

สังคหวัตถุ 4 : ภาวะผู้นำทางการศึกษากับทีมงานทางการศึกษาไทย

Sangahavatthu 4: Educational Leadership team, the educational Thailand.

นายวรวุฒิ พลเพชร

นักวิชาการอิสระ

Mr. Worawut Phonphet

Independent Scholar

Corresponding author Email : worawut665@yahoo.com

(Received : December 7, 2021 ; Revised : December 15, 2021 ; Accepted : December 25, 2021)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำหลักพุทธบริหารการศึกษา คือสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการเข้ากับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรหลักของสังคม โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษา และจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาการเรียนรู้เรียนทั้งโรงเรียน ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนั้นจำเป็นต้องทำอย่างหนึ่งที่ผู้นำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หากนำสังคหวัตถุ 4 เป็นเหมือนกุญแจนำชีวิต เข้มทิศนำสังคมให้ก้าวไปสู่สันติภาพ ความสงบสุข และลดการย้ายปีศาจกันและกัน มองเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเป็นสิ่งมีชีวิตที่จะคอยดำรงช่วยเหลือ ไม่มองเพื่อนมนุษย์ด้วยกันคือเหยื่อที่จะคอยเอารัดเอาเปรียบกัน จะทำให้ผู้นำทางการศึกษา บริหารงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกายและใจ

คำสำคัญ : สังคหวัตถุ 4 ภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ทีมงาน ทางการศึกษาไทย

Abstract

This article aims to bring the Buddhist Education. 4 Sangahavatthu object is integrated into the school administrators. Education leaders need to define their role in the management of several schools with their subordinates. It can be driven to an institution that is the main organization of society. The need to clearly define its role as a leader in education. And the need to define the roles of the individuals involved with the study. In order to coordinate the activities within the academy together. This will result like this, it is essential that leadership to propel the development of the education system. The administration to achieve the goals set. If the object Sangahavatthu 4 as key to life. Compass lead society towards peace, tranquility and reduce the persecution inflicted on each other. Look another human being is a creature that will help sustain. Do not look another human being is a victim who will take advantage of it. Make education leaders Administration together effectively. And happy body and mind.

Keywords : Sangahavatthu 4 educational leadership team of educational Thailand.

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลกในปัจจุบัน นับว่ามีพัฒนาการที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไร้ขอบเขต เป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุ โดยมีการพัฒนาที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสังคมที่ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีบทบาทหน้าที่ที่ซับซ้อนมากขึ้นยิ่งกว่าเดิม เป็นสังคมที่ถูกกล่าวขานหรือเรียกกันในปัจจุบันว่าสังคมยุคโลกาภิวัตน์หรือสังคมของโลกที่ไร้พรมแดน กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่รุนแรงรวดเร็วในขณะนี้ ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติทั้งสังคมไทยและสังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก่อให้เกิดการปรับตัวของผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม เพื่อนำพากลุ่มหรือองค์กรให้ฝ่าฟันผ่านพ้นกับวิกฤติที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความสมดุลของการดำเนินชีวิตและนำความสุขมาให้ คำกล่าวของ William S. Siffin (ประชุม รอดประเสริฐ:2552) “หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคม (Society) ก็คงไม่ปรากฏ และหากปราศจากสังคมแล้ว มนุษย์ (Human) ก็คงไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้” จึงวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์ที่รวมกลุ่มกันเป็นสังคม จะอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขได้ต้องมีการบริหารจัดการและต้องมีผู้นำ แต่การบริหารจัดการมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันทุกด้าน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายด้านปัจจัยและบริบทในสภาวะปัจจุบันนี้ คงไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เพราะผู้นำจะต้องเผชิญกับความสลับซับซ้อนของปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมาย ทั้งบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารรุ่นเก่า คงเกิดความยุ่งยาก แต่ถ้ามีการศึกษาเรียนรู้ในการเป็นผู้นำมืออาชีพซึ่งจะต้องมีภาวะผู้นำก็อาจจะเป็นผู้นำที่ดีได้

