

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
**The Guidelines for the Development of Transformational Leadership
According to the Four Brahmavihāra Dhammas of Educational
Institution Administrators under Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office 4**

พงษ์ศักดิ์ บุปผิ,

พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ สมบัติ รัตนคร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Pongsuk Bubpi,

Phrakhrupalad Boonchuay Jotivamso and Sombut Rattanakorn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author E mail : pongbubpi010186@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และใช้แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามหลักพรหมวิหาร 4

- 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ
- 2.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างการยอมรับให้กับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน
 - 2.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มพูนปัญญาอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; หลักพรหมวิหาร 4; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the development of leadership transformation according to the Four Brahmavihāra Dhammas of educational institution administrators under the Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4; (2) to propose guidelines for the development of transformational leadership following the Four Brahmavihāra Dhammas of educational institution administrators under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4. The samples of this research were 269 educational institute administrators and heads of 4 departments of schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 in the academic year 2021. The research tools were a questionnaire with a reliability value of 0.93 and the interview form used in the qualitative research. The statistics used in data analysis were: Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research results were as follows:

1) The guideline for developing transformational leadership according to the Four Brahmavihāra Dhammas was rated at the highest level in practice. The most practical aspect was 'having an ideological influence according to the Four Brahmavihāra Dhammas,' followed by 'Inspiring according to the Four Brahmavihāra Dhammas,' 'Considering individuality to the Four Brahmavihāra Dhammas,' respectively. The aspect with the lowest practice was 'the intellectual stimulation according to the Four Brahmavihāra Dhammas.'

2) Suggestions for the development of transformational leadership according to the Four Brahmavihāra Dhammas were:

2.1) Influence with ideology: administrators should be good role models for their subordinates to build acceptance among colleagues and have the vision to work.

2.2) Inspiring: administrators should build morale for teachers to create an incentive to work.

2.3) Intellectual stimulation: administrators should encourage and support teachers to regularly learn new things to increase their intellectual ability.

2.4) Considering individuality: administrators should be fair and unbiased and treat everyone equally.

Keywords: Leadership; Four Brahmavihāra Dhammas; Educational Institution Administrators.

บทนำ

ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งกระแสความเจริญนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยอย่างเห็นได้ชัด ทำให้เกิดการปรับตัวในการแข่งขัน มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้น ทำให้เกิดการขาดคุณธรรมจริยธรรม มีความโน้มเอียงไปทางด้านนิยมวัตถุมากกว่าจิตใจ และมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง มากกว่าส่วนรวม (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561 : 1), การศึกษาจึงมีความสำคัญ กับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของ แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ. ศ. 2560 – 2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 162) ที่มีวิสัยทัศน์ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยช่วยให้ทุกคนของสังคม มีส่วนช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกันทุกฝ่าย จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 5) กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และมาตรา 39 ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษาคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 1-9) ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหา หรือความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ที่แตกต่างกันมีค่านิยมที่แตกต่างกัน

จากสภาพปัญหาสังคมในปัจจุบันที่เน้นความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ขาดความสมดุลกับการพัฒนาทางด้าน คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามของมนุษย์นั้น ก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในประเทศโดยรวม ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 2) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 30 กันยายน 2564 ที่ต้องการพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การศึกษาน่าจะให้ทางออกที่ดีต่อการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นและผู้บริหารโรงเรียนก็น่าจะเป็นความหวังหนึ่งของสังคม

ที่เป็นผู้มีภาวะผู้นำตาม หลักธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม ตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 6 ที่ต้องการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การสนับสนุนการพัฒนาคนไทยหรือทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรมและมีความสุขต้องประกอบด้วย 6 เงื่อนไข ได้แก่ (1) กระบวนการพัฒนา (2) การสนับสนุนจากหน่วยงานภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (3) ทักษะและความรู้ (4) คุณธรรมและจริยธรรม (5) เวลาและสถานที่ (6) วัฒนธรรม ประเพณี และทุนชุมชน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (เสกสรรค์ สนาวา, อภิชาติ ใจอารีย์ และระวี สัจจโสภณ, 2564 : ออนไลน์)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเกิดผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาซึ่งหลักพรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้นำหรือที่ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วยหลักปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตาม เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแน่วแน่ไตร่ตรองคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 175 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้าฝ่ายงาน 4 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป รวมทั้งหมด 875 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างาน 4 ฝ่ายงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2564 : 65) ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่ง และเทียบสัดส่วนตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเป็นสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 และแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open – ended Questionnaire)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือถึงผู้ซึ่งขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3.3 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการบริหารจัดการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (covid-19) โดยใช้ Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) ให้พร้อมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 วิเคราะห์หาระดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของลิเคิร์ต แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

