

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4
Educational Leadership and Personnel Participation
in Administration of Educational Institutions According
to the Principles of Social Object 4

เยาวดี ภูนิละมัย¹

และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อัยวงศ์)²

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น²

Yaowadee Phunilamai¹

and PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso (Auiwong)²

Khon Kaen Primary Educational Sevice Area Office 4¹

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus²

Corresponding Aithor, E-mail: Yaoyaodee18@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ามาเป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติ ภาวะผู้นำทางการศึกษา คือ คุณสมบัติและทักษะที่ผู้นำในสาขาการศึกษาควรมีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้กับนักเรียน ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการเพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยการนำธรรมะสำหรับการทำงาน

* ได้รับบทความ: 27 ตุลาคม 2566; แก้ไขบทความ: 18 มีนาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 28 มีนาคม 2567

ร่วมกัน หลักพุทธธรรมมายึดถือปฏิบัติหากผู้นำและบุคคลใดนำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ “งาน” ทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยตนเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี และเอื้อเฟื้อเกื้อกูล เพื่อการดำเนินงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ตอบสนองความต้องการของชาติการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำพาสังคมไทยให้ก้าวไกลไปข้างหน้าได้อย่างทัดเทียมกับอารยประเทศได้ต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางการศึกษา; การมีส่วนร่วมของบุคลากร; การบริหารการศึกษา; หลักสังคหวัตถุ 4

Abstracts

This article aims to study the leadership qualities and the personnel participation of Administration educational, incorporating the principles of Buddhism, institutions according to the principles of social object 4, as a guiding framework. Educational leadership refers to the characteristics and skills that leaders in the field of education should possess to create a conducive learning environment and achieve positive outcomes for students. Leadership is an ongoing process of collaboration, fostering cooperation in various school activities, and defining roles in managing the school system effectively. The ultimate goal is to enhance the learning experience throughout the school.

Leadership involves a continuous interaction to ensure collaborative efforts in school activities. It also includes defining roles in managing the school system to achieve set objectives. This is done systematically and with clarity to develop the learning environment within the school. Incorporating the principles of Buddhism, into educational leadership can lead to stability, progress, and mutual respect among individuals. Effective leaders in the modern globalized world recognize that "work" cannot be accomplished by individuals alone. Instead, it requires cooperation and collaboration among team members. In conclusion, effective leadership in the contemporary world requires the application of moral principles, such as the principles of social object 4, to foster collaboration, mutual respect, and harmonious working relationships. By doing so,

we can work together happily and lead Thai society toward progress on par with other developed national

Keywords: Educational Leadership; Personnel Participation; Administration Educational; Principles