ซึ่งผู้เขียนความได้เรียบเรียงความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาในด้านความหมาย องค์ประกอบ ความสำคัญ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและแนวทางการนำภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาไปใช้ประโยชน์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เตรียมตัวก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาได้มีความพร้อมฝึกฝนตนเองให้มีภาวะผู้นำ ที่จะสามารถไปบริหารจัดการห้องค์การทางการศึกษาและประยุกต์หลักพุทธบริหารการศึกษา หมวดสังคหวัตถุ 4 เพื่อการดำเนินงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ ตอบสนองความต้องการของชาติ การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำพาสังคมไทยให้ก้าวไกลไปข้างหน้าได้อย่างทัดเทียมกับอารยประเทศได้ต่อไป

ความหมายของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal Determines) ซึ่งหมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานของกลุ่ม ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเลือก หรือผู้ที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะเป็นที่นิยมชมชอบของกลุ่ม เนื่องจากเห็นว่ามีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติพิเศษที่จะนำกลุ่มได้ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behavior) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงหรือประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เสมอ โดยจะอาสาสมัครนำเองก็ได้ หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มก็ได้ ผู้นำ คือ ผู้ปฏิบัติตามบทบาท (Role – Image) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามบทบาท ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มเห็นพ้องกันว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น ผู้นำ คือ ผู้ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ เป็นผู้ตั้งใจ และพยายามทำความเข้าใจความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม และจะต้องคำนึงถึงความสามัคคี เป็นสำคัญ บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่นสรุปความหมายของผู้นำ ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ความสมัคสมานสามัคคีกัน ปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกให้งานเจริญก้าวหน้า และ บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้นำทางการศึกษา

1. จะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม เป็นผู้นำทางปัญญา รอบรู้ด้านใดด้านหนึ่งชัดเจน อาศัยความรู้ประสบการณ์ที่ดีในอาชีพ
2. ต้องเป็นผู้จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นตัวแบบ ตัวอย่างที่ดี ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำต้องเป็นผู้ยอมรับจากผู้อื่น

3. ต้องเป็นนักพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเอง เป็นนักพัฒนา มีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี

4. บทบาทในเชิงบริหาร วิชาการ แก้ปัญหาได้

5. บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มีความฉลาด มีอารมณ์ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติอย่างไร

1. ความรู้ (Knowledge)

การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้อย่างรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative)

ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness)

ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)

ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty)

ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience)

ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้ อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness)

ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดเยื้อขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูม เป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8. มีความภักดี (Loyalty)

การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์การ ความภักดีนี้ จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty)

ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโสมม ไม่จองหอง ไม่ว่างอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้(เศวานิต เศาณานนท์:2542) ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็หน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร ซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา(Superior) หลายชั้นลดหลั่นกันไป ตามลักษณะงาน ถ้างานมีมากและแตกต่างกัน ก็ต้องมีหัวหน้าหลายคนลดหลั่นกันตามลำดับชั้นทางการบริหาร จากระดับสูงสุดลงสู่ระดับต่ำสุด หัวหน้าจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การ จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จ จะเกิดจากภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า ควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำ การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั้น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญให้ ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2545) และมีผู้สรุปรวบรวมความหมายและความสำคัญ ของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย
4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งซึ่งอกเงยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก
6. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษา โครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การ ที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

แนวคิดของการทำงานเป็นทีม

เมื่อบุคคลมีการรวมตัวกันจึงเรียกรวมตัวนั้นว่า กลุ่ม โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ปรากฏตัวอยู่ในกลุ่มในสถานที่แห่งหนึ่งและมีความเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพา ระหว่างกันหรือไม่ก็ได้ การฝังตัวของบุคคลอยู่ในระบบสังคม เช่น ในชุมชน หรือในองค์การจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้น และเมื่อมีการพึ่งพากันจุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จตามความต้องการของตน การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกันและกันโดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ

หรือเป็นเพื่อนร่วมองค์การ เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า ทีม มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์การรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก

หัวใจของทีม คือ การมีข้อผูกมัดร่วมกันทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น แต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันทำในงานที่คนเดียวทำไม่ได้หรือบรรลุความสำเร็จได้ยาก ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนแล้วนำมาบวกรวมกัน (Worth more than sum of its parts) เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (A team is a group of people who function as a unit.) ในเรื่องของการทำงาน ทีมงานในบางองค์การอาจใช้คำว่า “คณะทำงาน” แทน ตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนได้แก่ การเล่นเกม เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเชียร์ริตเตอร์ เป็นต้น(พรพิมล เขาสมบุรณ์:2543) ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ทีมแตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าโดยการนำความรู้และทักษะมาบูรณาการเข้าด้วยกัน คำว่า”ทีม” เป็นคำในภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ทับศัพท์ โดยมีความหมายว่าเป็นการร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีความปรองดองและราบรื่นซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จ แม้ว่าการรวมตัวกันของบุคคลเป็นกลุ่มจะทำได้ จุดมุ่งหมายในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ผลลัพธ์ของงานและประโยชน์ที่ต้องการเป็นเรื่องของแต่ละคนที่คิดช่วงชิงให้ได้มา จึงพบว่าในหลาย ๆ องค์การที่เรียกกลุ่มงานของตนว่า ทีมงาน อาจไม่ใช่ทีมงานที่แท้จริงถ้าผลผลิตของงานเป็นการนำงานของแต่ละคนมารวมกัน

เมื่อกล่าวถึงตัวแบบ หรือ Model ในการดำเนินการทางการศึกษา ความคิดแรกของนักบริหารหลายคนจะนึกไปถึงตำราต่างประเทศ ตัวแบบที่คิดค้นจากสำนักวิชาการธุรกิจ หรือ Business School ในตะวันตก เนื่องจากความเคยชินที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน โดยไม่เคยมีการตรวจสอบหรือทบทวนความคิดเป็นครั้งที่สองว่า มีอะไรที่รับรองว่าความคิดแรกนั้นถูกต้องและเหมาะสมดีแล้ว การพิจารณาถึงบริบทของเรื่องมีความสำคัญมากกว่าถ้อยคำที่เรียก ในการศึกษาหลายต่อหลายครั้งค้นพบว่า สังคมไทยในยุคสมัยที่ผ่านมามีการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาที่มีความเข้มข้นมากกว่าสังคมในตะวันตกเสียอีก อย่างกรณีของการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในงานที่ทำจนกลายเป็นประเพณีที่เรียกว่า “การลงแขก” ก็เป็นตัวอย่างหนึ่ง ที่เมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมตะวันตกซึ่งค่อนข้างไปทางต่างคนต่างอยู่ ตัวใครตัวมัน ต้องแข่งขันกันเอาตัวรอด จึงด้อยในเรื่องความสนิทสนมเกื้อกูลกันทางสังคม ด้วยเหตุนี้ สังคมตะวันตกหรือกระทั่งสังคมในประเทศตะวันออกหลายประเทศที่ได้รับเอาวัฒนธรรมการแข่งขัน การชิงดีชิงเด่นอย่างเอาเป็นเอาตาย จนเกิดความเครียด เกิดปัญหาทางจิตใจ กำลังถวิลหาวิธีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมากขึ้น คำนึงถึงสังคมส่วนรวมมากขึ้น

เป็นที่สังเกตได้มากขึ้นเรื่อยๆ ว่า มีปริมาณของกลุ่มคนชั้นปัญญาชนชาติตะวันตกได้เดินทางเข้ามาศึกษาและปฏิบัติธรรมเพื่อค้นหาวิธีแก้ปัญหาวางจิตใจเพิ่มมากขึ้น มีเหล่าบรรดานักคิดชาวตะวันตกที่มีชื่อเสียงในวงการการศึกษาได้เขียนตำราการบริหารจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารเชิงพุทธอยู่อย่างชัดเจน ฉะนั้น

องค์กรธุรกิจในสังคมไทย แทนที่จะไปค้นหาตัวแบบจากตะวันตก ซึ่งในที่สุดแล้ว ก็คือภูมิปัญญาที่เรามีอยู่มาแต่เดิม ไม่ต้องไปร่ำเรียนจากตำราของนักคิดตะวันตกเหล่านี้ก็พอทดหนึ่ง แต่ใช้วิธีศึกษาโดยตรงจากสิ่งที่มีอยู่ เพียงแต่ต้องมองข้ามข้อจำกัดในเรื่องของถ้อยคำที่ใช้ ซึ่งอาจจะไม่ร่วมสมัย โดยเล็งไปที่เนื้อหาหรือแก่นของเรื่องแทน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความเชื่อมโยงผูกพันของงานและความสัมพันธ์ต่อกันในทีมงาน ดังนั้น พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม เช่น

