รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

A MODEL OF SPIRITUAL LEADERSHIP DEVELOPMENT ACCORDING TO BRAHMA VIHARA IV OF SCHOOL PRINCIPAL ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

พระศักดา ชนาสโภ (สมณวัฒนา)
Phra Sakda Chanasapo (Sommanawattana)
ระวิง เรืองสังข์
Rawing Ruangsanka
อินถา ศิริวรรณ
Intha Siriwan
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย.
Mahchulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
E-mail: 6301102047@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสาร 2) ใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายหรือครูจำนวน 400 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 390 คน 3) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน 4) การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน และ 5) ใช้แบบสอบถาม สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 395 คน ได้รับ

* Received: 19 February 2024; Revised: 17 June 2024; Accepted: 21 June 2024

แบบสอบถามกลับคืนมา 356 คน และได้วิเคราะห์เนื้อหา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยภาพรวม พบว่า (1) มีความจำเป็นเท่ากันสองด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความศรัทธา (2) ด้านความหวัง และ (3) ด้านวิสัยทัศน์ 2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ส่วนด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากตามลำดับ 3) ส่วนประกอบของรูปแบบ 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 ตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ส่วนที่ 4 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research article The objectives are 1) to study the condition of spiritual leadership according to the 4 brahmavihāra principles of school administrators under the Primary Educational Service Area Office 2) to create a model for developing spiritual leadership according to the 4 brahmavihāra principles of school administrators. Under the jurisdiction of the Office of Primary Educational Service Areas 3) To present a model for developing spiritual leadership according to the four Brahmavihāra principles of school administrators under the Office of Primary Educational Service Areas. This research is a combined methods research. Research tools include 1) studying documents 2) using questionnaires on current conditions and problems Sample group of educational institution directors or 400 department heads or teachers received 390 questionnaires back. 3) Interviews with specific experts, 5 people selected. 4) Group discussions. 9 experts/person and 5) used a questionnaire to ask a sample group of 395 educational institution directors or acting directors of educational institutions. 356 questionnaires

were returned and the content was analyzed to find percentages, averages, and deviations. standard ben and analysis of necessary needs.

The results of the research found that: 1) Overall, it was found that (1) there were equal needs in two areas: trust and the faith aspect (2) is the hope aspect and (3) is the vision aspect. 2) overall is at the highest level. When considering each aspect from greatest to least, namely, usefulness. Aspect of correctness As for suitability and the possibility side are at a very high level, respectively 3) Components of the 5-part model, consisting of Section 1: Principles, Section 2: Objectives, Section 3: Spiritual Leadership Development Model according to the 4 Brahmavihāra Principles, Section 4: Application of the Model, Section 5: Conditions for Success.

Keywords: A Model of Development, Spiritual Leadership, 4 Brahmavihāra, School Principal Administration Under the Office of Primary Educational Service Area

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม เหมาะสมกับวัย มีความรู้คู่คุณธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจ สามารถพึ่งตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) มีทักษะที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะเบื้องต้นในการประกอบอาชีพ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลพอที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสังคมโลก มีจิตสำนึกที่ถูกต้องทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาไทย โดยรัฐจะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีอย่างทั่วถึงให้กับทุกคนอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายด้วยหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน และการใช้นวัตกรรมตลอดจนรูปแบบที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคลและความแตกต่างของแต่ละท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้าน

วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ทั้งนี้ สิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ เกิดจากผู้บริหาร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญในการบริหาร มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนของโรงเรียน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและตัวผลงานโดยส่วนรวมของโรงเรียน เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่ใช่ผู้บริหารทุกคนที่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ (Authority) ที่มีอยู่ แต่สร้างศรัทธาบารมีโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพ ผู้นำจึงเป็นเรื่องตัวบุคคล และผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ

ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งสามารถพัฒนาโดยการสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตนเอง ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้เกิดจากภาวะผู้นำ เพราะเป็นสิ่งจำเป็นและมีอิทธิพลต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี คือผู้ที่สามารถใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยสามารถปรับสภาวะแวดล้อมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีจิตใจร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ส่วนผู้บริหารมีภาวะผู้นำดูได้จากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้อิสระในการปฏิบัติงานและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์การ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นการส่งเสริมความสมดุลในด้านความต้องการในการทำงาน ที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานของตนเสมือนอยู่ที่บ้าน ความเชื่อในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร ในยุคปัจจุบันผู้คนให้ความสำคัญในเรื่องของความหมายคุณค่าชีวิต (Highett, 1998)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่สามารถนำไปสู่การนำสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมในเจตคติ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีต่อองค์กร มีความรัก ความสามัคคีการทำงานเป็นทีมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตลอดจนความร่วมมือกันที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ

1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 จากเอกสารที่เกี่ยวกับรูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, หลักพรหมวิหาร 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการแจกแบบสอบถาม

3) ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาจากการสัมภาษณ์ 2) การยกร่างรูปแบบฯ 3) การพัฒนารูปแบบฯ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 4) การประเมินรูปแบบ (1) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน (2) ยกร่าง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (3) การพัฒนารูปแบบฯ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) (4) ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสม และความถูกต้องของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนโดยการแจกแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 แก้ไข ปรับปรุง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แก้ไข ปรับปรุง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิด เกี่ยวกับรูปแบบ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เกี่ยวกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการแจกแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครู จำนวน 395 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Systematic Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 390 คน คิดเป็น 98.5%

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บทสรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร การใช้

แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ดังนี้ **ด้านวิสัยทัศน์** ผู้บริหารควรมีทักษะในการรู้จักบริหารงาน โครงการกิจกรรม ด้านวิชาการมีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงการนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร ต้องมีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือกันสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ **ด้านความหวัง** ผู้บริหารควรกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะทัศนคติ และแรงจูงใจ ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ **ด้านความไว้วางใจ** ผู้บริหาร ควรมีการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของหน่ายงาน **ด้านศรัทธา** ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความมั่นคง ให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม

3. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จากการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอรูปแบบได้ดังต่อไปนี้ ดังภาพ

ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 (ฉบับสมบูรณ์)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นแรกสภาพปัจจุบัน และปัญหาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประเด็นที่สอง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิจัยการศึกษาปัญหาสภาพภาวะผู้นำเชิงจิตตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองเห็นภาพอนาคตในการวางแผนการพัฒนางานด้านบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้บรรลุความต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารควรใช้หลักการสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง ครูและนักเรียน ถึงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และที่สำคัญต้องให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบเพื่อการบรรลุผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับไชยา ภาวะบุตร กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำจะต้องทำให้เกิดผลดีต่อชีวิตนักเรียนและครู ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง เพื่อพัฒนางานวิชาการและมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับนักเรียนและครู เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555) สอดคล้องกับสิร์รานี วสุภัทร กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่จะต้องแสดงออก เช่น การอำนวยความสะดวกในการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนา กระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้สร้างความเข้าใจ ทบทวนวิสัยทัศน์ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วม (สิร์รานี วสุภัทร, 2551) สอดคล้องกับฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเป็นประเด็นสำคัญ ที่กล่าวไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมองเห็นภาพในอนาคตในวิธีการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สนับสนุนผลงานทางวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสภาพปัญหาน้อยสุด กล่าวได้ว่า วิธีการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สนับสนุนผลงานทางวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับประภาศรี สุขเงิน ระบุว่า สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศที่เอื้ออำนวยจะช่วยเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอยู่ในสภาพห้องและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควรมีหลายลักษณะ เช่น บรรยากาศที่ท้าทาย บรรยากาศที่เป็นอิสระ บรรยากาศที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน (ประภาศรี สุขเงิน, 2547)

2. ผลการวิจัยการพัฒนา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า เป็นรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Semantic Model) เป็นเครื่องมือในการสร้างนโยบายใหม่ในการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้กับการบริหารและพัฒนาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา 3) การเตรียมการดำเนินงาน (Prepare for Operation) 4) การปฏิบัติตามแผนงาน (Implement) 5) การประเมินผล (Evaluation) ให้ประสบความสำเร็จ 6) การติดตามผลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอประสบการณ์และปัญหาเพื่อการพัฒนา เพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เป็นการวิเคราะห์บุคลากรก่อนที่จะพัฒนา ให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ/ทัศนคติ และแรงจูงใจ สอดคล้องกับวรรณลัดดา ถิ่นกลาง กล่าวว่า การศึกษาสำรวจตนเองเพื่อให้เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง โดยใช้วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์ตนเอง สรุปให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน ที่ควรพัฒนาภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาและอุดมคติ อุดมการณ์ของตน (วรรณลัดดา ถิ่นกลาง, 2556) สอดคล้องกับ Dessler ระบุว่า การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนนี้ บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมี (Dessler, 2002) สอดคล้องกับ MC Cavleg & Velser ระบุว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ (Mc Cauley & Velser, 1988)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์โดยยึดเป้าหมายในการพัฒนา สอดคล้องกับวรรณลัดดา ถิ่นกลาง กล่าวว่า เพื่อตอบให้ได้ว่า คุณลักษณะที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้ชีวิตมีจุดแข็งอย่างไร และก้าวพัฒนาหลังส่งผลดีอย่างไรต่อภาวะผู้นำ (วรรณลัดดา ถิ่นกลาง, 2556) สอดคล้องกับ Dessler ระบุว่า ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา เป็นการออกแบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะหลักสูตร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเป้าหมายเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับตนเอง (Dessler, 2002)

ขั้นตอนที่ 3 การเตรียมการดำเนินงาน (Prepare for Operation) เป็นการเตรียมงานที่พิจารณาครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระของการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง สอดคล้องกับวรรณลัดดา ถิ่นกลาง ระบุว่า การค้นคว้าตำรา การปรึกษาผู้รู้เลือกใช้เทคนิควิธีและจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ให้ระบุ วัน เวลา ที่จะปฏิบัติ ช่วงเวลาที่จะใช้ทั้งหมด วิธีการที่กำหนดขั้นตอนไว้ชัดเจน (วรรณลัดดา ถิ่นกลาง, 2556) สอดคล้องกับ The Traener’s Libray ระบุว่า โครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนในองค์ประกอบ รูปแบบจะต้องเชื่อมโยงอย่างสมเหตุสมผล สามารถบูรณาการและนำเสนอรูปแบบของหลักสูตรในแต่ละขั้นตอนขององค์ประกอบของรูปแบบ ต้องสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรได้อย่างอิสระ (The Traener's Libray, 2007)

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแผนงาน (Implement) สอดคล้องกับ Dessler ระบุว่า การปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเกิดความถูกต้อง เหมาะสม และการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นขั้นตอน เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม ทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้หรือไม่ ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาการเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้อบรม (Dessler, 2002) สอดคล้องกับ The Traener’s Libray ระบุว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นประเมินก่อนการดำเนินการ ขั้นพัฒนา ขั้นประเมินผลหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น (The Traener's Libray, 2007)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Dessler กล่าวว่า เน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถและทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่อบรม (Dessler, 2002) สอดคล้องกับ MC Cavleg & Velser กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการพัฒนาผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า (Mc Cauley & Velser, 1988) สอดคล้องกับวีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ กล่าวว่า การพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรและวิทยากรให้มีความรู้ที่หลากหลาย ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ประโยชน์อย่างมากจากการฝึกอบรมตามโครงการ ตลอดจนได้นำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร (วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ, 2545)

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผลเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ สอดคล้องกับวีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ กล่าวว่า เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ที่อบรมมาประยุกต์ใช้ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะ (วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ, 2545) สอดคล้องกับฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ระบุว่า ระยะการติดตามผลโดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553) สอดคล้องกับวีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ ที่ระบุว่า เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ด้านความเหมาะสม ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จากผลการวิจัย พบว่า ประเมินความก้าวหน้าที่มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนดระหว่างการทำกิจกรรม จากการฝึกอบรมว่า การพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้/พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม (วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ, 2545)

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Semantic Model) โดยมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นตัวขับเคลื่อนในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังภาพ

ภาพที่ 2 ตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 (OMIE-LCSE)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลหรือรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการ 2. ขาดการปรับปรุงแก้ไขบริบทให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน 3. สถานศึกษาบางแห่งยังขาดเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ 4. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 5. ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางการวิจัย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ 6. ยังขาดระบบแบบแผนที่ชัดเจน 7. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธา ด้านความหวัง และด้านความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการพัฒนา และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านความเหมาะสม และ ด้านความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักเมตตา ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารควรสร้างการสื่อสารที่ชัดเจนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา มีความเป็นไปได้จริงอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบาย

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบริบท จึงควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการแก้ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ควรทำการศึกษาวิจัยต่อไปโดยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543.* [ม.ป.ท.]: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา***.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภาศรี สุขเงิน. (2547). การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 24(1).

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรณลัดดา ถิ่นกลาง. (2556). การเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารจัดการทางการศึกษา. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ. (2545). ทิศทางในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล. ใน *รายงานการวิจัย.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำและสมรรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Dessler. (2002). *Seven Steps to Effective Instuctional Leadership.* California: Carwin Press, inc.

Highett. (1998). *School effectiveness and ineffective parents' principle's and superintendent's perspectives.* University of Alberta Edmonton: unpublished doctoral dissertation.

Mc Cauley & Velser. (1988). *Effective Leadership.* 4 th ed Canade: Nelson Education, Ltd.

The Traener's Libray. (1998). Developing Instructional Leaders. Retrieved June 1, 2007 From http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instuctionl-Leaders.html..