



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 12, No. 4, 2017, pp. 502 - 514

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร
DEVELOPING SPIRITUAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN PRIVATE PRIMARY
SCHOOL, BANGKOK METROPOCITAN

นายสาวณัฐนิชา หงส์ชัย *

Natnicha Hongchai

อ.ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ **

Penvara Xupravati, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 2) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยใช้วิธีการสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบบันทึกข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1.กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ 2) มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว 3) มีความหวัง/ความศรัทธา 2.กรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีสัมพันธภาพเชิงบวก 2) การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล 3) การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาผู้อื่น 4) การรู้จักให้อภัย 5) การเห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น 6) การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง 7) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 8) การกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 9) การเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น 10) การแสดงความเป็นมิตร วางตัวให้เหมาะสม 11) การมองโลกในแง่บวก 12) การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 13) การสร้างขวัญกำลังใจ แก้ไขปัญหาอย่างสันติ 14) การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง 15) การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: 5883334427@g.chula.edu

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: penvara@gmail.com

ISSN 1905-4491

Abstract

This study was documentary research. The purposes of this research were 1) to study the conceptual framework of Spiritual leadership. 2) to study the conceptual framework of Developing spiritual leadership. A documentary synthesis method was used. The research instrument was records. Data were analyzed by content analysis.

The findings were as follows: 1. The conceptual framework of Spiritual leadership composed of 1) Vision, 2) Altruistic love, 3) Hope/Faith 2. The conceptual framework of Developing spiritual leadership composed of 1) Developing communication skill and building positive corporate culture, 2) Setting school direction with vision and making decisions based on reason, 3) Thinking creatively for self development with dynamic change and can develop others, 4) Having sense of giving, 5) Values others, 6) Having self Awareness, 7) Compassion, 8) Courage, 9) Believe in the value of yourself and others, 10) Being friendly, 11) Being optimistic, 12) Open to Diversity, 13) Encourages and Solve a problem with peace, 14) Commitment to goals, 15) Faith in the school goals.

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ/ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

KEYWORD: Spiritual Leadership/ Developing Spiritual Leadership

บทนำ

นับตั้งแต่มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามยุคสมัย Huges Ginnett Curphy (2009) (อ้างถึงใน ชัยเสฐฐ์ พรหมศรี, 2557: 35-37) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณก็เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและยังมีผู้สนใจศึกษาจำนวนน้อย (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556) และต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์อีกมากเพื่อแสดงให้เห็นถึงเงื่อนไขที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และเงื่อนไขที่เอื้อต่อผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีต่อผู้ตามและองค์กร (Yukl, 2010) สำหรับประเทศไทยเองก็ให้ความสนใจในเรื่องของจิตวิญญาณ โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาที่กฎหมายได้ระบุถึงความสำคัญทางจิตวิญญาณที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงมี ดังจะเห็นได้จาก ประกาศคณะกรรมการการคุรุสภา พ.ศ. 2556 ที่กล่าวถึงสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งต้องประกอบด้วย 1) จิตวิญญาณ อุทิศตนของผู้บริหาร 2) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 3) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ที่พึงมี

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยนั้นย่อมขึ้นกับการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามเป้าหมายขององค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2554) สอดคล้องกับ ธนินทร์ รัตนโอฬาร (2553) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ฐิริกานต์ วัจนประภาคศักดิ์ (2557) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจเหนือผู้อื่น และสามารถที่จะจูงใจใน

สถานการณ์ต่างๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติ และดำเนินการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

หากกล่าวถึงองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเช่นโรงเรียน อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ต้องมีจิตวิญญาณ และต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจาก “ครู” เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ครูจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เนื่องจากวัยอนุบาลจนถึงวัยประถมศึกษาที่มีสมรรถนะ และพัฒนาการอย่างรวดเร็วและสามารถพัฒนาได้ดีในเด็กวัยนี้ การศึกษาในระดับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน สามารถอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น สามารถนำความรู้พื้นฐานที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต (อุมา สุคนธมา, 2528) เพราะการศึกษาระดับนี้จะมุ่งพัฒนาให้บุคคล กลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และเป็นฐานของการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นความสามารถในการจูงใจ ในการสร้างวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ซึ่งควรมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคคลในทุกอาชีพ (ภูริกานต์ วัฒนประภาศักดิ์, 2557) จากที่กล่าวมาข้างต้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กำหนดสมรรถนะ ด้านจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหรือพัฒนาให้เกิดขึ้น ไว้ในประกาศคณะกรรมการ ครูสภา พ.ศ. 2556 หากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเกิดขึ้นในตัวผู้บริหารก็จะแผ่ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป สอดคล้องกับ Thompson (2012) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการพัฒนาโรงเรียน และช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนั้นยังช่วยจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนลาออก เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนสอนพิเศษน้อย ไม่ได้หยุดในช่วงปิดเทอม ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป และขาดการสร้าง ความมั่นใจว่าครูจะมีความมั่นคงในอาชีพ (สุรพล สุวรรณแสง, 2553) นอกจากนั้น ภาครัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูในระหว่างภาคการศึกษา และครูที่สามารถสอบแข่งขันได้ก็จะลาออกจากโรงเรียนเอกชนอย่างกะทันหันเพื่อไปบรรจุรับราชการครู ซึ่งผลกระทบอย่างมากต่อโรงเรียนเอกชนเพราะโรงเรียนจะไม่สามารถหาครูใหม่มาแทนได้ในทันที (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการดำรงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชน จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและปัญหาของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีบริบทใกล้เคียงกับองค์กรเอกชนที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้โรงเรียนมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และมีความเข้มแข็งในองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaya (2015) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์กรได้และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมีส่วนสำคัญทำให้เกิดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองภายใน

องค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อสร้างจิตวิญญาณให้เกิดในโรงเรียนและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากขึ้นในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
2. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและกรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยแบ่งวิธีการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) ซึ่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย
 - 1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) , Marques, Dhiman และ King (2007)
 - 1.2 ความหมายของผู้นำทางจิตวิญญาณ ได้แก่ Dhiman และ King (2007), Zohar (2005), Fry (2003) , ฏริกันต์ วัจน์ประกาศิต (2557)
 - 1.3 คุณสมบัติของผู้นำทางจิตวิญญาณ ได้แก่ Fairholm (1996) , Fry (2003) , Zohar (2005)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
 - 2.1 Anderson (2001), Zohar (2005) , ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) , The Center for Creative Leadership (CCL) (2012) , สุดา สุวรรณภิญโญ (2552) , สมชาติ กิจรยาง (2546) , วิเชียร วิทย์อุดม (2558) , มธุรส กุลจันต์ (2550) , กฤษณ์ รุยาพร (2558)

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีเครื่องมือ ได้แก่ แบบวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ความถี่

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ได้แก่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) , Marques, Dhiman และ King (2007), Zohar (2005), Fry (2003) , ฐิริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ (2557), Fairholm (1996) , Fry (2003) , Zohar (2005) จากการศึกษาพบว่า ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ และสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน 2) มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม การให้อภัย มีความเมตตา มีความซื่อสัตย์ มีความเอาใจใส่และเห็นใจผู้อื่น มีความกล้าหาญ มีความเชื่อใจและรักดี และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) มีความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร ทำในสิ่งที่จำเป็น ตั้งมั่นในเป้าหมายและคาดหวังในผลลัพธ์ ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 คุณลักษณะนี้เป็นกรอบแนวคิดของ Fry (2003) มีคุณลักษณะที่สอดคล้องและครอบคลุมประเด็นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทั้งนี้ในแต่ละคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ได้แก่ Fairholm (1996) , Fry (2003) , Zohar (2005)

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ดังที่กล่าวมาข้างต้น จากการศึกษาและสังเคราะห์พบว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 15 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีสัมพันธภาพเชิงบวก (Developing communication skill and building positive corporate culture), 2) การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล (Setting school direction with vision and making decisions based on reason), 3) การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้อื่น (Thinking creatively for self development with dynamic change and can develop others), 4) การรู้จักให้ผู้อื่น (Having sense of giving), 5) การเห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น (Values others), 6) การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง (Having self Awareness) , 7) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion), 8) การกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Courage), 9) การเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น (Believe in the value of yourself and others), 10) การแสดงความเป็นมิตร วางตัวให้เหมาะสม (Being friendly), 11) การมองโลกในแง่บวก (Being optimistic), 12) การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Open to Diversity), 13) การสร้างขวัญกำลังใจ แก้ไขปัญหาอย่างสันติ

(Encourages and Solve a problem with peace), 14) การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง (Commitment to goals), 15) การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (Faith in the school goals) โดยวิธีการสังเคราะห์จากนักวิชาการและหน่วยงานที่ความครอบคลุมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ซึ่งจากการสังเคราะห์สรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตาราง สังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/หน่วยงาน									ความถี่	การสังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำ
	Anderson (2001)	Zohar (2005)	ทองพันชั่ง (2552)	CCL (2012)	สุดา (2552)	สมชาติ (2546)	วิเชียร (2558)	มธุรส (2550)	กฤษณ์ (2558)		
1. การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีสัมพันธภาพเชิงบวก	/		/	/	/	/	/	/		7	Vision

2. การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล	/	/	/		/		/			5	Vision
3. การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้อื่น	/	/		/		/	/			5	Vision
4. การรู้จักให้ผู้อื่น		/			/			/	/	4	Altruistic love
5. การเห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น		/		/	/	/	/	/	/	7	Altruistic love
6. การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง		/	/	/			/	/	/	6	Altruistic love
7. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		/		/		/	/	/	/	6	Altruistic love
8. การกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง		/	/				/		/	4	Altruistic love
9. การเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น		/		/	/			/	/	5	Altruistic love
10. การแสดงความเป็นมิตรวางตัวให้เหมาะสม			/	/			/	/		4	Altruistic love
11. การมองโลกในแง่บวก	/	/		/	/	/		/	/	7	Hope/Faith
12. การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย		/		/			/			3	Hope/Faith
13. การสร้างขวัญกำลังใจแก้ไขปัญหาอย่างสันติ		/	/		/	/				4	Hope/Faith
14. การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง		/	/	/		/	/		/	6	Hope/Faith
15. การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	/		/				/		/	4	Hope/Faith

จากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ใช้คำศัพท์แทนดังนี้

Vision = สามารถกำหนดวิสัยทัศน์

Altruistic love = มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว

Hope/Faith = มีความหวัง/ความศรัทธา

จากตารางสังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำตามคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากนักวิชาการและหน่วยงาน ได้แก่ Anderson (2001), Zohar (2005) , ทองพันชั่ง (2552), The Center for Creative Leadership, สุดา สุวรรณภิรมย์ (2552), สมชาติ กิจยรรยง (2546), วิเชียร วิทย์อุดม (2558), มธุรส กุลจินต์ (2550), กฤษณ์ รุยาพร, (2558) ได้การพัฒนาทั้งหมด 15 วิธี โดยแยกตามคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

1.สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถ 1) สื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ 3) สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน ประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้

1.1) การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีสัมพันธภาพเชิงบวก (f=7) ประกอบด้วย

1.1.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูด คิด และรู้สึก

1.1.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาตนเอง

1.2) การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล (f=5) ประกอบด้วย

1.2.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร

1.2.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3) การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้อื่น (f=5) ประกอบด้วย

1.3.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาองค์กร

1.3.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพสูงและสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

2.มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม 1) การให้อภัย 2) มีความเมตตา 3) มีความซื่อสัตย์ 4) มีความเอาใจใส่และเห็นใจผู้อื่น 5) มีความกล้าหาญ 6) มีความเชื่อใจและภักดี และ 7) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ประกอบด้วย 7 วิธี ดังนี้

2.1) การรู้จักให้ผู้อื่น (f=4) ประกอบด้วย

2.1.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารแสดงออกถึงการ ให้อภัย ยอมรับในข้อผิดพลาด ให้โอกาสผู้ร่วมงาน

- 2.1.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจน เชื่อใจผู้ร่วมงาน
 - 2.2) การเห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น (f=7) ประกอบด้วย
 - 2.2.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีความเมตตา เอาใจใส่ เห็นใจผู้ร่วมงาน
 - 2.2.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน
 - 2.3) การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง (f=6) ประกอบด้วย
 - 2.3.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
 - 2.3.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน
 - 2.4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (f=6) ประกอบด้วย
 - 2.4.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความโอบอ้อมอารี
 - 2.4.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวชมเชย ให้โอกาสผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรม
 - 2.5) การกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (f=4) ประกอบด้วย
 - 2.5.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความกล้าหาญ สามารถเผชิญกับปัญหาโดยปราศจากความกลัว
 - 2.5.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงานต่อสู้ด้วยตนเอง ปลุกจิตสำนึกให้มีความกล้าหาญ
 - 2.6) การเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น (f=5) ประกอบด้วย
 - 2.6.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารตระหนักรู้ถึงคุณค่า ภายในตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิต
 - 2.6.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าภายในที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ ไม่เห็นตนเองสำคัญ
 - 2.7) การแสดงความเป็นมิตร วางตัวให้เหมาะสม (f=4) ประกอบด้วย
 - 2.7.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกชนชั้น
 - 2.7.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารแสดงกิริยานอบน้อม ไม่ใช้อำนาจเป็นใหญ่ต่อผู้ร่วมงาน
- 3.มีความหวัง/ความศรัทธา หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม 1) ความอดทน 2) ความขยันหมั่นเพียร 3) ทำในสิ่งที่จำเป็น 4) ตั้งมั่นในเป้าหมาย และ 5) คาดหวังในผลลัพธ์ ประกอบด้วย 5 วิธี ดังนี้
- 3.1) การมองโลกในแง่บวก (f=7) ประกอบด้วย
 - 3.1.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งร้าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

- 3.1.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและนำมาแก้ไขปัจจุบัน
- 3.2) การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (f=3) ประกอบด้วย
 - 3.2.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรหาความรู้ คิดต่อยอดจากบทเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงาน
 - 3.2.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่ยั่งยืน
- 3.3) การสร้างขวัญกำลังใจ แก้ไขปัญหาอย่างสันติ (f=4) ประกอบด้วย
 - 3.3.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร
 - 3.3.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารจัดการปัญหา ข้อขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีจิตสาธารณะ
- 3.4) การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง (f=6) ประกอบด้วย
 - 3.4.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 - 3.4.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารกำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
- 3.5) การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (f=6) ประกอบด้วย
 - 3.5.1) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร
 - 3.5.2) วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า

1. กรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ และสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน 2) มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม การให้อภัย มีความเมตตา มีความซื่อสัตย์ มีความเอาใจใส่ และเห็นใจผู้อื่น มีความกล้าหาญ มีความเชื่อใจและรักดี และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) มีความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร ทำในสิ่งที่จำเป็น ตั้งมั่นในเป้าหมาย และคาดหวังในผลลัพธ์

กรอบแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย มีนักวิชาการจำนวนมากนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในช่วงแรกของการศึกษานั้น แนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ได้รับความนิยมนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารบริษัทเอกชน ซึ่งมีบริบทวัฒนธรรมองค์กรคล้ายคลึงกับโรงเรียนเอกชน

2. กรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 15 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีสัมพันธภาพเชิงบวก (Developing communication skill and building positive corporate culture), 2) การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ และ

ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล (Setting school direction with vision and making decisions based on reason), 3) การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาผู้อื่น (Thinking creatively for self development with dynamic change and can develop others), 4) การรู้จักให้ผู้อื่น (Having sense of giving), 5) การเห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น (Values others), 6) การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง (Having self Awareness) , 7) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion), 8) การกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Courage), 9) การเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น (Believe in the value of yourself and others), 10) การแสดงความเป็นมิตร วางตัวให้เหมาะสม (Being friendly), 11) การมองโลกในแง่บวก (Being optimistic), 12) การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Open to Diversity), 13) การสร้างขวัญกำลังใจ แก้ไขปัญหาอย่างสันติ (Encourages and Solve a problem with peace), 14) การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง (Commitment to goals), 15) การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (Faith in the school goals)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณทั้ง 15 วิธีนั้น ได้มาจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry (2003) ทั้ง 3 คุณลักษณะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมาศึกษาเพื่อให้เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและ สามารถนำแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ที่บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน เข้าใจและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

1.2 บุคลากรทางการศึกษา สามารถนำกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปเป็นแนวทางในการฝึกฝน พัฒนา เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถ 1) สื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ และ 3) สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม 1) การให้อภัย 2) มีความเมตตา 3) มีความซื่อสัตย์ 4) มีความเอาใจใส่และเห็นใจผู้อื่น 5) มีความกล้าหาญ 6) มีความเชื่อใจและรักดี และ 7) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความหวัง/ศรัทธา หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม 1) ความอดทน 2) ความขยันหมั่นเพียร 3) ทำในสิ่งที่จำเป็น 4) ตั้งมั่นในเป้าหมาย และ 5) คาดหวังในผลลัพธ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ภูริกันต์ วัจนประภาศกิตี. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัด กาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร. (2553). *การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ : การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิง สะท้อน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สาขาวิชาการ จัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, นนทบุรี.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Organizational Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพมหานคร: ธรรมการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ Think Beyond.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2552). *Secret of the best CEO เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอนด์ พับลิเคชัน.
- สมชาติ กิจจรยง. (2546). *HOW TO BE THE BEST BOSS: เจ้านาย..คนดีที่หนึ่งเลย* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2558). *ภาวะผู้นำ (ฉบับแนวใหม่) Leadership* (พิมพ์ครั้งที่1). นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนสามัญวิทยอุดมสาส์น.
- กฤษณ์ รุยาพร. (2558). *ผู้นำสร้างได้* (พิมพ์ครั้งที่1) กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุดมศึกษา.
- อุมะ สุนทรธนะ. (2528). *การประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2554). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *วารสารกองทุนสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: กองทุนสงเคราะห์.
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ.
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). สืบค้นจาก
http://www2.oae.go.th/EVA/download/Plan/SummaryPlan11_thai.pdf
 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). สืบค้นจาก
<http://www.qlf.or.th/Home/FrontPage> [9 มกราคม 2560]

ภาษาอังกฤษ

Fry, W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. In W. Louis (Eds.), *The Leadership* (pp.693 – 727).
 Thompson, T. (2012). Hidden Strength: Encouraging spiritual Leadership Attributes Among School Leaders. In T. Sherwood (Eds.),
 Kaya, K. (2015). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A research on School Principals' Behaviors. In K. Ahmet (Eds.),
 Zohar, Z. (2005). Spiritually Intelligent Leadership. In Z. Danah (Eds.), (p. 38)
 Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality In the workplace: What it is, why it matters, how to make it work for you*. Personhood Press.
 Anderson, D., & Anderson, L.A. (2001). *Beyond Change Management*. San Francisco: Wiley.
 Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey : Prentice Hall.