1. การไม่ยอมรับกัน มีการตั้งเงื่อนไขที่ทำให้โอกาสที่จะทำงานร่วมกันเป็นไปได้ยาก การไม่ยอมรับเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในการทำงานและการไม่ยอมรับอาจนำไปสู่การดูถูกดูแคลน เหยียดหยาม ยิ่งเป็นการไม่ยอมรับในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาแตกต่างกันด้วยแล้วจะทำให้มีปัญหาเกิดขึ้น

2. การนิ่งดูตายโดยปล่อยให้สมาชิกแต่ละคนทำงานโดยมีความคิดเพียงว่างานของตนที่ได้รับมอบหมายเรียบร้อยแล้วซึ่งการไม่ช่วยเหลือกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนอาจทำให้รู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน จนกลายเป็นความไม่ชอบ

3. การไม่ชอบพอกัน บุคคลอาจมีความรู้สึกไม่ชอบกันเป็นส่วนตัวเนื่องจากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อกันมาก่อน สาเหตุของความไม่ชอบมีความหลากหลาย เช่น ไม่ชอบเพราะเป็นคนจน ไม่ชอบเพราะอิจฉา ไม่ว่าจะความไม่ชอบจะมาจากสาเหตุที่เป็นส่วนตนหรือการทำงาน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การทะเลาะวิวาท กลั่นแกล้ง ไม่พูดจากัน ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีและการปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือกัน พฤติกรรมเช่นนี้มีผลทำให้ความขัดแย้งขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น

4. การขัดผลประโยชน์ หรืออาจได้รับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน เช่น แย่งชิงกันในเรื่องของเงินรายได้ อำนาจ ตำแหน่ง ปิดบังหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงต่างๆ เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริต ทำให้ไม่ไว้วางใจกัน อาจเนื่องมาจากผลประโยชน์มีจำกัดไม่สามารถจัดให้ทั่วถึงได้ เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี สมาชิกทำงานอย่างไม่มีความสุข

5. การมีความคิดเห็นไม่ตรงกันหรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน วัยและอายุ เพศ อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ความเชื่อที่แตกต่างกันมากทำให้เกิดความขัดแย้งกัน

6. การแข่งขันกันในการทำงานมากเกินไป ถ้ามีการแข่งขันกันเฉพาะบุคคลจะทำให้ไม่อยากทำงานร่วมกับคนอื่น อยากทำงานให้ดีเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าเพื่อนร่วมทีม เกิดการชิงดีชิงเด่นไม่ร่วมมือกันทำงาน นับว่าผิดหลักการการทำงานเป็นทีมที่มุ่งผลงานเป็นทีม และในกรณีที่มีการแข่งขันกันเป็นทีมก็จะตกอยู่ในภาวะที่อยากจะทำอะไร

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความสัมพันธ์

นักทฤษฎีทางการบริหารจัดการ(ปราชญา กล้าผจญ:2544) ที่มีชื่อเสียง คนหนึ่งคือ Elton Mayo (เอลตัน เมโย) และคณะ พวกเขาได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะจิตใจและร่างกายของคนทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อผลผลิตและคุณภาพการผลิต โดยออกแบบการวิจัยให้มีทั้งการสังเกต

สัมภาษณ์ ทดลอง และการกำหนดตัวแปร ทั้งนี้เป็นแนวคิดการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์ เรียกว่า เป็นต้นแบบ แห่ง “การจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์” (Human Relation) Elton Mayo (เอลตัน เมโย) และคณะ ค้นพบว่า “คนงานจะไม่ทำงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ได้รับมอบหมาย เพราะว่านอกเหนือจากการทำงานเพื่อเงินแล้ว คนงาน ยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองอยู่ด้วย

Elton Mayo เป็นนักสังคมวิทยาทำงานอยู่ฝ่ายการวิจัยอุตสาหกรรมของฮาร์วาร์ด (The Department of Industrial Research at Harvard) เขาได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ หรือ การจัดการแบบเน้นพฤติกรรมศาสตร์” เขาและเพื่อนร่วมคณะวิจัย ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin, F.J. Roethlisber และ W.J. Dickson ได้ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกิริยาทางจิตวิทยาของคนงานการทำงานตามสถานการณ์ที่ ต่างกันตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นที่ Western Electric’s Hawthorne Plant (1927-1932) ในการทดลองของเขา และคณะได้แบ่งการทดลองเป็นระยะต่อเนื่องกัน