4.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมารวบรวมโดยอุปนัยวิธีมาสรุปเป็นข้อมูลผลการวิจัย

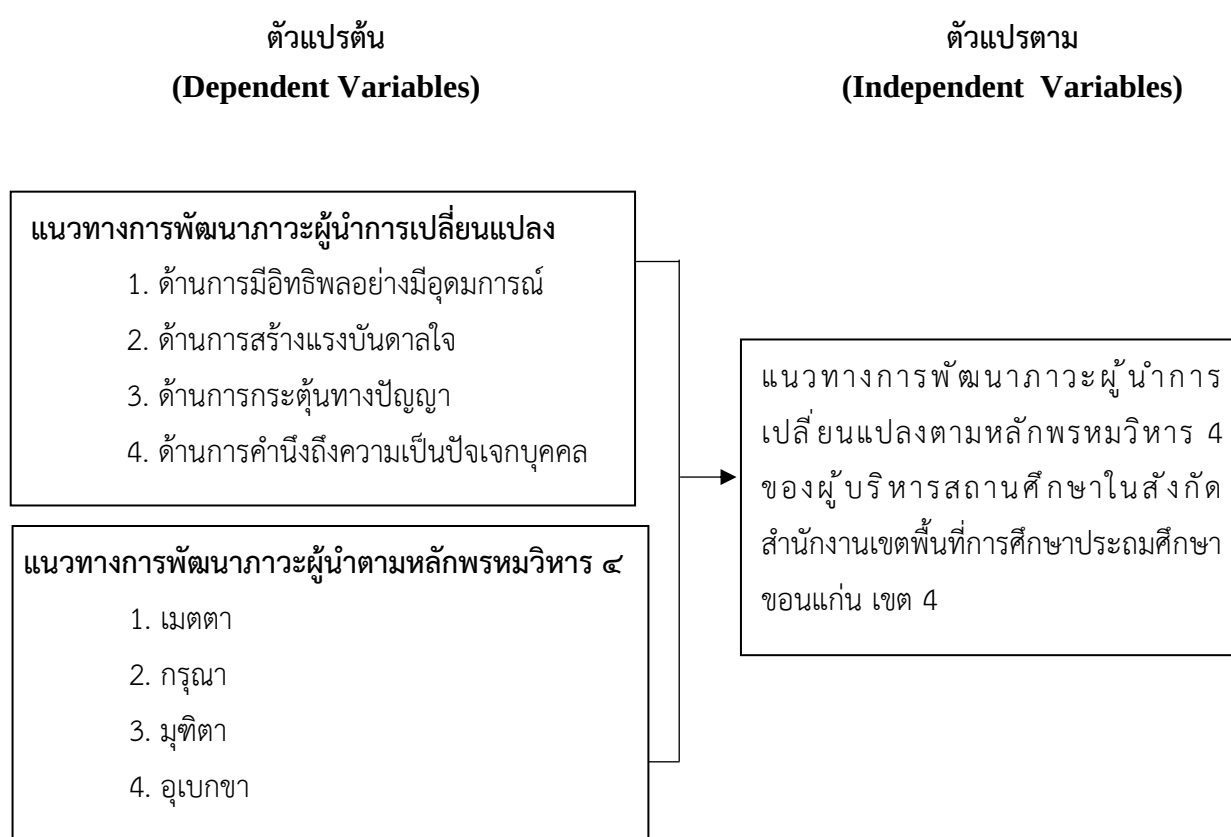
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถาม และ 2) ค่าความเชื่อมั่น (α =Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอิงจากทฤษฎีของ Bass (Bass, B.M, 1985 : 84) นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (dependent Variables) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยปรากฏผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

(n = 269)

ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4	4.57	0.17	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักพรหมวิหาร 4	4.52	0.17	มากที่สุด	2
	4.49	0.19	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามหลักพรหมวิหาร 4				
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4	4.51	0.20	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.52	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.52$) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.49$)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูและบุคลากร และสร้างการยอมรับให้กับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน สามารถที่จะถ่ายทอดอุดมการณ์ในการทำงานให้กับคณะครูนำไปเป็นแนวทางในการ
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการระดมความคิดและหาทางเลือกใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มพูนปัญญาอย่างสม่ำเสมอ มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน มีการให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา
- 4) ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูโดยปราศจากอคติ มีการเล็งเห็นความสามารถของคณะครูทุกคนและพร้อมที่จะสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้แต่ละบุคคลเกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 รองลงมาคือคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญาพงษ์ ดวงมัลย์, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ สุนทร สายคำ (2564 : 250-263) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักอุเบกขา

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือผู้บริหารหล่อหลอมให้คณะครูคล้อยตามและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคณะครูและบุคลากรขององค์กร ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหน้าที่ อุทิศเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม (หงษ์สิบสอง) (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงาน 4 งานได้แก่ งานวิชาการที่ต้องพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล งานบริหารงบประมาณ มุ่งความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อคณะครู รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันกับคณะครู ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้คณะครูสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระประดิษฐ์ อภินนโท (นรินนอก) (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารควรมีความเมตตาและกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจในการดูแลประชาชนในองค์กรเสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว ให้เจ้าหน้าที่หรือประชาชนมีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาต่อคณะครูเพื่อชี้แนวทางในเรื่องต่างๆ กับ ผู้บริหารแสดงออกถึงความยุติธรรมเมื่อคณะครูมีข้อโต้แย้งโดยปราศจากอคติ และผู้บริหารมีการให้เกียรติคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของคณะครูทุกคน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่คณะครูอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุขสันต์ สุขเมธี (ธรรมมา), ธิติวุฒิ หมั่นมี, รัฐพล เย็นใจมา (2560 : 551-560) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้รู้จักตน และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชนและด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวม ข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการชื่นชมยินดีเมื่อมีผู้เสนอแนวคิดหรือแนวทางในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ หรือร่วมสร้างสรรค์ผลงาน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนหรือกระตุ้นให้คณะครูมีแนวคิดในการทำงานที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญาดา โพนสิงห์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาล 4 (ฉลองรัตน์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า พรหมวิหารธรรม คือ หลักธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความสุข เนื่องด้วย คุณลักษณะของ ผู้มีพรหมวิหาร

ธรรมที่ถูกต้องแท้จริง คือมีเมตตาที่ประกอบด้วย อุเบกขา มีกรุณาอันประกอบด้วยอุเบกขา มีมุทิตาที่ประกอบด้วยอุเบกขา และมีอุเบกขาที่พร้อมด้วย เมตตา กรุณา และมุทิตาจรยาบรรณวิชาชีพรูทำให้เป็นครูที่ดี เป็นที่รักใคร่ชอบและชอบพอของคนอื่น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูและบุคลากร และสร้างการยอมรับให้กับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน
- 2) ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการระดมความคิดและหาทางเลือกใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร
- 3) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มพูนปัญญาอย่างสม่ำเสมอ มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน
- 4) ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูโดยปราศจากอคติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 และหลักธรรมอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอื่น
- 2) ควรมีการทบทวนวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการตนเองเพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ชัยญาดา โพนสิงห์. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาล 4 (ฉลองรัตน) อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12, (1). 1-9.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด.

- บุญญาพงษ์ ดวงมัลย์, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโส และ สุนทร สายคำ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*. 6 (1), 250-263.
- พระประดิษฐ์ อภินโนโท (นรินนอก). (2561). รูปแบบภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ของผู้บริหารเทศบาลตำบล กุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดณรงค์ธรรม กตมโม (หงษ์สิบสอง). (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุชนันต์ สุเมธี (ธรรมมา), ธิติวุฒิ หมั่นมี, รัฐพล เย็นใจมา. ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทางขวาง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6 (2) . 551-560
- เสกสรรค์ สนวา, อภิชาติ ใจอารีย์ และระวี สัจจโสภณ. (2564). สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นชุมชนประชาธิปไตย. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jopag/article/view/256580/170883>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2564). *แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. (กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Bass, B.M. (1985). *Improving perspective on charismatic leadership in charismatic Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass.