

รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Charismatic Leadership Model According to The Principles of Bala for School
Administrators Under Bangkok Metropolitan Administration

¹พระมหาไพรัช แก้วโก, ²พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน และ ³สมศักดิ์ บุญปู

¹PramahaPairat Kaewgo, ²PhramahaYannawat Thitavaddhano, and ³Somsak Boonpoo

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: mahapairat2518@gmail.com

Received March 21, 2024; Revised April 22, 2024; Accepted April 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การบำเพ็ญสังฆบารมี และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ เป็นพุทธบูรณาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีโดยบูรณาการกับหลักพระธรรม องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี องค์ประกอบที่ 3 การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีการสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพระธรรม องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และ องค์ประกอบที่ 5 การประเมิน 3. การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจาก

ด้าน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมี; หลักพลศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to 1) study the needs and necessities for charismatic leadership among educational institution administrators; 2) develop a charismatic leadership model based on the principles of physical education for educational institution administrators; and 3) evaluate the charismatic leadership model based on the principles of physical education for educational institution administrators Under the Bangkok Metropolitan Administration. This study was mixed methods research.

The results of the study were as follows: 1. The need for the prestige and leadership of school administrators In Bangkok, the highest demand index was for inspiration, followed by intelligence. Practice and create a vision, respectively. 2. The development of a form of prestige leadership in accordance with the principles of physical education for school administrators. Bangkok consists of five components, namely: 1) integrated Buddhism. The development of prestige leadership by integrating with the principles; 2) objectives for the school administrators to have characteristics of prestige leadership; 3) integration of conditions; 4) The use of four school administrations is academic administration. Budget management Personnel management, general administration; and 5) assessment. and 3. Evaluation of the charismatic leadership style based on the principles of physical education for educational institution administrators. Under Bangkok Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the evaluation results were at the highest level in all 4 areas, namely correctness, usefulness, appropriateness, and feasibility.

Keywords: charismatic leadership model; the principles of Bala; school administrators

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทั้งในฐานความรู้และระบบความคิดในลักษณะสหวิทยาการและตรงกับความต้องการของประเทศในอนาคต พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและเหมาะสมกับ

ช่วงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาครู เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการศึกษาในทุกกระดับ ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้องสอดแทรกการปลูกฝังวินัยและอุดมการณ์ที่ถูกต้องของคนในชาติ หลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ การเคารพกฎหมาย และกติกายของสังคมเข้าไปทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญ และต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ซึ่งหากผู้นำได้รับการยอมรับว่ามีบารมีแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า "ภาวะผู้นำแบบบารมี" โดยภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่อยู่เหนือธรรมชาติและนำไปสู่แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอยู่เหนือผู้อื่นในสถานการณ์ที่วิกฤต บุคคลที่มีลักษณะผู้นำ ประเภทนี้มักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและถูกฝากความหวังจากผู้คนในสถานการณ์ที่วิกฤต (Lussier & Achua, 2001) นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานอันเกิดจากความเชื่อถือ การเป็นแบบอย่าง ความศรัทธาและยึดมั่นในตัวของผู้นำ ด้วยความที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอำนาจมีอิทธิพล มีเสน่ห์ที่น่านับถือ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของ Bass ที่กล่าวว่า เป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในบรรทัดฐานเกิดความเชื่อที่สามารถสนองตอบต่ออารมณ์และเหตุผลของคนในกลุ่มทุก ๆ คน (Bass, 1985)

กรุงเทพมหานครได้มีรูปแบบการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ในการจัดการศึกษา ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน แบ่งออกเป็นกลุ่มเขต แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต คือ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 41 โรงเรียน 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 58 โรงเรียน 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 131 โรงเรียน 5) กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 91 โรงเรียน 6) กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 70 โรงเรียน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) จากผลการประเมินของสำนักการศึกษา ซึ่งมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านครู มีครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกหรือความถนัดของตนเอง ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล พบว่า คุณภาพการศึกษายังมีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและผู้ปกครองนิยมนำลูกหลานเข้าเรียน ครูขาดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และด้านผู้บริหารซึ่งเป็นด้านที่สำคัญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งขาดความรู้

