การพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางบริหารการศึกษา ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม

Leadership Development towards Excellence in Educational Administration According to The Principle of Kalyanamitta Dhamma

ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร[1] และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวังโส (อุ้ยวงค์)[2]
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3[1]
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น[2]
Saksit Seeluangpetch[1] and PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso (Auiwong)[2]
Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3[1]
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus[2]
Corresponding Author, E-mail: saksit092515@gmail.com

****

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่ง เพื่อให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น โดยมีการช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โดยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศมี 2 แนวคิดทฤษฎี คือ แนวคิดทฤษฎีของ Peters and Waterman และแนวคิดทฤษฎีของ NSW Department of Education ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Burns ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard และทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Luthans ส่วนหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประกอบด้วยคุณสมบัติของกัลยาณมิตร

---

* ได้รับบทความ: 27 ตุลาคม 2566; แก้ไขบทความ: 20 พฤศจิกายน 2566; ตอบรับตีพิมพ์: 19 ธันวาคม 2566
Received: 27 October 2023; Revised: 20 November 2023; Accepted: 19 December 2023

7 ประการ คือ 1) ปิโย เป็นผู้น่ารักหรือเป็นที่รัก 2) ครุ เป็นที่เคารพ 3) ภาวนีโย เป็นที่เจริญใจ เป็นแบบอย่างให้เราได้ 4) วตฺตา จ เป็นผู้ฉลาดในการใช้ถ้อยคำน่ารับฟัง มีเหตุมีผล 5) วจนกฺขโม เป็นผู้อดต่อถ้อยคำ 6) คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา เป็นผู้ที่กล่าวถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้ 7) โน จฏฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระหรือในทางที่เสียหาย ในการบริหารงานจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร ระบบการทำงาน แนวการบริหาร ทักษะการทำงาน บุคลากร และค่านิยมร่วมกัน โดยเน้นความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การสอน การนำ มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย และใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำ; ความเป็นเลิศ; บริหารการศึกษา; หลักกัลยาณมิตรธรรม

Abstract

Leadership towards excellence in educational administration according to the principle of Kalyanamitta Dhamma 7 is a condition in which leaders use the process to persuade personnel to perform tasks willingly to follow orders. To achieve outstanding quality that is higher than the required standards and accepted by other educational institutions and agencies with assistance, advice, and support from personnel both inside and outside the school with friendliness. There is full support and goodwill towards each other. There are two theoretical concepts related to management excellence: the theoretical concept of Peters and Waterman and the theoretical concept of the NSW Department of Education. There are three leadership theories: Burns' theory of change, Hersey and Blanchard's theory of situational leadership, and Luthans' theory of leadership behavior. The seven principles of Kalyanamitra Dhamma consist of seven qualities of Kalyanamitta: 1) Piyo is lovable or loved, 2) Garu is respected, 3) Bhavaniyo is pleasing, can be an example to us, 4) Vatta ca is wise in words, pleasant to listen and reasonable, 5) Vacanakhamo is a person who refuses to words, 6) Kambhiranca Katha Katta is one who can say words or profound things. 7) No catthane Niyojaye does not induce absurd, absurd, or corrupt things.In the administration must be an organizational structure, Organizational strategy, work systems, management approaches, work skills, personnel, and shared values. Emphasizing excellence in learning, teaching, and leading, using ethical transformational leadership. Participatory management according to democratic

principles and use the principles of Kalyanamitta Dhamma in educational administration.

Keywords: Leadership Development; Excellence; Educational Administration Kalyanamitta Dhamma

บทนำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2556 : 3-4) หากพิจารณาจากคุณลักษณะประการหนึ่ง คือ ผู้บริหาร (Administrator) จะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เป็นงานประจำและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง (do things right) มีประสิทธิภาพ (efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี ผู้นำ (leader) จะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง (do the right things) มีประสิทธิผล (effectiveness) และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำพาองค์กรสู่การบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายท่ามกลางความซับซ้อนและความแน่นอนได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะไม่มีผู้นำคนไหนที่รู้ทุกเรื่องในทันที และเก่งทุกอย่างในทุกสถานการณ์ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและบ่มเพาะผู้นำเพื่อหล่อหลอมความเป็นผู้นำให้ดีที่สุดและพร้อมที่สุด (พัชรา วณิชวศิน, 2560 : 5) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่องค์กรควรมีความเข้าใจในภาพรวมจะได้พัฒนาผู้นำได้ตรงตามความต้องการและตอบโจทย์องค์กรรวมถึงต้องเข้าใจเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสร้างสรรค์นวัตกรรม รูปแบบการทำงานและปัญหาท้าทายที่เกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำอยู่เรื่อย ๆ เพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรและนำไปสู่การพัฒนาผู้นำไปสู่ความเป็นเลิศได้

