

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

Developing Collaborative Network Leadership Based on Buddhist Principles for School Administrators in Samut Prakan Province

ศิริประภา นักรำนา

Siraprapa Nakthamna

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education University of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Nak.siraprapa@hotmail.com

Received: 4 November 2025; Revised: 15 November 2025; Accepted: 20 November 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าไว้กับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายสมัยใหม่ เพื่อสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่เข้มแข็งและยั่งยืน บูรณาการหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 (เมตตา, กรุณา, มุทิตา และอุเบกขา) เพื่อเสริมพื้นฐานทางใจและวัฒนธรรมองค์กรภายใน, สังคหวัตถุ 4 (ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา และสมานัตตตา) เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุกในการสร้างความไว้วางใจกับภาคีภายนอก และทิศ 6 เพื่อบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล ต่อยอดแนวคิด “บ้าน-วัด-โรงเรียน” (บวร) สร้างบทบาทผู้บริหารในฐานะกัลยาณมิตรเชื่อมประสานสรรพกำลังจากครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และภาคเอกชน สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะของนักเรียนอย่างองค์รวม ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือกรอบแนวคิดปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและรักษาเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจนบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, เครือข่ายความร่วมมือ, หลักพุทธธรรม

Abstract

This article presents a conceptual framework for developing collaborative network leadership among school administrators in Samut Prakan province. It integrates Buddhist principles with the elements of modern network leadership (trust, communication, facilitation) to create a robust and sustainable educational ecosystem. Key Buddhist principles integrated include Brahmvihara 4 (loving-kindness, compassion, appreciative joy, equanimity) to strengthen internal mental foundations and organizational culture, Sangahavatthu 4 (generosity, kindly speech, beneficial conduct, impartiality) to drive proactive strategies in building trust with external partners and Six Directions to manage relationships with all stakeholders in a balanced manner. This approach builds upon the "Baan-Wat-Rongrian" (Home-Temple-School) concept, envisioning the administrator's role as a benevolent friend who connects resources from families, communities, religious institutions, and the private sector. The aim is to jointly improve student

quality and comprehensively address issues such as educational inequality, environmental challenges, and student well-being. The expected outcome is a practical framework that enables school administrators to establish and maintain strong collaborative networks, foster a culture of shared learning, and enhance educational achievements for sustainable success.

Keywords: Leadership, Collaborative Network, Buddhist Principles

บทนำ

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน (VUCA World) บริบทของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการภายในองค์กรอีกต่อไป แต่ได้ขยายขอบเขตไปสู่การสร้างและบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในสังคม (Harris & Jones, 2017) ทั้งนี้เพื่อระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด

จังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจที่มีลักษณะเฉพาะตัวสูง เนื่องจากเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครและเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรและแรงงาน ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมในชุมชนรอบสถานศึกษา สถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการจึงต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนกว่าในพื้นที่อื่นๆ อาทิ ปัญหาครอบครัวของนักเรียนที่ผู้ปกครองมีเวลาจำกัด ปัญหาสิ่งแวดล้อม และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยลำพังอาจไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างยั่งยืน (วิโรจน์สารรัตน์, 2561)

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network Leadership) จึงทวีความสำคัญขึ้นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ภาวะผู้นำลักษณะนี้เน้นการก้าวข้ามขอบเขตขององค์กรตนเองไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ การประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และสถาบันศาสนา เพื่อสร้างระบบนิเวศทางการศึกษา (Educational Ecosystem) ที่เข้มแข็งและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาผู้เรียน (Daly & Finnigan, 2016) อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยรากฐานที่สำคัญคือ ความไว้วางใจ และสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาและกลไกที่เหมาะสมในการสร้างขึ้น (กัลยาณี ภาคออต, 2560)

ในบริบทของสังคมไทยซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิต การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่น่าสนใจและมีศักยภาพสูง หลักธรรมสำคัญ เช่น พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา) ซึ่งเป็นหัวใจของการสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวใจคนให้ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ล้วนเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างความไว้วางใจและหลอมรวมใจคน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) การผสมผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายสมัยใหม่ จึงอาจเป็นคำตอบที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟื้นฟูและต่อยอดความร่วมมือในรูปแบบ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับพลวัตของสังคมปัจจุบัน

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายเข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย

ในโลกยุคปัจจุบันที่สภาพปัญหาทางสังคมและการศึกษามีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันเกินกว่าที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถแก้ไขได้โดยลำพัง แนวคิดภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นการควบคุมสั่งการจากบนลงล่าง ภายในขอบเขตองค์กรของตนเองนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2553) จึงเกิดการพัฒนาคำคิด "ภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย" ขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย คือ กระบวนการที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน ผู้เชื่อมโยง และผู้กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่หลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันแต่มาจากต่างสังกัด เพื่อระดมความรู้ ทรัพยากร และศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลลัพธ์หรือนวัตกรรมที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานโดยอิสระ (Chrislip & Larson, 1994)

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายในบริบทของสถานศึกษาปรากฏชัดเจนขึ้น เมื่อโรงเรียนไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเพียงสถานที่ให้ความรู้ทางวิชาการ แต่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายจะสามารถก้าวข้ามบทบาทของผู้บริหารภายในรั้วโรงเรียน ไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบนิเวศการศึกษาที่กว้างขึ้น (Daly & Finnigan, 2016) โดยสามารถสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่ หรือการดูแลสุขภาพของนักเรียนแบบองค์รวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา (ปิยวัฒน์ สมนึก, สมบัติ นพรัก, และ สุพล บุญมี, 2565)

2. องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย

ความสำเร็จของการสร้างและขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ละเอียดอ่อนหลายประการ ซึ่งผู้นำต้องให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบหลักที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน ดังนี้ (กัลยาณี ภาคอัฐ, 2560; Daly & Finnigan, 2016)

การสร้าง ความไว้วางใจ ถือเป็นรากฐานและเป็น "สกุลเงิน" ที่สำคัญที่สุดในเครือข่าย ความไว้วางใจไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เกิดจากการที่ผู้นำและสมาชิกเครือข่ายแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และการรักษาสัญญาอย่างสม่ำเสมอ เมื่อสมาชิกในเครือข่ายมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พวกเขาจะกล้าที่จะแบ่งปันข้อมูล เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อทำงานที่ท้าทายร่วมกัน

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงเครือข่ายต้องมีทักษะในการสื่อสารที่เปิดกว้าง ต่อเนื่อง และหลายทิศทาง ไม่ใช่เพียงการแจ้งข้อมูลข่าวสาร แต่คือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสนทนา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างสมาชิกที่มีพื้นฐานและมุมมองที่แตกต่างกัน

การอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน บทบาทของผู้นำไม่ใช่การสั่งการ แต่เป็นการอำนวยความสะดวกให้กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งรวมถึงการกำหนดเป้าหมายและกติการ่วมกัน การออกแบบโครงสร้างเครือข่ายที่ยืดหยุ่น การจัดสรรบทบาทหน้าที่ตามความถนัด และการส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ที่สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายได้ในหลากหลายมิติ เช่น การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) ระหว่างโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อจัดหาแหล่งฝึกงานและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ หรือการประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และผู้นำชุมชน เพื่อร่วมกันจัดทำโครงการดูแลสุขภาพจิต

และป้องกันปัญหาเสียดสีในกลุ่มนักเรียน การกระทำเหล่านี้ล้วนเป็นการขยายขอบเขตการทำงานของโรงเรียนออกไปสู่การสร้างพันธมิตรที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและรอบด้าน

โดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการสร้างคุณค่าผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจองค์ประกอบและแนวทางการประยุกต์ใช้จึงเป็นก้าวแรกที่สำคัญ

หลักพุทธธรรมในการบริหาร

ในสังคมไทยที่พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและจิตใจของผู้คนมายาวนาน การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงแนวคิดเชิงศาสนา แต่เป็นปรัชญาการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม (สมเดช สีแสง, 2558) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานมิได้จำกัดอยู่เพียงการจัดการทรัพยากรหรือการสั่งการ แต่ยังครอบคลุมถึงการบริหาร "คน" และการบริหาร "ใจ" ซึ่งหลักพุทธธรรมได้นำเสนอเครื่องมือที่ลึกซึ้งและทรงประสิทธิภาพไว้หลายประการ โดยหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาเป็นแกนหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย ได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4 และทศ 6