ความเข้าใจในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบ การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหาร และขาดความสนใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังขาดทักษะความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะในการบริหารงาน ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ขาดขวัญและกำลังใจ เมื่อเจออุปสรรคและปัญหาขาดคนคอยช่วยเหลือ หหมดกำลังใจในการทำงาน เปื่อหน่ายกับการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีแนวคิดเดิม ๆ มีประสบการณ์การทำงานมานาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ไม่เปิดรับเทคโนโลยี และนวัตกรรม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2564)

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารคุณภาพในปัจจุบันยังมีปัญหาหลายด้านที่ต้องการการแก้ไขผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากหลายท่านมีภาวะผู้นำแบบบารมีในระดับน้อย ไม่มีภาวะผู้นำด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ ขาดคุณธรรมในด้านการบริหาร ทำให้เกิดความแตกแยกภายในและภายนอกสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำในการจัดการองค์กรสถานศึกษา (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษากกรุงเทพมหานคร, 2551) ทั้งนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่จึงยอมรับว่าผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพหรือพลังอำนาจที่อยู่ในตัวเรียกว่าอำนาจบารมีของผู้นำเป็นผลของการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ อันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายใต้บริบทของสถานการณ์และความต้องการปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของผู้ตามมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ (มยุรี ศรีวงษ์ชัย และ อำนวย ทองโปร่ง, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบบารมี ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้แสวงหาวิถีการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอำนาจ มีอิทธิพล มีเสน่ห์น่านับถือ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรสถานศึกษา

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมดังกล่าวคือ หลักพละธรรม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ธรรมะที่เป็นกำลังอันเกิดจากคุณธรรมความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิตปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงาม อยู่ในจิตสำนึก อยู่ในความรู้สึกผิชอบชั่วดีอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง หรือเป็นพลังของนักบริหารหรือผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ที่จะสามารถอำนวยการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จได้ ประกอบด้วย 1) ปัญญาพละ กำลังปัญญา 2) วิริยพละ กำลังความเพียร 3) อนวัชชพละ กำลังสุจริตหรือกำลังความบริสุทธิ์ และ 4) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป. อ. ปยุตโต, 2550) สอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2575 ที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัด

การศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความผาสุกร่วมกันในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นคติประจำใจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็วนอกจากเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ต้องมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี มาบูรณาการเข้ากับหลักพระธรรม 4 ประการ เพื่อพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิต และเป็นหลักในการทำงานการบริหารสถานศึกษา พัฒนาองค์กร สังคม ประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี

ผู้นำแบบบารมีเป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่เหนือผู้อื่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองมีการแสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้ เป็นผู้นำที่มีพลังและความสามารถในตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษนี้จะทำสิ่งที่กระตุ้นพนักงานให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟัง และมีอารมณ์คล้อยตาม ชื่นชม มีความพอใจ และทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูง (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) การสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีแบบสร้างสรรค์ อำนาจบารมีจะจำเป็นเมื่อมีการนำอำนาจหน้าที่ของผู้นำมาใช้ไม่มีผลต่อกรณีวิกฤตต่าง ๆ คำนิยามและความเชื่อบางประการที่ยึดถือกันมานาน ฉะนั้นจึงมักจะพบผู้นำแบบนี้ในองค์กรเก่าที่กำลังล้มเหลว มากกว่าในองค์กรเก่าที่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม แบบสโมได้เสนอสิ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้นำแบบนี้ควรต้องรู้เพื่อให้สามารถมีภาวะผู้นำแบบบารมีได้ (Conger &

Kanungo, 1998) ผู้นำแบบบารมีจะมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความเชื่อมั่น มั่นใจในตัวเองสูง และต้องการพลัง ซึ่งบารมีเป็นองค์ประกอบของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในสถานการณ์เป็นอยู่ที่ไม่ปกติ อยู่ในช่วงวิกฤต และผู้นำสามารถประเมินสถานการณ์ได้แม่นยำ ใช้การสื่อสาร มีความมั่นใจในตนเอง ใช้พลังอำนาจส่วนบุคคล เสียสละตัวเอง ไม่ใช้กลยุทธ์แบบเดิม ทำให้ผู้ตามเคารพเทิดทูน เปรียบเหมือนผู้นำทางจิตวิญญาณหรือ เหนือมนุษย์ ซึ่งผลลัพธ์มีทั้งด้านดีและไม่ดี เช่น การฆ่าตัวตายกลุ่ม ซึ่งพบผู้นำแบบนี้ได้ เช่น Mahatma Ganchi และ Adolf Hiter จัดอยู่ในกลุ่มผู้นำแบบบารมีนี้ ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักใช้บารมีด้านดี (Tomey, 2009) มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์สูงสุดของนักเรียน (สุนันทา สมใจ, และ วิชชุดา กิจธรรม, 2561) จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กัลยาวัฒนธรรณ ตะเกาทอง, 2565)

สรุป ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง ผู้นำหรือบุคคลผู้ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรือ อำนาจอิทธิพลต่างๆปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ตามเกิดขึ้นจากการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา เช่น พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ มีลักษณะความน่าเชื่อถือสูง มีการยกตัวอย่างหรือทำเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งก่อให้เกิดพันธะหน้าที่ร่วมกันในการนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักพลະธรรม

พลະธรรม หมายถึง หลักธรรมอันเป็นกำลังที่เกิดจากคุณธรรมความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิตปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงาม อยู่ในจิตสำนึก อยู่ในความรู้สึกผิตชอบชั่วดีอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง หรือเป็นพลังของผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีองค์ประกอบ 4 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัญญาพละ กำลังแห่งความรอบรู้ของผู้บริหารแบบบารมี ได้แก่ การมีความฉลาดรอบรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกลมีโยนิโสมนสิการคือการไตร่ตรองใคร่ครวญอย่างพินิจพิเคราะห์ จิตใจเยือกเย็นมั่นคง เข้าใจในการบริหารตนเอง เข้าใจบริหารคนรอบข้าง รู้จิตของคน รู้บริหารงานอย่างชาญฉลาด

2. วิริยะพละ กำลังแห่งความเพียรของผู้บริหารแบบบารมี มีความพากเพียรในหน้าที่ มีความพยายามไม่เป็นคนเกียจคร้าน หมั่นประชุมเนืองนิตย์ มีความอดทนสูง ตั้งมั่นตั้งใจทำงาน เป็นคนจริงจัง เอาจริงเอาจัง อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบาก อดทนต่อภริยาทำทางคำพูดแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม

3. อนุวัชพละ กำลังแห่งการงานไม่มีโทษของผู้บริหารแบบบารมี หรือกำลังแห่งความสุจริตไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย การปฏิบัติงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน โดยหลีกเลี่ยง

อธิบายมุขซึ่งเป็นทางแห่งความเลื่อม รักรักษาศีล 5 ยึดหลักแห่งความยุติธรรมชื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญาแบบแผนกฎหมายที่ถูกต้องดีงาม

4. สังคหผละ กำลังแห่งการสงเคราะห์ของผู้บริหารแบบบารมี ด้วยการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ ผูกใจคนและประสานหมู่ชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชบใจของคนทั่วไป เป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ผู้อื่นเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข

สามารถบูรณาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม (Tan & Damnoen, 2020) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (Phumphongkhochasorn et al., 2022) เมื่อเข้าใจแล้วจึงลงมือปฏิบัติ และการปฏิบัตินี้จะนำไปสู่ความรู้แจ้งเห็นจริง (Damnoen et al., 2021) และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Klomkul et al., 2023)

หลักพละธรรมกับการบริหารสถานศึกษา

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะอย่างสำคัญประการหนึ่งที่แตกต่างไปจากองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ สิ่งนั้นคือ พลวัตและภาวะผู้นำ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530) ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญด้านภาวะผู้นำ ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร ปัจจุบันจึงทำให้ทุกฝ่ายพยายามค้นหาบุคคลที่มีความสามารถในการนำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน นักบริหารผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี การที่จะฝ่าฟันปัญหาหรืออุปสรรคจนประสบผลสำเร็จให้ด้วยดีนั้นมีหลักอยู่ดังต่อไปนี้จะต้องเป็นผู้ริเริ่ม การทำงานจะต้องทำด้วยความคิดริเริ่มที่ดี มีแผนงานที่ถูกต้อง เอาใจใส่ผูกพันในงานที่ตนรับผิดชอบสุดไป มนุษย์สัมพันธ์ ธรรมข้อนี้มีความสำคัญมากสำหรับข้าราชการเพราะข้าราชการจะต้องเกี่ยวข้องติดต่อและสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะข้าราชการที่ทำงานใกล้ชิดประชาชน (พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตโต, 2549)

สรุปได้ว่า หลักธรรมอันเป็นกำลังที่เกิดจากคุณธรรมความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิตปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงาม อยู่ในจิตสำนึก อยู่ในความรู้สึกลึกซึ้งซบซึ้งอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง หรือเป็นพลังของนักบริหารหรือผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง จึงเป็นหลักพละธรรมที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัญญาพละ กำลังแห่งความรอบรู้ 2) วิริยะพละ กำลังแห่งความเพียร 3) อดวิชชพละ กำลังแห่งการงานไม่มีโทษ และ 4) สังคหผละ กำลังแห่งการสงเคราะห์ ธรรมะทั้ง 4 ประการนี้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ถ้าปฏิบัติได้ครบทั้งหมด ข้าราชการจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะประสบผลสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพลัทธิธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพลัทธิธรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 กลุ่มเขต คือ กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ กลุ่ม เขตกรุงเทพตะวันออก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 13,902 คน (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต จำนวน 375 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยการ คัดเลือกเฉพาะผู้ที่ให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพลัทธิธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

(1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (Interview) จำนวน 12 รูป/คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม และทำ สัมภาษณ์แบบผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1-10 ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 5 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 15 ปี
- 2) มีการบริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล
- 3) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัย
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
- 3) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัย
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
- 3) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

4) มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
- 3) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยการคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967)

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item objective congruence index) โดยใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) (สุวิมล ติรพานันท์, 2550) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.983 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้

3. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา

3. นำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ยกรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความชัดเจนของภาษา

3. นำแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปสนทนากลุ่ม

แบบประเมิน เป็นแบบประเมินเพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. สร้างแบบประเมิน โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบประเมินเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

2. นำแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินในเบื้องต้น

3. ปรับปรุงแบบประเมินให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิด

ของ Best (1997) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากแบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลจากแบบประเมิน เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพลวัตธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของ Best (1997)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพลวัตธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อันดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจที่ได้พิจารณาร่วมกันแล้ว เพื่อแสดงให้เห็นงานหลักด้านต่าง ๆ อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเรียงลำดับประเด็น แยกเป็นจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา อันดับที่ 3 คือ ลักษณะผู้นำแบบบารมีด้านการเป็นแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมบริหารด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 375)

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	I	D	$PNI_{Modified}$	อันดับที่
1. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating)	4.55	3.81	0.192	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.54	3.79	0.196	1
3. การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary)	4.56	3.87	0.180	4
4. การบำเพ็ญสังขาร (Asceticing the prestige)	4.58	3.86	0.186	3
รวม	4.56	3.83	0.188	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.188$) เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นต่อภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อันดับ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ($PNI_{\text{modified}} = 0.196$) อันดับที่ 2 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) ($PNI_{\text{modified}} = 0.192$) อันดับที่ 3 การบำเพ็ญสังขาร (Asceticizing the prestige) ($PNI_{\text{modified}} = 0.186$) และอันดับที่ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) ($PNI_{\text{modified}} = 0.180$)

ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรม 4) การนำไปใช้ 5) การประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ 1) เป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถ ทักษะและกระบวนการของภาวะผู้นำแบบบารมี โดยบูรณาการกับหลักพระธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เป็นรูปแบบที่ภาครัฐ ภาควิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เป็นการพัฒนาเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านการบริหารที่ดี การวางตนให้เป็นแบบอย่างในทุก ๆ ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ทำให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจร่วมมือเกิดเป็นการยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม 2) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึก มีเหตุผล และผลลัพธ์เพื่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมของความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรสถานศึกษา 3) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรม 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี 2) หลักพระธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีด้านแรงบันดาลใจตามหลักพระธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้ คือ การนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรม 4 ประการได้แก่ 1) ปัญญาพล กำลังความรู้ 2) วิริยพล กำลังแห่งความเพียร 3) อนวัชชพล กำลังแห่งการงานไม่มีโทษ และ 4) สังคหพล กำลังแห่งการสงเคราะห์ ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

อันเป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาแก่เด็ก และเยาวชน เพื่อความเจริญงอกงามการเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญประกอบด้วย 1) การนำไปใช้ในการบริหารวิชาการ 2) การนำไปใช้ในการบริหารงบประมาณ 3) การนำไปใช้ในการบริหารบุคคล และ 4) การนำไปใช้ในการบริหารทั่วไป

องค์ประกอบที่ 5 การประเมิน เป็นขั้นตอนการประเมินผลภาพรวมสรุปเพื่อตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบ ด้วยเทคนิควิธี CIPP Model ได้แก่ 1) การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นการตรวจสอบว่ารูปแบบที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของรูปแบบ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินรูปแบบ 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินการรูปแบบ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินการรูปแบบที่จะใช้เป็นข้อมูลในรูปแบบ แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการรูปแบบช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในรูปแบบ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินการรูปแบบโดยทั่วไป 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ รวมทั้งการพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและการประเมินผลรูปแบบ เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของรูปแบบ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อมปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการรวมด้วย



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพละธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพละธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพละธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมี
ค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้าน
ความเป็นไปได้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล	\bar{X}	S.D	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1												
หลักการ	4.39	0.79	มาก	4.35	0.76	มาก	4.38	0.80	มาก	4.44	0.73	มาก
องค์ประกอบที่ 2												
วัตถุประสงค์	4.38	0.78	มาก	4.38	0.78	มาก	4.40	0.76	มาก	4.46	0.74	มาก
องค์ประกอบที่ 3												
การบูรณาการ												
ภาวะผู้นำแบบ	4.35	0.79	มาก	4.35	0.75	มาก	4.41	0.75	มาก	4.41	0.76	มาก
บารมีตามหลัก												
พลະธรรม												
องค์ประกอบที่ 4												
การนำไปใช้	4.35	0.81	มาก	4.36	0.75	มาก	4.38	0.78	มาก	4.42	0.76	มาก
องค์ประกอบที่ 5												
การประเมิน	4.40	0.76	มาก	4.37	0.76	มาก	4.40	0.78	มาก	4.41	0.77	มาก
รวม	4.38	0.78	มาก	4.36	0.76	มาก	4.39	0.78	มาก	4.43	0.75	มาก
ภาพรวม	$\bar{X} = 4.39, S.D = 0.77$ แปลผล มาก											

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) และด้านการบำเพ็ญสังขารมี (Asceticing the prestige) ในภาพรวม ซึ่งด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารต้องเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลงานต่าง ๆ แสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวบุคลากร ด้วยการใช้คำถามเชิงบวกให้บุคลากรได้คิดด้านดี ๆ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ ศรีบัว และ คณะ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จด้วยความศรัทธาอย่างแรงกล้า สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก แสดงความเต็มใจที่จะช่วยเหลือคณะครูเมื่อจำเป็นสื่อสารให้ครูเข้าใจภาพอนาคตของสถานศึกษาแบบมองโลกในแง่ดี หลีกเลี่ยงการคิดและสื่อสารทางลบและเพิ่มการคิดและสื่อสารทางบวก แสดงให้ครูเห็นว่ามีคุณค่าต่อครูในฐานะครูมืออาชีพชั้นนำ และจูงใจครูให้ผูกพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจรวมของสถานศึกษาทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ครูปฏิบัติและเป้าหมายของสถานศึกษาในภาพรวม

และสอดคล้องกับงานวิจัย (Baum & Locke, 2004) พบว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการจูงใจให้เกิดความเข้าใจในจุดหมายหรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะไปให้ถึง โดยวิธีการพูดคุยทำความเข้าใจและประกาศให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้และผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ทั้งในด้านความคิด พูดและการกระทำในเชิงบวกตระหนัก ยอมรับยกย่อง เชิดชูและเห็นคุณค่าของผู้อื่นไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ และเป็นที่น่าเคารพ ศรัทธา เป็นที่ฟังให้คำปรึกษาสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ร่วมงาน

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรม องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้ และองค์ประกอบที่ 5) การประเมินผล ซึ่งพบประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังนี้ การประเมินของรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนการประเมินผลภาพรวมสรุปเพื่อตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ด้วยเทคนิควิธี CIPP Model เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย (ธราธร ต้นวิพงษ์ตระกูล, 2562) พบว่า การประเมินโครงการตามแบบ (CIPP Model) จากความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริบท (Context) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัย (Input) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของวิธีการดำเนินการกับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมการบริหารจัดการ โครงการ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร การดำเนินการและการตรวจสอบโครงการ อยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านผลผลิต (Product) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จตามโครงการจำนวน 3 ด้าน 16 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก สามารถบูรณาการหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม (Tan & Damnoen, 2020) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (Phumphongkhochasorn et al., 2022) เมื่อเข้าใจแล้วจึงลงมือปฏิบัติ ทดลองฝึกปฏิบัติตามที่ได้เรียนมา และการปฏิบัตินี้จะนำไปสู่ความรู้แจ้งเห็นจริง (Damnoen et al., 2021) และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Klomkul et al., 2023)

ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความ
ถูกต้อง พบว่า โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การศึกษา
งานวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยที่สมบูรณ์ทั้ง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความ
ต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย 1) การศึกษา
เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ 2) ใช้แบบสอบถามครูในสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต จำนวน 375 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ขั้นตอนที่ 2
เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดย 1) การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ 2) สัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนมีเครื่องมือในการวิจัย คือ
แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3
เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร 1) การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ 2) ใช้
แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต จำนวน 205 คน และวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอ
ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระ
ธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมี
ตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัย
คือ PIRAT ได้แก่ P (Pala Dharma) I (Inspiration) R (Radiance Charismatic Leadership) A (Apply) T
(Technic of Management in Bangkok) โดยสรุปดังแสดงในภาพที่ 3



องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

P = Pala Dharma หลักพระธรรม หมายถึง หลักธรรมอันเป็นกำลังที่เกิดจากคุณธรรม ของนักบริหารหรือผู้นำที่ดีมีคุณธรรม มีอุปนิสัยอันดีงาม มีจิตสำนึกผู้ฝึชชอบชั่วดี อยู่ในความรู้สึกฝึชชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง หรือเป็นพลังของนักบริหารหรือผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัญญาพละ กำลังแห่งความรอบรู้ 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร 3) อดวัชชพละ กำลังแห่งการงานไม่มีโทษ และ 4) สังคหพละ กำลังแห่งการสงเคราะห์