เครื่องมือนี้คืออะไร/มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

Hawthorne Studies เป็นการทดลองวิจัยในโรงงาน Western Electric Company ในปี ค.ศ. 1927-1932 โดยทีมงาน Hawthorne ภายใต้การนำของ Mayo ประกอบด้วยการวิจัยทดลอง 3 เรื่องใหญ่คือ:ศึกษา สภาพห้องทำงาน (Room Studies), การสัมภาษณ์ (Interview Studies) และ การสังเกตการณ์ (Observation Studies)

สรุปผลการศึกษา Hawthorne

1. ปัจจัยด้านปทัสถานทางสังคม เป็นตัวกำหนดปริมาณผลผลิตไม่ใช่ปัจจัยด้านกายภาพ
2. ความคิดที่ว่าคนเห็นแก่ตัว ต้องการเงินค่าตอบแทนมากๆเป็นการมองแคบๆ
3. พฤติกรรมของคนงานถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

สนับสนุนให้มีการทำวิจัยด้านผู้นำต่างๆ ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้คน ในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวความคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Elton Mayo สำคัญ

แนวความคิดของ Mayo จาก การทดลองที่ Hawthorn ใกล้เมือง Chicago U.S.A สรุปได้ 5 ประการ คือ

1. ปทัสถานสังคม(ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคน งานด้วยกัน จะมีความสุขสบายใจและเพิ่มผลผลิต มากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติ กัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่ม และยังผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน หนึ่งของพรรคพวก

2. กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูง ใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารโดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้

3. การให้รางวัลและการลงโทษ ของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่า การที่ฝ่าย บริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้

4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขบวนการมนุษยสัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง ขบวนการมนุษยสัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อข้อ ความอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ ปัญหา เป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงาน ทำงานได้ผลงานดีมาก ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว

สรุปได้ว่า Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการทดลองนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของ กลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก "ความรู้สึก" (sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

ธรรมะสำหรับการทำงานร่วมกัน

หลักพุทธธรรม(กนก จันทร์ขจร:2549) หากผู้นำและบุคคลใต้นำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ “งาน” ทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยตนเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ชุดเหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกมิตร และเอื้อเพื่อเกื้อกูล โดยหลักธรรมในสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย

1. ทาน : เกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือ การเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ดังนั้น การทำงานจะต้องช่วยเหลือกันแบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว รวมถึง การมีน้ำใจที่ดีต่อกัน

2. ปิยวาจา : ใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1) เว้นจากการพูดเท็จ 2) เว้นจากการพูด

ส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพื่อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ จะต้องพูดหรือเจรจากันด้วยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน

3. อัตถจริยา : ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือ การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังงาน (กาย) กำลังความคิด และกำลังทรัพย์

4. สมานัตตา : ร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องถึงคิดว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมเสพ” และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอดันเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ รวมถึง การทำตนให้คงเส้นคงวา มีความมั่นคงในอารมณ์ (Maturity) หรือการมี EQ ที่ดี