พรหมวิหาร 4 หรือธรรมของผู้เป็นใหญ่ เป็นหลักธรรมพื้นฐานที่เปรียบเสมือนคุณธรรมประจำใจของผู้ปกครอง ประกอบด้วย เมตตา คือความปรารถนาดี ให้อีกฝ่ายมีความสุข ผู้บริหารที่มีเมตตาจะมองบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความปรารถนาดี มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เกื้อกูลและมีความสุข กรุณา คือความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้นำเห็นปัญหาหรือความเดือดร้อนของครู นักเรียน หรือชุมชน จะไม่นิ่งเฉย แต่จะชวนหาทางช่วยเหลือแก้ไข ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความไว้วางใจ มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจต่อความสำเร็จของบุคลากรหรือเครือข่าย จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและลดความอิจฉาริษยาในองค์กร และ อุเบกขา คือการวางใจเป็นกลาง การมีใจเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงเพราะรักหรือชัง สามารถพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ตามเหตุผลและความถูกต้อง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรมในเครือข่าย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) คุณธรรมทั้งสี่ประการนี้เป็นรากฐานทางจิตใจที่ทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพรักและเป็นศูนย์รวมจิตใจของทุกคน

ในขณะที่พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมภายในใจ สังคหวัตถุ 4 คือหลักการปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจและสร้างความสามัคคี ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยตรง ประกอบด้วย ทาน คือการให้ ไม่ว่าจะเป็นการให้วัตถุสิ่งของ ความรู้ คำแนะนำ หรือการให้อภัย ผู้บริหารสามารถใช้หลักทานในการแบ่งปันทรัพยากรและโอกาสแก่โรงเรียนอื่นในเครือข่าย หรือให้การสนับสนุนชุมชน ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ สุภาพ อ่อนหวาน และเป็นประโยชน์ การสื่อสารของผู้บริหารที่มีปิยวาจาจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดี ลดความขัดแย้ง และทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น อัตถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การลงมือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่ายจะสร้างความน่าเชื่อถือได้อย่างดีเยี่ยม และ สมานัตตตา คือการวางตนเสมอต้นเสมอปลายและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเหมาะสมตามสถานะ ผู้นำต้องมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติตน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้ผู้ร่วมงานในเครือข่ายรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจ (พินสุตา สิริธรรมา, 2557) สังคหวัตถุ 4 จึงเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการสร้างและรักษาเครือข่ายให้คงอยู่

นอกจากนี้ ทศ 6 เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยหน้าที่ที่บุคคลพึงปฏิบัติต่อกันในสังคม เปรียบเสมือนแผนที่ความสัมพันธ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรอบด้าน โดยมองตนเองเป็นศูนย์กลางและมีบุคคลกลุ่มต่างๆ อยู่ในทิศทั้งหก ได้แก่ ทิศเบื้องหน้า (บิดามารดา/บุตร) ในบริบทการบริหารคือ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องดูแล ส่งเสริม และพัฒนา ทิศเบื้องขวา (ครูอาจารย์) คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้ความรู้แก่เรา ซึ่งต้องให้ความเคารพและเชื่อฟัง ทิศเบื้องหลัง (สามีภรรยา) คือ คู่ชีวิตหรือผู้สนับสนุนใกล้ชิด ทิศเบื้องซ้าย (มิตรสหาย) คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ หรือภาคีเครือข่าย ซึ่งต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทิศเบื้องต่ำ (บ่าว/คนใช้) คือ ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งต้อง

ดูแลทุกข์สุขและมอบหมายงานตามกำลัง และ ทิศเบื้องบน (สมณพรหมณ์) คือ สถาบันศาสนาหรือผู้ทรงคุณธรรม ซึ่งเป็นที่พึ่งทางใจและเป็นแหล่งที่มาของหลักจริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559) การเข้าใจและปฏิบัติตามหลักทศ 6 จะทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างสมดุลในความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายที่สมบูรณ์

โดยสรุป หลักพุทธธรรมทั้งสามประการนี้ทำงานเสริมซึ่งกันและกัน พรหมวิหาร 4 สร้างพื้นฐานทางจิตใจที่มั่นคงให้แก่ผู้นำ สังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องมือในการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างและประสานเครือข่าย และทศ 6 เป็นกรอบในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้เข้ากับการบริหารสมัยใหม่จึงเป็นแนวทางที่ทรงพลังในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

การผสมผสานแนวคิดการเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายกับหลักพุทธธรรมสู่ความร่วมมือ “บวร” บ้าน วัด โรงเรียน

การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมไทยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ไม่สามารถพึ่งพิงทฤษฎีการบริหารจากตะวันตกแต่เพียงอย่างเดียวได้ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและรากฐานทางความคิด การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นทฤษฎีสมัยใหม่ เข้ากับหลักพุทธธรรมอันเป็นรากฐานทางจิตวิญญาณและวิถีชีวิตของคนไทย จึงเป็นแนวทางที่สร้างความสมดุลและนำไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง การผสมผสานนี้มีใช้การนำสองสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกันมาวางคู่กัน แต่เป็นการค้นหาจุดร่วมและใช้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายคือการสร้างและรักษาความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Daly & Finnigan, 2016) ซึ่งในจุดนี้ หลักพุทธธรรมได้นำเสนอเครื่องมือที่ทรงพลังอย่างยิ่งในการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดี นั่นคือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการครองใจคนที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายได้เป็นอย่างดี (ดวงกมล ลิ้มปัทมปาณี, 2562) โดยประกอบด้วย ทาน (การให้) ซึ่งในบริบทของผู้นำเครือข่าย อาจหมายถึงการแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูล ความรู้ หรือแม้กระทั่งเวลา เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของเครือข่าย, ปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) คือทักษะการสื่อสารเชิงบวกที่สร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้เกิดการเจรจาที่สร้างสรรค์, อตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) คือการที่ผู้นำแสดงตนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของภาคีเครือข่ายอย่างจริงใจ และ สมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) คือการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจผ่านการปฏิบัติตนอย่างคงเส้นคงวา ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกลไกที่เสริมสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) อันเป็นรากฐานที่ขาดไม่ได้ของเครือข่ายที่เข้มแข็ง

ยิ่งไปกว่านั้น การนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน จะช่วยยกระดับภาวะผู้นำจากระดับผู้บริหารจัดการ (Manager) สู่การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leader) ของเครือข่ายได้ ผู้นำที่เปี่ยมด้วย เมตตา (ความปรารถนาดี) และ กรุณา (ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์) จะสามารถเข้าใจความต้องการและความยากลำบากของสมาชิกเครือข่ายได้อย่างลึกซึ้ง ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ เข้าใจ ขณะนี้ มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) จะช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกันภายในเครือข่าย และ อุเบกขา (การวางใจเป็นกลาง) จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นธรรมและปราศจากอคติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559)

เมื่อนำแนวคิดที่ผสมผสานนี้มาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จะเห็นภาพชัดเจนผ่านการพัฒนาความร่วมมือในรูปแบบ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมและวัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยที่อาจอ่อนกำลังลงในยุคปัจจุบัน (สุวิมล อริยสัจจะ และคณะ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเครือข่าย สามารถใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับทั้งสามส่วน โดยเริ่มต้นจาก บ้าน (ผู้ปกครองและ

ชุมชน) ด้วยการใช้ปิยวาจาในการสื่อสาร จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน (อรรถจริยา) และแสดงความเมตตากรุณาต่อปัญหาของครอบครัวนักเรียน, สร้างความร่วมมือกับ วัด (สถาบันศาสนา) ในฐานะศูนย์รวมจิตใจและแหล่งบ่มเพาะคุณธรรม โดยอาจเป็นการขอความอนุเคราะห์พระสงฆ์มาให้ความรู้ด้านจริยธรรม (ทางด้านธรรมะ) หรือการร่วมกันจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อชุมชน, และสร้างความเข้มแข็งภายใน โรงเรียน (ครูและบุคลากร) ด้วยการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) และมีมติติดตามความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น การผสมผสานภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายกับหลักพุทธธรรม จึงไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่เป็นแนวปฏิบัติที่สร้างผู้นำที่สามารถเชื่อมประสานสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาผู้เรียนและสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เป็นการเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการให้กลายเป็นกัลยาณมิตรของระบบนิเวศการศึกษาทั้งหมด (ธีรศักดิ์ อาภาวัฒนาสกุล, 2561)

การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี

การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือเข้ากับหลักพุทธธรรม มิใช่เป็นเพียงการผสมผสานทฤษฎีในเชิงนามธรรม แต่คือการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในบริบทที่มีความซับซ้อนและหลากหลายดังเช่นจังหวัดสมุทรปราการ บทนี้จะพรรณนาถึงแนวทางการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน

ในอดีต ผู้บริหารสถานศึกษามักถูกมองในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจและบริหารจัดการทรัพยากรภายในรั้วโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว ทว่าภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บัญชาการ มาสู่การเป็นผู้ประสานสืบทอดที่มีความสามารถในการเชื่อมโยง สานสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (ธีระ รุญเจริญ, 2553) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคหวัตถุ 4 หรือหลักการครองใจคน ถือเป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการเปลี่ยนผ่านบทบาทนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ประการแรก ทาน ในมิติของการสร้างเครือข่าย มิได้จำกัดอยู่เพียงการให้วัตถุสิ่งของ แต่คือการให้ในสิ่งที่แต่ละภาคส่วนต้องการและโรงเรียนสามารถเอื้อให้ได้ เช่น การให้ความรู้แก่ชุมชนโดยการจัดอบรมอาชีพพระยะสั้น การเปิดให้ชุมชนเข้ามาใช้สนามกีฬาหรือห้องสมุดของโรงเรียนในช่วงวันหยุด หรือการแบ่งปันข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครอง การให้ในลักษณะนี้เป็นการสร้างบุญคุณในเชิงความสัมพันธ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันและปรารถนาที่จะตอบแทนกลับมายังโรงเรียนในรูปแบบของความร่วมมือต่างๆ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

ประการที่สอง ปิยวาจา คือการสื่อสารด้วยวาจาที่อ่อนโยน จริงใจ และสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการสื่อสารกับผู้ปกครองที่มาจากหลากหลายอาชีพและพื้นเพ หรือการประสานงานกับผู้นำชุมชนและเจ้าอาวาสวัด จำเป็นต้องใช้ศิลปะในการพูดที่แตกต่างกัน การใช้ปิยวาจาเพื่อชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ขอความร่วมมือในโครงการต่างๆ หรือแม้กระทั่งการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง จะช่วยลดช่องว่างและทำลายกำแพงแห่งความไม่ไว้วางใจลงได้ การสื่อสารที่เปี่ยมด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน คือรากฐานสำคัญของการสร้างความไว้วางใจในเครือข่าย (กัลยาณี ภาคอัท, 2560) ประการที่สาม อรรถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมข้อนี้จะไม่ได้มองหาเพียงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับ แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายในเครือข่ายเป็นสำคัญ เช่น การจัดโครงการพัฒนาทักษะชีวิตให้นักเรียนโดยร่วมมือกับวัดในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อฝึกประสบการณ์อาชีพ การกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาเยาวชนและชุมชนโดยรวม จะสร้างความชอบธรรมและความน่าเชื่อถือให้แก่ตัวผู้บริหารและสถานศึกษา ทำให้ภาคีเครือข่ายพร้อมที่จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้าย สมานัตตตา คือการวางตนเสมอต้นเสมอปลายและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นประธานบริษัทขนาดใหญ่ ผู้ปกครองที่เป็นแรงงานในโรงงาน

หรือพ่อค้าแม่ค้าในตลาด ทุกคนล้วนเป็นส่วนส่วนทางการศึกษาที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างไม่ลำเอียง จะทำให้เครือข่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญาและกำลังเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไปข้างหน้าพร้อมกัน การฟื้นฟูแนวคิด บ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) ในยุคใหม่จึงต้องอาศัยสังคหวัตถุ 4 เป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก เพื่อเปลี่ยนจากความสัมพันธ์เชิงรูปแบบมาสู่ความร่วมมือเชิงรุกที่เกื้อกูลกันอย่างแท้จริง

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนบนฐานแห่งพุทธธรรม

เครือข่ายความร่วมมือภายนอกที่เข้มแข็งจะเกิดขึ้นได้ยากหากปราศจากรากฐานภายในองค์กรที่มั่นคง วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนดินที่คอยหล่อเลี้ยงให้ต้นไม้แห่งความร่วมมือเจริญงอกงาม ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยอาศัย พรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการบริหารความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา (พลutti ศิริบรรณพิทักษ์, 2558)