I = Inspiration การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการปลุกจิตสำนึกของบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลงานต่าง ๆ รวมถึงการแสดง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวบุคลากร ด้วยการใช้คำถามเชิงบวกให้บุคลากรได้คิดด้านดี ๆ ประกอบไปด้วย 1) การจัดเรียงความสำคัญของงาน (Prioritization) 2) การเรียงลำดับประเด็นแยกจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา (Swot Analysis) และ 3) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมบริหารด้าน หัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ (Satisfaction)

R = Radiance Charismatic Leadership รัศมีภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง พลังในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรือ อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธา ได้แก่ พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ความสามารถ

ในการตัดสินใจ มีลักษณะความน่าเชื่อถือ มีการยกตัวอย่างหรือทำเป็นแบบอย่างที่ดี และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะหน้าที่ร่วมกันในการนำพาความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

A = Apply การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ อำนาจในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น 2) การบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ อำนาจในการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การบริหารงานบุคคล ได้แก่ อำนาจในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ 4) การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ อำนาจในการจัดทำแผนพัฒนาระยะยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเขตพื้นที่สังกัดกรุงเทพมหานคร

T = Technic of Management in Bangkok เทคนิคการบริหารเฉพาะสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป รวมถึงการเลือกสรรเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ วัตถุประสงค์ และผู้เกี่ยวข้อง ตามภารกิจของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

สรุป

1. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกชั้นตอน $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.180–0.196 โดยภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.188$ เมื่อเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การบำเพ็ญสังฆสมภารมี และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาทักษะ กระบวนการของภาวะผู้นำแบบบารมีโดยบูรณาการกับหลักพระธรรม 2) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี 3) การบูรณาการภาวะผู้นำแบบบารมีการสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพระธรรม 4) การนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และ 5) การประเมิน

3. การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่ามีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้นควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นนโยบายดังนี้

1. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายที่จะพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถ ทักษะและกระบวนการของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นประโยชน์และจำเป็นต่อการบริหารการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษา ควรนำผลงานวิจัยนี้ไปพัฒนาเป็นคู่มือประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาเป็นคู่มือการปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ดังนั้นควรทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรทำการศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ 1) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ 2) การระดมความคิดเรียงลำดับประเด็น แยกเป็นจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีม ดังนั้นควรทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว

3. ควรทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา และควรทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีด้วยหลักธรรมอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาวรรธน ตะเกาทอง, สติรพร เซาว์นชัย และ วิทยา จันทร์ศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 41–55. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/253667>
- ธราธร ดันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(พิเศษ), 155–165. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/243635>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: จันทรเพ็ญ.
- มยุรี ศรีวงษ์ชัย และ อำนาจ ทองโปร่ง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงอำนาจที่มีของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 463–474. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/264228>
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2565). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2551). *ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2564). *แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 2556 – 2575 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 350–362. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtdc/article/view/118328>

- สุพิศ ศรีบัว, จุฬารัตนธรรมรัตน์ ธนะแพทย์ และ สุนทร สายคำ. (2566). การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1729–1736. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/269241>
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล วองวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership, and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587–598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.587>
- Best, W. J. (1997). *Research in Education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. California: Sage.
- Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist Integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126–135. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/249662>
- Klomkul, L., Damnoen, S., Sawasdee, U., & Wilairadtanakun, A. (2023). Network Development of Buddhist Communication Innovative Space For Media Literacy of Thai Youths. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 35, 919–935. <https://doi.org/10.59670/jns.v35i.3381>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/0013164470030003>
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. in Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory Application Skill Development*. Wahington: (South-Western College.

- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, S., Tuwanno, D. M., Srichan, P. W., & Udomdhammajaree, P. (2022). Educational Quality Assurance and School Management Standards According to International. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 6(1), 1–16. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/244349>
- Tan, C. C., & Damnoen, P. S. (2020). Buddhist Noble Eightfold Path Approach in the Study of Consumer and Organizational Behaviors. *Journal of MCU Peace Studies*, 8(1), 1–20. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/235080>
- Tomey, A. M. (2009). *Nursing Management and Leadership*. (8th ed.). Canada: Mosby.