การบริหารความเป็นเลิศเป็นกระบวนการจัดการองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพในการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร (พงศ์ศักดิ์ รัชตเวชกุล, 2562 : 2) การจัดแบ่งโครงสร้างองค์กร การออกแบบงานให้เกิดความประสานร่วมมือระหว่างกัน การวัดประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสามารถดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการได้ตามความคาดหวังจนทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประโยชน์คุ้มค่าที่สุด

การบริหารการศึกษานอกจากจะมีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมเป็นตัวเกื้อหนุนในการบริหารงานด้วย โดยคุณธรรมที่จะส่งเสริมความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางที่ถูกต้องคือหลักกัลยาณมิตรธรรม ซึ่งหลักกัลยาณมิตรธรรมหรือมิตรที่ดีงามของคนทั่วไป คือ ทั้งของศิษย์และของชาวบ้าน ซึ่งบุคคลที่ได้นามว่ากัลยาณมิตรนั้นจะต้องประกอบพร้อมไปด้วยคุณธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วตฺตา 5) วจนกฺขโม 6) คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา และ 7) โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (สวัสดิ์ ทองมีเพชร, 2561 : 32) ดังนั้นการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้ไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา ผู้นำจะมีหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง หูกว้าง ตาไกล หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีความเป็นมิตรแท้ เพื่อนแท้ ทั้งต่อคณะผู้บริหารและต่อบุคลากรทุกฝ่าย เป็นผู้เป็นที่รัก น่าเคารพ น่ายกย่อง มีความเมตตา กรุณา รู้จักการให้อภัยสามารถควบคุมอารมณ์ตนได้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ชักนำบุคลากรไปในทางที่ผิด ซึ่งถ้านำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป

ความเป็นมา

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร การบริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองความร่มเย็นเป็นสุข อันเป็นเป้าหมายที่พึงประสงค์ของบุคคลและสังคมทั่วไป สังคมมนุษย์กับการปกครองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกัน การที่มนุษย์มีสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันก็ต้องมีผู้นำหรือผู้ปกครองทีมีความสามารถในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและนำไปสู่จุดหมายที่ดีนั้นได้ (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2555 : 226) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าในการบริหารงานขององค์กรนั้นผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องทำการวางแผนสั่งการ ดูแลให้บุคลากรขององค์กรสามารถขับเคลื่อนปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงาน ทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ โดยเฉพาะถ้าองค์กรนั้นมีผู้นำที่สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางบริหารการศึกษาได้ ย่อมจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงานและมีชื่อเสียงเหนือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งความเป็นเลิศจะรวมถึงการทำทุกอย่างที่มุ่งคุณภาพสูงสุด ยอดเยี่ยม มีคุณค่า และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความเป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (Extremely Well) โชติช่วง (Shine) และโดดเด่น (Stand Out) (Deporter, B, 2000 : 2) ความเป็นเลิศเป็นศิลปะซึ่งได้มาด้วยการฝึกฝนและฝึกนิสัยเราทำสิ่งที่ถูกต้อง ความเป็นเลิศเป็นความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการ

ส่วนองค์กรเป็นเลิศก็คือองค์กรที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตน ตลอดเวลานั่นเอง ความเป็นเลิศเกิดขึ้นได้จากความรักและความพากเพียรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเป็นเลิศไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำชั่วครั้งชั่วคราวแต่ต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่องด้วย

สิ่งสำคัญอีกประการที่จะช่วยให้เกิดภาวะผู้นำที่เป็นเลิศก็คือผู้นำหรือผู้บริหารนั้นต้องมีคุณธรรมเป็นเครื่องมือกำกับตนเองให้บริหารงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มองเห็นผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นมิตรที่ดี เป็นเพื่อนที่รัก เป็นพี่ที่นับถือ ซึ่งคุณธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศนี้คือหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551 : 278) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติ เป็นธรรมที่สร้างความสนิทสนมกลมเกลียว ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม เป็นธรรมที่สร้างความประพฤติควรแก่ฐานะ ทำให้ผู้ที่ไปปรึกษาเกิดความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ เป็นธรรมที่สร้างความน่าเจริญใจในฐานที่เป็นผู้ทรงความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง เป็นธรรมที่ผู้พูดรู้จักพูดให้ได้ผล ชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรจะพูดอย่างไร เป็นธรรมที่สร้างความอดทนให้แก่ผู้บริหาร คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาของประชาชน สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงใจไปในทางเสื่อมเสีย ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศจึงต้องมีหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการศึกษาเพื่อจะช่วยให้การทำงานหรือการบริหารงานประสบผลสำเร็จ เสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารการศึกษา จูงใจให้คนอยากทำงานและร่วมเป็นเพื่อนร่วมงาน และยังนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี มีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ความหมายของภาวะผู้นำ

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565 : 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560 : 12) ได้ว่า เป็นการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

Draft R. L. (2005 : 5) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ให้บุคลากรมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations)

ความหมายของความเป็นเลิศทางการบริหาร

พงศ์ศักดิ์ รัชตเวชกุล (2562 : 21) ได้กล่าวว่า การบริหารความเป็นเลิศเป็นกระบวนการจัดการองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพในการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การจัดการทรัพยากรในองค์กร การจัดแบ่งโครงสร้างองค์กร การออกแบบงานให้เกิดความประสานร่วมมือระหว่างกัน การวัดและประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประโยชน์คุ้มค่าที่สุด

ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ (2562 : 29) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารจนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับแก่โรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโสโก/มกรางกูร) (2560 : 33) ได้กล่าวว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ คือการจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ให้ปรากฏคุณภาพที่เด่นชัด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น มีการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีแนวทางมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ

ความหมายของกัลยาณมิตรธรรม

พระมหาศุภมิตร วิราม (2565 : 45) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรที่ดีงาม ทำให้เจริญแก่บุคคลผู้คบหา ได้แก่ ผู้สมบูรณ์ด้วยความมีศีล กำจัดทุกข์ นำประโยชน์เกื้อกูลมาให้กับเพื่อนและคนอื่น บุคคลใดเป็นมิตรมีอุปการะช่วยเหลือคนอื่นโดยอาการทุกอย่างบุคคลนั้นชื่อว่ากัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ประยุตฺโต) (2556 : 623) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ช่วยบอกช่องทางหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง เช่น พระพุทธเจ้า พระอรหันตสาวก ครู อาจารย์ และผู้เป็นพหูสูต ทรงปัญญา สามารถสั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาได้แม้จะอ่อนวัยกว่า

อดิศักดิ์ สมบัติคำ (2565 : 15) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรที่ดีงาม ทำให้เจริญแก่บุคคลผู้คบหา เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน บุคคลใดเป็นมิตรมีอุปการะช่วยเหลือคนอื่นโดยอาการทุกอย่าง บุคคลนั้นชื่อว่ากัลยาณมิตร

สรุปได้ว่า กัลยาณมิตรธรรม หมายถึง ผู้แนะนำ สั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา บุคคลผู้แวดล้อมที่ดี หรือเข้าร่วมอยู่กับท่านผู้ทรงคุณ ทรงปัญญา มีความสามารถ ซึ่งจะช่วยแวดล้อม สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทางเป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดีในการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการและธรรมปฏิบัติ

จากความหมายของภาวะผู้นำ ความเป็นเลิศทางการบริหาร และกัลยาณมิตรธรรมที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเมื่อนำมาหลอมรวมกันแล้วจะกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้นจะหมายถึง ภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่ง เพื่อให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น โดยมีการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

1.1 Peters and Waterman ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นเลิศและต่อมาได้มีการพัฒนาผลการวิจัยเป็นรูปแบบการบริหารที่เป็นเลิศ เรียกว่า “McKinsey 7-S Model” ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (สมาน อัศวภูมิ, 2559 : 1-5)