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลกในปัจจุบัน นับว่ามีพัฒนาการที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไร้ขอบเขต เป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุ โดยมีการพัฒนาที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสังคมที่ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันและอยู่ร่วมกันอย่างมีบทบาทหน้าที่ที่ซับซ้อนมากขึ้นยิ่งกว่าเดิม เป็นสังคมที่ถูกกล่าวขานหรือเรียก กันในปัจจุบันว่าสังคมยุคโลกาภิวัตน์หรือสังคมของโลกที่ไร้พรมแดน กระแสความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่รุนแรงรวดเร็ว ในขณะนี้ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติทั้ง สังคมไทยและสังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก่อให้เกิดการปรับตัวของผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม เพื่อนำพากลุ่มหรือองค์กรให้ฝ่าฟัน ผ่านพ้นกับวิกฤติที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความคิดสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก “ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่ากัน” ความหมายนี้แยกให้เห็น “ผู้นำเป็นทางการ” (Formal Leader) ของกลุ่มที่เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มกับ “ผู้นำไม่เป็นทางการ” (Informal Leader) ที่เป็นผู้ซึ่งมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ประการที่สอง ผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นในความโดดเดี่ยว ถ้าถามว่า “ใครคือผู้นำ” คำตอบหนึ่งต่อคำถามนี้คือ “ให้มองไปข้างหลังผู้นั้น และดูว่ามีใครกำลังเดินตามหลังมาบ้าง” ในเกือบทุกกรณีบุคคลย่อมไม่สามารถ บังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงหมายความว่า ผู้เดินตามหลัง จะต้องยอมรับอิทธิพลของผู้นำ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560 : 23-24)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งขององค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำทางการศึกษาคือคุณสมบัติและทักษะที่ผู้นำในสาขา การศึกษาคควรมีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้กับนักเรียนหรือนักศึกษา ภาวะนี้อาจรวมถึงคุณลักษณะเช่น ความเป็นธรรมชาติในการเสนอแนะนโยบายการศึกษา ความสามารถในการสร้างแผนการเรียนการสอนที่เหมาะสม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นตัวอย่างที่ดี ในการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ในระดับสูง รวมทั้งความเข้าใจและคำนึงถึงความต้องการและ ความเป็นไปได้ของนักเรียนหรือนักศึกษาทุกคนในองค์กรการศึกษานั้น ๆ ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็เป็นสิ่งสำคัญในบทบาทผู้นำทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.2562) มาตรา 8 วรรค 2 ว่าด้วยเรื่องการจัดการศึกษาที่รัฐมุ่งเน้นให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามความมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความในวรรค 2 กำหนดให้มีการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และองค์กรปกครอง (ราชบัณฑิตสถาน) ส่วนท้องถิ่น และวรรค 6 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 34) การจัดการศึกษามุ่งการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ซึ่งแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 โดยมีสาระตามพระราชบัญญัติเพื่อที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และส่งผลให้บรรลุ นโยบายเป้าหมายและมาตรฐานด้านการศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน ในด้านวิชาการ บุคลากร อาคารสถานที่ คุรุภัณฑ์การบริหารและการจัดการด้านอื่น ๆ พร้อมกันนี้ มีเป้าหมายที่จะให้ครู ผู้บริหารศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามลักษณะที่พึงประสงค์ภารกิจดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงต้องได้รับความร่วมมือ จากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางแผนและปฏิบัติ ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการ งานธุรการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน อาคารสถานที่และงานสัมพันธ์กับชุมชนให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาให้สถานศึกษามีการพัฒนาจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การจัดการทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน โดยนำการบริหารงานวิชาการ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 3) อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์และ 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ เข้ามาช่วยให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารงานวิชาการ สามารถพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (สุนันท์ สารคำ, 2565 : 2)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความคิดสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก “ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่ากัน” ความหมายนี้แยกให้เห็น “ผู้นำเป็นทางการ” (Formal Leader) ของกลุ่มที่เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มกับ “ผู้นำไม่เป็นทางการ” (Informal Leader) ที่เป็นผู้ซึ่งมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ประการที่สอง ผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นในความโดดเดี่ยว ถ้าถามว่า “ใครคือผู้นำ” คำตอบหนึ่งต่อคำถามนี้คือ “ให้มองไปข้างหลังผู้นั้น และดูว่ามีใครกำลังเดินตามหลังมาบ้าง” ในเกือบทุกกรณีบุคคลย่อมไม่สามารถบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงหมายความว่า ผู้เดินตามหลังจะต้องยอมรับอิทธิพลของผู้นำ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560 : 23-24)

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติของบุคคล เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรมภาวะผู้นำ คุณสมบัติของบุคคล เช่น สติปัญญา ความดีงามความรู้ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2546 : 2)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534 : 196)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979 : 303)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ประสานความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จด้วยความถูกต้องดีงามด้วยสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations)

หลักการของภาวะผู้นำ

ตามทฤษฎีวิชาการได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในข้างต้นที่กล่าวมาข้างได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน จากการศึกษาจึงได้รวบรวมทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ฮอดจ์และจอห์นสัน (Hodge & Johnson) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่าง ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Fellowship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำ คือ คุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินค่าของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

4) ทฤษฎีของผลรวม (Electric Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีข้างต้นมารวมกันเพื่ออธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, 1970 : 255-259)

ดิน ปรัชญาพฤทธิ ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง มีพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากกรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดแต่ละยุคสมัย

2) ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ที่ที่จะก้าวขึ้นสู่ภาวะผู้นำนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ขณะนั้นว่าที่จะมีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในยามวิกฤตได้ ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากภาวะทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ ปฏิกริยาโต้ตอบ สถานภาพ การรับรู้ พฤติกรรมของผู้นำและผู้ตาม

4) ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากการโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างสมาชิกโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มได้ตลอดเวลา

5) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวโดยเน้นความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ทำให้บุคคลในองค์กรมีความเป็นอิสระ เสรี สามารถตอบสนองความต้องการการของตนเองและของสถาบันได้เป้าหมายที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การปฏิบัติเพื่อการที่จะได้ทำซึ่งผลงานและเข้าใจจากผู้ร่วมกลุ่มงานเดียวกัน

6) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามให้การยอมรับผู้นำ เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำทำให้สมาชิกสมาชิกคนอื่นมีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วย (ติน ปรัชญาพฤทธิ, 2527 : 235-637)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้กล่าวถึงความเป็นภาวะผู้นำว่าเป็นองค์ประกอบประการหนึ่ง ที่ทำให้การบริหารงานของผู้นำประสบผลสำเร็จ โดยเป็นการใช้พฤติกรรมของแต่ละคนที่สะสมจาก ประสบการณ์หรือการรับรู้เพื่อใช้ในการชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะทำตามที่ต้องการให้ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นกลุ่มที่พยายามหาคำตอบว่าผู้นำควรลักษณะเช่นไร

2) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories of Leadership) เป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมา กลุ่มนี้พยายามที่จะหา คำตอบว่าพฤติกรรมของผู้นำมีลักษณะอย่างไร

3) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) เป็นกลุ่ม ที่เน้นการศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นภาวะผู้นำกลุ่มนี้พยายามจะหาคำตอบว่า ผู้นำต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำคนอื่นได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 : 437)

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นทั้งในทางพันธุกรรมสัณฐานตาณ สถานการณ์ เวลา โอกาสหรือกระทั่งสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยพฤติกรรม คือ การใช้อำนาจ อิทธิพล ตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จจึงทำให้แยกทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theories)

ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง แนวทางในการผลิต ประชากรให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่จะนำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ ความสำเร็จก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพประกอบไปด้วย การเป็นนักคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การเป็นนักสื่อสาร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การคิดบวก การเชื่อมั่นในตนเอง

การมุ่งมั่นพากเพียร เป็นนักประกอบการและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเทคโนโลยี นักสร้างแรงบันดาลใจ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าประสงค์ด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเข้าถึงองค์ความรู้ และการสร้างระบบ เครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทยต่อไป (พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ, 2565 : 417-436)

ภาวะผู้นำทางการศึกษา คือ ผู้นำของผู้ได้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน การเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือจะสามารถนำการพัฒนามาสู่เยาวชนและบุคคลในชุมชนได้ (อินตา ศิริวรรณ, 2557 : 457)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้วยการ จัดการและปรับปรุงพัฒนาการศึกษาและพยายามช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายโดยรวมแล้วจำเป็นต้อง มีผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญมีความสามารถและทุกมท ที่สำคัญต้องมีความเชื่อและความหลงใหลในสิ่งที่ทำ และทำด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้การศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ (พระมหาปฐมภูมิ ปญญาทีโป (จังพล) และ จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2565 : 47)

หลักของภาวะผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษา หรือ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะ ความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ทัวทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Having self –belief (pono)) อย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิด ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง พร้อมทั้งความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ อย่างหนึ่งของบรรดาบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ไม่มีบุคคลสำคัญคนใดเลยที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว เป็นมิติหนึ่งที่อยู่บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ หากปราศจากความเชื่อมั่นในตนเองแล้วก็ไม่สามารถ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ใหญ่โตได้ ลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรม กล่าวคือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิดกล้าที่จะลงมือทำ มีความกล้าเสี่ยง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความเป็นผู้นำ (พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ, 2565 : 417-436)

ความหมายของการบริหารการศึกษามีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันผูกพันผูกมัดและตกลงใจร่วมกันใน การบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 1. การร่วมคิดตัดสินใจ เป็นการให้คำปรึกษาหารือในการ ดำเนินงานการคัดเลือกบุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับ ดูแลสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสาน การทำงานร่วมกัน นำเสนอเทคนิคใหม่ ๆ ประสานโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างการ ทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม สร้างความเข้าใจหน่วยงาน ลดความขัดแย้งสร้างความสุข 2. การร่วมดำเนินการ เป็นการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ให้ดีขึ้น พัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเสนอปัญหาและหาทางแก้ไข รับรู้ข่าวสารการดำเนินการต่าง ๆ ทุกมิติ ตรวจสอบ ปลูกขวัญสร้างกำลังใจ สร้างบรรยากาศดี ๆ นำเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ การเสนอการนำเอาคุณธรรมมาสอดแทรกทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี สร้างวัฒนธรรม ใหม่ในองค์กร 3. การร่วมรับรู้ผลประโยชน์ เป็นการรับรู้ผลประโยชน์ของการดำเนินการให้ความรู้ และ นำเสนอโครงการต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นในการพัฒนารับรู้การใช้งบประมาณรายปี พัฒนาการเรียนของนักเรียน ให้คำแนะนำให้ความรู้และและปรับทัศนคติที่ตรงกัน จัดหาทุนเพิ่มเติม เพื่อดำเนินงานจัดสนับสนุนตามลำดับความจำเป็น ใกล้เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในงบประมาณ ตรวจสอบ ความโปร่งใสและดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม 4. การร่วมติดตามประเมินผล เป็นการดำเนินการสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ดูแลผลประโยชน์ สถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงาน เก็บข้อมูลเชิงสถิติ สร้างสามัคคีในการบริหารสถานศึกษารับรู้ ผลการประเมินรวมและเสนอแก้ไขอย่างอิสระ เลือกแบบการประเมินที่เหมาะสม แนะนำช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการประเมิน ออกแบบวิธีประเมินทดสอบ (พระมหาสิริยา สิริยโส (ชาลีเปรี่ยม), 2563 : 8)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการ ทำงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษาภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็น ที่ยอมรับลดความขัดแย้งและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา (วรรณภา ใจเย็น และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564 : 1110)

อาร์กิริส (Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น (Argyris, C., 1964 : 21)

จากบทความดังกล่าว สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจการที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม แม้การบริหารการศึกษาจะเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งมีวิธีการจัดการความรู้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบการบริหารการศึกษายังเป็นศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องประยุกต์ทฤษฎีและหลักการให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพจริง

หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

การมีส่วนร่วม หมายถึง ชุมชนใดที่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด ก็จะทำให้การพัฒนาชุมชนนั้นสามารถเป็นไปได้โดยสะดวกและสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและการติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสาร

ได้อย่างอิสระได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาให้ทางเลือก ในการปฏิบัติการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจประการแรกที่จะต้องทำ (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2563 : 16-17)

หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

การมีส่วนร่วม หมายถึง ชุมชนใดก็ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด ก็จะทำให้การพัฒนาชุมชนนั้นสามารถเป็นไปได้โดยสะดวกและสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีความเข้าใจ ในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและการติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสาร ได้อย่างอิสระได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาให้ทางเลือก ในการปฏิบัติการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจประการแรกที่จะต้องทำ (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2563 : 16-17)

หลักสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์

1. ทาน (การให้) คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือ วาจาซาบซึ้งใจ) คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดง ประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3. อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา (ความมีตนเสมอ) คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และ สิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546 : 143)

หลักการบริหารตามสังคหวัตถุ 4

การดำเนินการบริหารการศึกษาขององค์กร สังคหวัตถุ 4 คือ หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ซึ่งในที่นี้รวมถึงพลเมืองบริษัท (Corporate Citizen) ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้เป็นตัวแบบหรือวิธีการในการดำเนินการบริหารการศึกษาขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่มีการสงเคราะห์ที่เกื้อกูลเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) Corporate Philanthropy คือ การให้หรือการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่าทั้งในรูปของวัตถุสิ่งของ เช่น การนำสิ่งของเครื่องใช้ไปแจกแก่ผู้ประสบภัย การทำบุญตามหลักศาสนา การให้โอกาสทางธุรกิจ การแบ่งปันตลาดหรือการให้อภัย ตลอดจนการให้ความรู้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เปรียบได้กับทาน 2) Corporate Communication คือ การสื่อสารในสิ่งที่เป็คุณประโยชน์สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วยเหตุผลและความจริงใจ โดยไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด เช่น การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้บริโภค การไม่โฆษณาประชาสัมพันธ์คุณลักษณะของสินค้าเกินจริง หรือการไม่หลอกลวงมอมเมาประชาชน เปรียบได้กับ ปิยวาจา 3) Community Volunteering คือ การเสียสละแรงงาน แรงใจและเวลา เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ การระแวงระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปโดยสมัครใจ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบหนึ่งเปรียบได้กับอัตถจริยา 4) Equitable Treatment คือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ไม่ถือว่าองค์กรตนเป็นใหญ่ เอาใจใส่ในสุขทุกข์ของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และร่วมแก้ไขโดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์กรในการดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การดูแลสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายใหญ่รายย่อยอย่างเสมอภาคการบริการลูกค้าอย่างเสมอต้นเสมอปลายโดยไม่เลือกกว่าเป็นรายใหญ่หรือรายย่อย การทำหน้าที่ในการเสียภาษีอากรให้รัฐอย่างตรงไปตรงมา เปรียบได้กับสมานัตตตา (วรวิฑูฒิ พลเพชร, 2563 : 43-44)

สรุป

ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

ผู้นำทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ทุกระดับเป็นสำคัญ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Having self –belief (pono)) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง

นอกจากนี้ต้องรู้จักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีขั้นตอนในการบริหารมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เจริญปริมาณ เจริญคุณภาพ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในด้วย ผลประโยชน์ของโครงการในทางบวกและผลเสียหายของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (view) ความชอบ (preference) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม

โดยการนำธรรมะสำหรับการทำงานร่วมกับหลักพุทธธรรม หากผู้นำและบุคคลใดนำไปปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ “งาน” ทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยตนเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น หลักธรรมเหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคัมวัตถุ 4 ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี และเอื้อเฟื้อเกื้อกูล โดยหลักธรรมในสังคัมวัตถุ 4

1) ทาน : เกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น

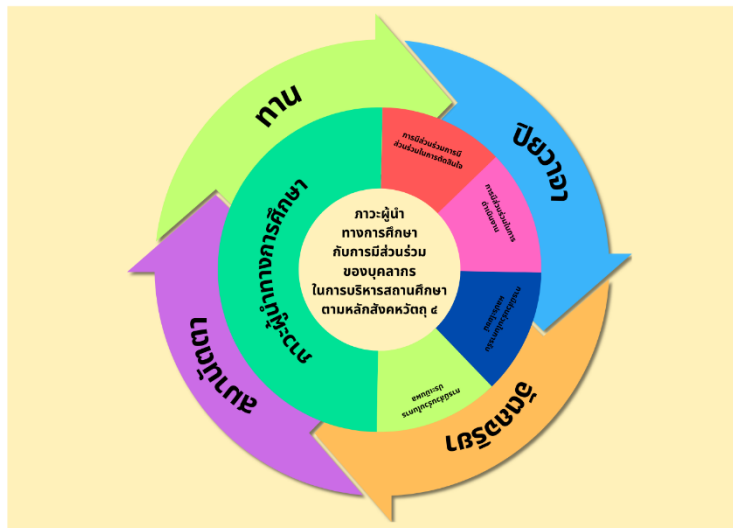
2) ปิยวาจา : ใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ประนีประนอมและเหมาะสมกับกาลเทศะ

3) อตถจริยา : ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่ประนีประนอมต่อผู้อื่น

4) สมานัตตา : ร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้ดังนี้วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้นำวงกลมชั้นที่ 2 คือ ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลวงกลมชั้นที่ 3 คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการ คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัทธจริยา และสมานัตตา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 16-17.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2527). ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12) (บันทึก 9 สิงหาคม พ.ศ. 2547).
- พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป (จึ้งพล) และ จิราภรณ์ ผั่นสว่าง. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(1), 43-52.
- พระมหาสิริยา สิริโย (ชาลีเปี่ยม). (2563). รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. Journal of Modern Learning Development, 7(7), 417-436.
- วรรณภา ใจเย็น และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14, 1110.
- วรวิมล พลเพชร. (2564). สังคหวัตถุ 4 : ภาวะผู้นำทางการศึกษากับทีมงานทางการศึกษาไทย. วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน, 7(2), 50-62.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ดวกมลสมัย.
- สุนันท์ สารคำ. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- อินดา ศิริวรรณ. (2557). รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษา. สารนิพนธ์, 451-458.

Argyris, C.. Interpersonal competence and organizational effectiveness (Homewood: Irwin-Dorsey, 1964). 21.

Hodge Billey J. & Herbert J.Johnson, (1970). Management and Organization Behavior, Newyork: John Willey & Sons, pp. 255-259.