปลาย รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว และปฏิบัติกับคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกัน

การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4

คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ เหตุผลประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วๆ ไป หรือการบริหารราชการ จึงนิยมใช้คำว่า “Administration” (สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, 2546)

การบริหารจัดมี 2 นัยด้วยกัน คือ 1) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หาร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป 2) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ ส่งเสริม และบำรุง (สิรภพ เล่าลาภะ, 2545)

การบริหารสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคล พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ มีทักษะ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ ส่งเสริมความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมพัฒนาประเทศชาติ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้างเป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญ มากกว่าเสียงนินทาว่าร้ายพระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ขั้นแรกให้ปรับที่ตัวของเราเองก่อน คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรี เติมน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่

1. ทาน การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรีมีความโอบอ้อม อารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน

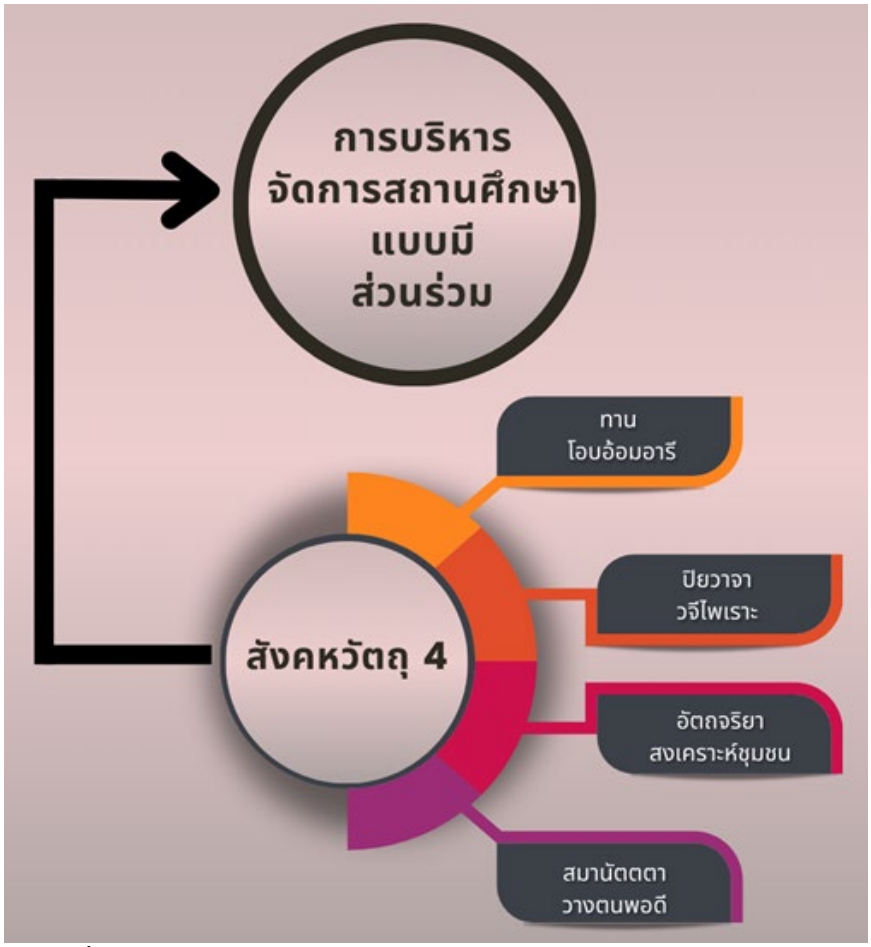
2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารักพูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ

3. อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน 2 ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโย่ชน์ และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ย่อมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ

บทสรุป

สถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีกฎเกณฑ์หรือหลักยึดในหมู่คณะเพื่อให้สถานศึกษานั้นยึดถือและปฏิบัติเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม จึงนำไปสู่การเอาหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยการยึดเอาหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 นำไปใช้ จึงถือว่าเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งที่ช่วยในการประสานหมู่คณะให้อยู่รวมกันอย่างมีความสุข เพราะว่าเป็นหลักธรรมในการยึดเหนี่ยวของหมู่คณะ 4 ประการ คือ 1) ทาน คือ การให้ 2) ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก 3) อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา คือ การวางตนสม่ำเสมอ เพราะว่าหลักธรรมนี้ เป็นหลักธรรมที่สามารถอุ้มชูโลกให้ยึดเหนี่ยวรวมกันของหมู่คณะ และเป็นหลักที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทั้งในครอบครัวจนถึงสังคมอีกทางหนึ่ง เพราะเป็นหลักธรรมให้เกิดความผาสุกในท้องถิ่นนั้นๆ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2542). **คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

คณะกรรมการปฏิรูป. (2554). **แนวทางการปฏิรูปประเทศไทย: ข้อเสนอต่อพรรคการเมืองและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง**. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูป.

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ. **วิชาการ.** 13(3). 36.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ. ปยุตฺโต). (2550). **ธรรมนูญชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาครู กณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID - PL.AN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PL.AN).** นครปฐม : ฝ่ายวิชาการโครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ. (2546). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิรภพ เหล่าลากะ. (2545). **พุทธศาสตร์กับการเมือง.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้. **วารสาร Productivity World.** 12(68). 43-46.

Anthony, William P. (1978). **Participative management.** Massachusetts: Addition Wesley.

Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization.** London: Routedge & Kegan Paul.