1.1.1 Structure (โครงสร้างการจัดองค์การ) หมายถึง โครงสร้างการจัดองค์การเป็นแบบไหน กลุ่มงานเป็นอย่างไร ใครขึ้นตรงและรายงานต่อใคร รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ และตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม

1.1.2 Strategy (ยุทธศาสตร์องค์การ) หมายถึง แผนในการรักษาจุดยืนและเป็นจุดแข็งขององค์การเพื่อชนะคู่แข่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่งขัน

1.1.3 Systems (ระบบการทำงาน) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานที่บุคลากรในองค์การใช้ในการดำเนินงานประจำวันเพื่อให้งานสำเร็จ ยังรวมถึงเรื่องระบบการบริหารจัดการและระบบการปฏิบัติงาน

1.1.4 Style of Management (แนวการบริหาร) หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

1.1.5 Skills Corporate Strengths (ทักษะงาน) หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์การว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด

1.1.6 Staff (บุคลากร) หมายถึง บุคลากรและความสามารถทั่วไปของบุคลากร

1.1.7 Shared Values (ค่านิยมร่วมกัน) หมายถึง เป้าหมายสูงสุดในการตั้งองค์การซึ่งเป็นค่านิยมหรือคุณค่าที่องค์การทำที่สะท้อนจากวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์การ

1.2 NSW Department of Education (2023 : 1-5) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีองค์ประกอบของการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสามขอบเขต คือ การเรียนรู้ การเรียนการสอนและการนำ ซึ่งมีกรอบการอธิบาย 14 องค์ประกอบในสามขอบเขตที่กล่าวมา คือ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) คุณภาพชีวิตในโรงเรียน 3) หลักสูตรและการเรียนรู้ 4) การประเมินและการรายงาน 5) การวัดผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน 6) ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ 7) ทักษะและการใช้ข้อมูลการประเมินผลการเรียนของนักเรียน 8) การปฏิบัติงานร่วมกัน 9) การเรียนรู้และการพัฒนา 10) มาตรฐานวิชาชีพ 11) ภาวะผู้นำ 12) การวางแผนและการดำเนินงานของโรงเรียนและการรายงาน 13) ทรัพยากรของโรงเรียนถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 14) การปฏิบัติการจัดการและกระบวนการ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ (Burns, J. M., 1978 : 29)

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตามผู้นำและผู้ตาม มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับ

ความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม

2.1.3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบคือ (Hersey P, & Blanchard K. H., 1982 : 150)

2.2.1 แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2.2.2 แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง พฤติกรรมแบบนี้ผู้นำยังต้องให้คำแนะนำและชี้นำในระดับมาก อยู่ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องอธิบายการตัดสินใจของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง

2.2.3 แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมากและต้องการการชี้นำเพียงเล็กน้อย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

2.2.4 แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้นำแสดงพฤติกรรมชี้นำและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตามรับผิดชอบในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเอง

2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Luthans ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leadership) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) (Luthans, F., 1998 : 453)

2.3.1 พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) จะเน้นการนำบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการด้วย มีการมอบอำนาจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนตัดสินใจในการกำหนดวิธีการทำงานและนำ Feedback มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิภาพที่สุด

2.3.2 พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style) เป็นลักษณะเผด็จการในการทำงานโดยจะระบุวิธีการทำงานการตัดสินใจเป็นลักษณะรวมศูนย์ไม่กระจายและจะจำกัดขอบเขตการมีส่วนร่วม

2.3.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) ผู้นำแบบนี้จะให้อิสระแก่กลุ่ม โดยให้กลุ่มที่ทำงานมีสิทธิในการตัดสินใจและทำงานให้แล้วเสร็จด้วยวิธีใดก็ได้ตามแต่ทางกลุ่มทำงานเห็นเหมาะสมผู้นำจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวด้วยนัก

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรม

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2556 : 204) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ที่ควรนำมาใช้ในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย คือ น่ารัก เป็นที่รักที่พอใจ ในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม หรือเป็นผู้ประกอบด้วยเมตตา ทำให้เรารู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