เมตตา หรือความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความรักและความห่วงใยต่อครูและบุคลากรอย่างจริงใจ รับฟังปัญหาและความทุกข์ร้อนของพวกเขาดำเนินใจที่เปิดกว้าง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับการดูแล พวกเขาจะเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ กรุณา (Karuna) คือความสงสารและปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ที่กำลังประสบปัญหา ผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยกรุณาจะไม่ซ้ำเติมครูที่ทำงานผิดพลาด แต่จะเข้าไปช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางแก้ไข และให้โอกาสในการปรับปรุงตนเอง การกระทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังเป็นการซื้อใจและสร้างความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว, มุทิตา คือการแสดงออกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งคือวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนยินดีในความ 성공ของกันและกัน แทนที่จะอิจฉาริษยา ผู้บริหารต้องสร้างเวทีและโอกาสในการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่สร้างผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ การแสดงมุทิตาจิตอย่างจริงใจจะช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าและได้รับการมองเห็น และสุดท้ายคือ อุเบกขา ซึ่งหมายถึงการวางใจเป็นกลางและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม ในการบริหารงานย่อมเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาความไม่เข้าใจกันเป็นธรรมดา ผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลาง รับฟังข้อมูลอย่างรอบด้าน และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักการโดยไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความยุติธรรมและความหนักแน่นของผู้บริหารคือเสาหลักที่ค้ำจุนความไว้วางใจและความสามัคคีของคนในองค์กร

การนำพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กรได้โดยง่าย เพราะเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตั้งอยู่บนฐานของความรัก ความช่วยเหลือ ความชื่นชม และความยุติธรรมแล้ว การหลอมรวมเป้าหมายส่วนตนเข้ากับเป้าหมายขององค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ไม่ยาก วัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยพรหมวิหารธรรมจึงเป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เพราะไม่ได้เกิดจากการบังคับ แต่เกิดจากความสมัครใจและความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4

ครูและบุคลากรทางการศึกษาคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถานศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพของครูจึงไม่ใช่เป็นเพียงการจัดอบรมตามวาระ แต่คือการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลัก อิทธิบาท 4 หรือหนทางสู่ความสำเร็จสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยอดเยี่ยม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2555)

ฉันทะ คือการสร้างความรักและความพึงพอใจในงานที่ทำ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจุดประกายไฟแห่งการเป็นครูให้ลุกโชนอยู่เสมอ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู และจัดสรรงานให้ตรงตามความถนัดและความสนใจของบุคลากรแต่ละคน เมื่อครูมีฉันทะในการสอน พวกเขาจะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง, วิริยะ คือความเพียรพยายามอย่างไม่ย่อท้อ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนคอยจัดหาทรัพยากร สื่อการสอน และองค์ความรู้ที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมความเพียรของครูให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน คือตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการส่งเสริมวิริยะให้เกิดขึ้นเป็นหมู่คณะ, จิตตะ คือ

การเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ผู้บริหารต้องช่วยให้ครูสามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายสำคัญที่สุด นั่นคือการพัฒนาผู้เรียน โดยการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ลดขั้นตอนทางเอกสารที่ซ้ำซ้อน และสร้างสภาพแวดล้อมที่สงบและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ วิมังสา คือการใช้ปัญญาไตร่ตรองและทบทวนผลงานของตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดให้มีการทบทวนเพื่อการพัฒนา สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนของตนเอง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาครูจึงเป็นการสร้าง "ครูผู้ประกอบการ" ที่มีความรักในวิชาชีพ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน และใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ซึ่งครูที่มีคุณลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นกำลังสำคัญในการสร้างและรักษาเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โดยสรุป การประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายโดยมีหลักพุทธธรรมเป็นแกนกลางนั้น เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์กับภาคีภายนอกด้วยสังคหวัตถุ 4 การก่อร่างสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในด้วยพรหมวิหาร 4 และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยอิทธิบาท 4 ซึ่งทั้งหมดนี้จะหลอมรวมกันเป็นพลังขับเคลื่อนที่นำพาสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายและมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มิใช่เป็นเพียงการท่องจำหรือแสดงความเข้าใจในเชิงทฤษฎี แต่คือการบูรณาการหลักธรรมให้หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพและการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน แนวทางดังกล่าวเริ่มต้นจากการบ่มเพาะคุณธรรมจากภายในสู่ภายนอก โดยมีหลักการสำคัญที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้จุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดคือการใช้ หลักพรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องกำกับใจและแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร ผู้บริหารต้องแสดงออกถึง เมตตา ด้วยการเอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบของครู บุคลากร และนักเรียนอย่างจริงใจ และใช้ กรุณา ในการเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่มาจากครอบครัวในนิคมอุตสาหกรรมซึ่งอาจขาดความอบอุ่นหรือมีเวลาจำกัด ขณะเดียวกัน ก็ต้องมี มุทิตา คือความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อครูหรือนักเรียนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพียงใด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และท้ายที่สุดคือ อุเบกขา ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารเครือข่าย คือความสามารถในการวางใจเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง ซึ่งคุณธรรมข้อนี้เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในระยะยาว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) เมื่อภายในองค์กรมีความเข้มแข็งจากความไว้วางใจแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการใช้ หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องมือเชิงรุกในการสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอก ไม่ว่าจะเป็นบ้าน วัด ชุมชน หรือสถานประกอบการ ผู้บริหารต้องเริ่มต้นด้วย ทาน คือการให้ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมชุมชน หรือการแบ่งปันทรัพยากรของโรงเรียนเท่าที่ทำได้ เพื่อแสดงถึงความปรารถนาดี จากนั้นจึงใช้ ปิยวาจา คือการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน และสร้างสรรค์ในการประสานงาน เพื่อเปิดประตูสู่ความร่วมมือ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือ อัตถจริยา และที่สำคัญที่สุดคือ สมานัตตตา คือการวางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองนักเรียน กรรมการวัด หรือผู้บริหารระดับสูงจากภาคเอกชน การปฏิบัติตนเช่นนี้จะทำให้ผู้บริหารกลายเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายที่ทุกคนพร้อมจะให้ความร่วมมือ (สุชาติ อุบลัมภ์, 2562) แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (พิณสุตา สิริธรรงค์, 2557)

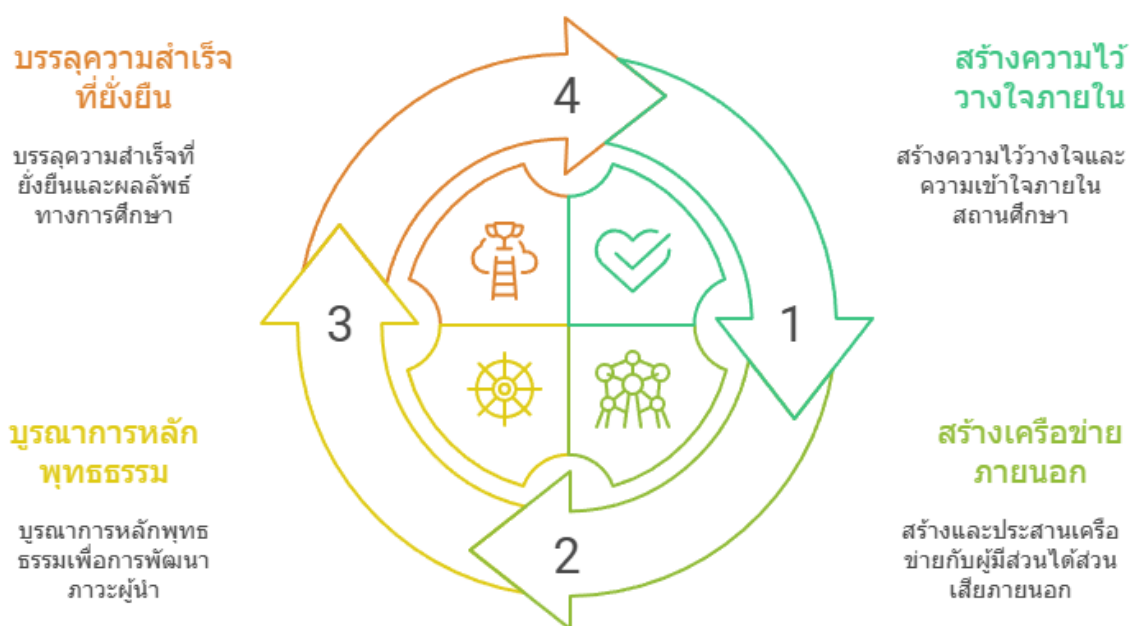
โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมคือการปฏิบัติบูชาที่ผู้บริหารต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มาสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายภายนอกอย่างมีเมตตาและปัญญา เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่เกื้อกูลและยั่งยืนอย่างแท้จริง