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมที่ใช้ในการทำงานที่กล่าวมา สังคมวัตถุ 4 เป็นเรื่องง่าย ๆ ใกล้ตัวที่เราปฏิบัติกันอยู่แล้วในฐานะปัจเจกชน (Individualism) แต่อาจยังขาดความเข้มข้น/เอาจริงเอาจังกันเท่าที่ควร การจัดแบ่งชุดธรรมะสำหรับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันตามนัยดังกล่าวเป็นจุดเน้นที่ผู้ดำรงตนในตำแหน่งควร จะให้ความสนใจหรือมีการปฏิบัติในชุดธรรมะนั้นให้มากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น แต่มิได้หมายความว่า การปฏิบัติตามชุดธรรมะจะเป็นเอกเทศต่อกัน ทุกชุดธรรมะจะเกื้อกูลต่อกัน และหากทุกคนสามารถปฏิบัติได้พร้อมกับการทำหน้าที่ของตนเต็มกำลังความสามารถอย่างสมบูรณ์ เชื่อเหลือเกินว่าบรรยากาศในการทำงาน “งานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์” คงเกิดขึ้นได้ไม่ยาก สมดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปรารถนาที่จะเห็นคนไทยมีความสุขในปีใหม่ พ.ศ. 2554 ด้วยการให้ คือ ให้ความรัก ความเมตตา กัน ให้น้ำใจไมตรีต่อกัน ให้อภัยกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์กัน โดยมุ่งตีมุ่งเจริญต่อกันด้วยความบริสุทธิ์ใจและจริงใจ ดังนั้น จึงขอให้พวกเราตั้งจิตอธิฐานที่จะน้อมนำหลักธรรม และกระแสพระราชดำรัสดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน โดยเฉพาะการรักงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน รวมถึงการให้ การเกื้อกูลกัน และการปฏิบัติต่อกันอื่นเหมือนกับการปฏิบัติต่อตนเอง (เอาใจเขามาใส่ใจเรา) ซึ่งทุกคนสามารถทำได้ เพราะทุกอย่างอยู่ที่ “ใจ” ใจที่จะเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตมีคุณค่าและมีความสุข

สรุป

การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับองค์กรธุรกิจที่เห็นความสำคัญของการบริหารการศึกษา และต้องการดำเนินกิจกรรมการบริหารการศึกษาอย่างสัมฤทธิ์ผล ที่มีการกล่าวถึงกันมากในขณะนี้ คือ เรื่องของการพัฒนาวิธีการหรือตัวแบบ (Model) ในการดำเนินการบริหารการศึกษาขององค์กร สังคมวัตถุ 4 คือ หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ซึ่งในที่นี้รวมถึง พลเมืองบริษัท (Corporate Citizen) ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้เป็นตัวแบบหรือวิธีการในการดำเนินการบริหารการศึกษาขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่มีการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. Corporate Philanthropy คือ การให้ หรือการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่า ทั้งในรูปของวัสดุสิ่งของ เช่น การนำสิ่งของเครื่องใช้ไปแจกแก่ผู้ประสบภัย การทำบุญตามหลักศาสนา การให้โอกาสทางธุรกิจ การแบ่งปันตลาด หรือการให้อภัย ตลอดจนการให้ความรู้ คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เปรียบได้กับ ทาน

2. Corporate Communication คือ การสื่อสารในสิ่งที่เป็คุณประโยชน์ สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วยเหตุผล และความจริงใจ โดยไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด เช่น การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง ครบถ้วนแก่ผู้บริโภค การไม่โฆษณาประชาสัมพันธ์คุณลักษณะของสินค้าเกินจริง หรือการไม่หลอกลวงมอมเมาประชาชน เปรียบได้กับ ปิยวาจา

3. Community Volunteering คือ การเสียสละแรงงาน แรงใจ และเวลา เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ การระแวงระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปโดยสมัครใจ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบหนึ่ง เปรียบได้กับ อุตถจริยา

4. Equitable Treatment คือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ไม่ถือว่าองค์กรตนเป็นใหญ่ เอาใจใส่ในสุขทุกข์ของผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ และร่วมแก้ไขโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์กรในการดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การดูแลสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายใหญ่รายย่อยอย่างเสมอภาค การบริการลูกค้าอย่างเสมอดิ้นเสมอปลายโดยไม่เลือกกว่าเป็นรายใหญ่หรือรายย่อย การทำหน้าที่ในการเสียภาษีอากรให้รัฐอย่างตรงไปตรงมา เปรียบได้กับ สมานัตตตา

บรรณานุกรม

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2552). แนวโน้มภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : บัณฑิต
เศวานิต เศาณานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา
พรพิมล เขาสมบุรณ์. (2543) การสร้างทีมงาน. ใน กุญแจรู้ ค้าขาย และคณะ พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
ปราชญา กล้าผจญ และ อัปสรศรี ปลอดภัย. 2544. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา EA 624 (EA 724).
พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กนก จันทร์ขจร.คู่มือธรรมเพื่อชีวิต.กรุงเทพมหานคร:จิรการพิมพ์,2549.
<http://www.supatta.haysamy.com/leadershipandteamwork.html> ค้นหาเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน2559
<http://www.thaicr.com/2006/07/4.html?m=0> ค้นหาเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2559