2. ครุ คือ เป็นที่เคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึงได้และปลอดภัย เป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น มีคุณธรรม เป็นผู้มีความประพฤติสมควรเหมาะสมควรแก่ฐานะเป็นหลักให้กับคนที่คบหา

3. ภาวนิโย คือ เป็นที่ยกย่อง น่าเจริญใจในฐานทรงคุณ คือ ความรู้สึกและภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่างทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วย

4. วตฺตา จ คือ เป็นผู้รู้จักพูด รู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหนและกับใคร ควรพูดอะไรอย่างไร คือ พูดให้เขาเข้าใจ พูดให้เขาได้รับประโยชน์ และพูดให้เขาช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์

5. วจนกฺขโม คือ เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำเสนอและวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว พยายามที่จะช่วยชี้แจงจนกระทั่งเกิดความเข้าใจชัดเจน และเอาใจใส่อดทนต่อการที่จะแนะนำสั่งสอน

6. คมฺภีรญฺจ กถำ กตฺตา คือ เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้ เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะช่วยลูกศิษย์ได้อย่างแท้จริงก็คือผู้ที่สามารถทำให้เข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

7. โน จฏฐาเน นิโยชเย คือ ไม่ชักนำในอฐานะ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

จากแนวคิด ทฤษฎี ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำ และหลักกัลยาณมิตรธรรม สามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการบริหารการศึกษาได้โดย ในการบริหารงานจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร ระบบการทำงาน แนวการบริหาร การพัฒนาทักษะการทำงาน บุคลากร และค่านิยมร่วมกัน ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศในการเรียนการสอน และความเป็นเลิศในการนำ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คำนึงถึงหลักประชาธิปไตย และใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมเป็นตัวกำกับในการบริหารการศึกษา

สรุป

ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการโน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้นความคิด ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่ง ทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดคุณภาพที่เด่นชัดสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น ในการดำเนินงานมีการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีแนวทางมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

การนำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร ระบบการทำงาน แนวการบริหาร ทักษะงาน บุคลากร และการสร้างค่านิยมร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการนำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ โดยอาศัยหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นตัวกำกับในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ปิโย เป็นผู้น่ารักหรือเป็นที่รัก 2) ครุ เป็นที่เคารพ 3) ภาวนีโย เป็นที่เจริญใจ เป็นแบบอย่างให้เราได้ 4) วตฺตา จ เป็นผู้ฉลาดในการใช้ถ้อยคำ น่ารับฟังมีเหตุมีผล 5) วจนกฺขโม เป็นผู้อดต่อถ้อยคำ 6) คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา เป็นผู้ที่กล่าวถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้ 7) โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระหรือในทางที่เสียหาย ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเกิดความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่งเพื่อให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น โดยมีการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โดยในการบริหารการศึกษาที่เป็นเลิศนั้นจะต้องมีหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นตัวกำกับ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้การบริหารที่เป็นเลิศบรรลุมาตรฐานและมีคุณธรรมซึ่งส่งผลให้องค์กรทางการศึกษานั้นประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสรุปได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

ฉวีวรรณ แผ่วตะคุ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2555). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

พงศ์ศักดิ์ รัชตเวชกุล. (2562). ผลกระทบของการบริหารความเป็นเลิศที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระครูโกศลธรรมานุสิฐ (ประสิทธิ์ อโสโก/มกรางกูร). (2560). รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 14. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ประยุตฺโต). (2556). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

พระมหาศุภมิตร วิราม. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดเรื่องกัลยาณมิตรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ทัศนะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนวัดปากน้ำวิทยาคมและโรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรา วณิชวศิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สมาน อัศวภูมิ. (2559). ความเป็นเลิศและการจัดการความเป็นเลิศ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16*(1), 1-5.

สวัสดิ์ ทองมีเพชร. (2561). ชุดฝึดอบรมวิธีพัฒนาจิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อะดิศักดิ์ สมบัติคำ. (2565). การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Deporter, B. (2000). The 8 keys of Excellence : Principles to live By. Folida: Forum Learning.

Draft, R. L. (2005). The leadership experience. (3rded). Mason, OH: Thomson South-Western.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. New York: Prentice-Hall.

Luthans, F. (1998). Organizational behavior. 8thed. Boston: Irwin McGraw-Hill.