องค์ความรู้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ว่า ในบริบทของสังคมและเศรษฐกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการเฉพาะภายในสถานศึกษาอาจไม่เพียงพออีกต่อไป การก้าวไปสู่ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือ จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ชุมชน และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่เข้มแข็งและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ คือกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเสนอแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นสองระดับ กล่าวคือ การใช้หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นรากฐานในการสร้างความไว้วางใจ สัมพันธภาพที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่เปี่ยมด้วยความเข้าอกเข้าใจกันภายในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายในก่อน ในขณะเดียวกันก็ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา) เป็นเครื่องมือเชิงรุกในการสร้างและประสานเครือข่ายภายนอก หลักธรรมหมวดนี้สอนให้ผู้บริหารเป็นฝ่ายให้ก่อน สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ และวางตนอย่างสมอบถันสมอบลาย ซึ่งทั้งหมดนี้คือหัวใจของการเอาใจใส่และสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ดังนั้น ภาวะผู้นำที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์การบริหารเครือข่ายสมัยใหม่กับศิลป์แห่งการครองใจคนตามหลักพุทธธรรม จึงมิใช่เป็นเพียงแนวคิดเชิงอุดมคติ แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ทรงพลังสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ และพื้นที่อื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามความท้าทาย และบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมได้อย่างแท้จริง สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือด้วยแนวทางตามหลักพุทธธรรม

บทสรุป

ภาพนี้นำเสนอกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายความร่วมมือตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันเป็นวงจรต่อเนื่อง โดยเริ่มจากขั้นที่ 1 "สร้างความไว้วางใจภายในที่เน้นการสร้าง ความไว้วางใจและความเข้าใจภายในสถานศึกษา ตามด้วยขั้นที่ 2 สร้างเครือข่ายภายนอก ที่มุ่ง

สร้างและประสานเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จากนั้นเป็นขั้นที่ 3 "บูรณาการหลักพุทธธรรม" ที่นำหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประยุกต์ใช้ และสุดท้ายคือขั้นที่ 4 บรรลุความสำเร็จที่ยั่งยืน ที่เน้นความสำเร็จที่ยั่งยืนและผลลัพธ์ทางการศึกษา กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้แสดงด้วยลูกศรหมุนเวียนเป็นวงกลม สะท้อนถึงการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเกื้อกูลกัน โดยมีสัญลักษณ์ตรงกลางแทนองค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม แนวทางนี้จึงเป็นการบูรณาการระหว่างหลักการบริหารสมัยใหม่กับภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- กัลยาณี ภาคออต. (2560). ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4), 336-348.
- ดวงกมล ลิ้มปัทมปาณี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20(2), 118-132.
- ธีรศักดิ์ อาภาวัฒนาสกุล. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15(2), 481-492.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. แอล. ที.เพรส.
- ปิยวัฒน์ สมนึก, สมบัติ นพริก, และสุรพล บุญมี. (2565). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7(2), 241-256.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2558). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 43(2), 1-18.
- พินสุตา สิริธรรงค์. (2557). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 7(2), 940-953.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). โรงเรียนในเขตเมือง: ความท้าทายใหม่ของการบริหารการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 46(2), 220-236.
- สมเดช สีแสง. (2558). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ: กระบวนทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสหัสวรรษใหม่. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 3(2), 122-140.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2555). วิจัยวิทยาการประเมินทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ อุปลัมภ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(ฉบับเพิ่มเติม), 376-388.
- สุวิมล อริยสัจจะ, สุภาพร โกเฮงกุล, และอรุณ รักธรรม. (2562). รูปแบบความร่วมมือบ้าน วัด และโรงเรียน (บวร) เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในยุคดิจิทัล. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(10), 5283-5296.
- Chrislip, D. D., & Larson, C. E. (1994). Collaborative leadership: How citizens and civic leaders can make a difference. Jossey-Bass.
- Daly, A. J., & Finnigan, K. S. (2016). The role of trust in developing sustainable educational networks. Journal of Educational Administration, 54(3), 291-311.
- Harris, A., & Jones, M. (2017). Leading schools in challenging urban contexts: The role of system leadership. School Leadership & Management, 37(4), 325-337.