

ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย*
LEADERSHIP ACCORDING TO THE FOUR BRAHMAVIHARA PRINCIPLES
OF ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE
OFFICE OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2, LOEI
PROVINCE

พระครูโกวิทธรรมวิธาน ธมมสุนทร (สังข์ศิริ)¹, จารุกิตต์ พิริยสุวัฒน์² และ อุดร จันทวัน³
Phrakhrukowitdumwavitan Dhammasundaro (Sangsiri)¹, Jarukit Phiriyasuvat² and Udon Chantavan³
¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
¹⁻³Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author's Email: dtac.kpp99888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย 2) เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมโดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีของลิเคิร์ต แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

* Received 15 August 2024; Revised 30 August 2024; Accepted 25 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จังหวัดเลย โดยภาพรวมรายด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ระดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านเมตตา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.58) รองลงมาคือ ด้านมุทิตา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.53) และ ด้านกรุณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$), (SD = 1.51) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีในระดับต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุเบกขา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$), (SD = 1.69) โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.58$), (SD = 1.57) อยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จังหวัดเลย ด้านความเมตตา มีกิจกรรมร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรัก ด้านความกรุณา ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน โดยยึดความกรุณาหรือการให้ มีความเอื้ออาทรยามเพื่อนลำบาก ด้านมุทิตา มีการแสดงออกที่ชัดเจนในด้านของการยินดีที่บ่งบอกถึงการแสดงความมุทิตาจิตอย่างชัดเจนเช่นอวยพรวันคล้ายวันเกิด การโยกย้าย เกษียณอายุราชการ ด้านอุเบกขา ทำตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบสายกลาง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความเมตตา มีกิจกรรมส่งเสริมความมีเมตตา เช่นการแผ่เมตตา กิจกรรมหน้าเสาธง ทักทาย ไหว้ยิ้ม ด้านกรุณา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมุ่งเน้นเรื่องมีความกรุณา ด้านมุทิตา มีกิจกรรมการแสดง ความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน เช่นการมุทิตาจิตการ เกษียณอายุราชการ หรือการโยกย้าย ด้านอุเบกขา ผู้บริหารเป็นควรแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน มีคุณธรรม จริยธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This research has three main objectives: 1) to study the general condition of leadership according to the Four Brahmavihara principles of

educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2, Loei Province; 2) to propose a model of practice guidelines according to the Four Brahmavihara principles for the educational institution administrators; and 3) to propose guidelines for leadership development based on the Four Brahmavihara principles for educational institution administrators. This mixed-method research incorporates both quantitative and qualitative methodologies, with key informants including 113 educational institution administrators.

The research results are as follows:

1. General Condition of Leadership According to the Four Brahmavihara Principles: The overall leadership of educational institution administrators under the jurisdiction of the Office of Loei Primary Educational Service Area 2, Loei Province, is characterized by the highest levels: kindness, compassion, and equanimity. The highest level of leadership is in the aspect of kindness, with a mean score of 4.63 (SD = 0.58), followed by the aspect of compassion, with a mean score of 4.62 (SD = 0.52), and the aspect of sympathetic joy, with a mean score of 4.62 (SD = 0.50). The aspect with the lowest level of leadership is equanimity, with a mean score of 4.45 (SD = 0.69). Overall, the mean score for all four aspects is 4.58 (SD = 0.57), indicating a high level of leadership.

2. The model of Practice Guidelines According to the Four Brahmavihara Principles: In terms of kindness, there are activities that promote teamwork, love, and generosity, such as consulting or working together based on kindness and giving support to colleagues in need. Compassion is expressed clearly through actions like wishing a happy birthday or acknowledging significant

milestones such as transfers or retirement. Equanimity is maintained by following rules and regulations, with all personnel adhering to the middle path.

3. Guidelines for Developing Leadership According to the Four Brahmavihara Principles: To promote kindness, activities such as spreading kindness in front of the flagpole, greeting, paying respects, and smiling are encouraged. Moral and ethical activities focusing on kindness are also organized. Compassion is shown through activities that celebrate colleagues' successes, such as retirement or transfers. For equanimity, executives should set a good example by controlling themselves, their people, and their work, maintaining high moral and ethical standards.

Keyword : Leadership, Four Brahmavihara Principles

บทนำ

ความเป็นผู้นำนั้นมีอะไรมากกว่าการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารถึงพนักงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์กรและสามารถทำให้บริษัทของคุณประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ พวกเราทุกคนรู้ว่าผู้นำนั้นดีหรือไม่ดีเมื่อเราได้สัมผัสด้วยตัวเอง แต่แท้จริงแล้วผู้นำคืออะไรกันแน่ ผู้นำเป็นแค่ ‘คนที่มีผู้ติดตาม’ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ Peter Drucker กล่าวไว้สั้น ๆ หรือเป็นอะไรที่ซับซ้อนกว่านั้น มีความเห็นมากมายว่าผู้นำคืออะไร เช่นเดียวกับประเภทต่าง ๆ ของผู้นำ แต่โดยพื้นฐานแล้ว ผู้นำคือผู้สร้างวิสัยทัศน์แล้วคัดสรรผู้คนมาเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง WCH Prentice ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำกล่าวไว้ว่า “ความเป็นผู้นำคือการบรรลุเป้าหมายด้วยการชี้นำของผู้ช่วยที่เป็นมนุษย์ ผู้นำบรรลุเป้าหมายนี้โดยใช้การผสมผสานระหว่างการสร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าว การสื่อสารทางธุรกิจ และการสนับสนุน ดังที่ Warren Bennis กล่าวว่า “ผู้นำคือผู้ที่เชื่อจากใจจริงว่าตัวเองสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีความฝันเดียวกัน

ได้” แต่ไม่ว่าจะใช้กลยุทธ์มาตรฐานหรือกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจผู้นำต้องมีความสามารถในการขับเคลื่อนผู้คนและองค์กรมุ่งไปยังเป้าหมายร่วมกันในขณะที่คนเรามักมองว่าผู้นำเกี่ยวข้องกันตำแหน่งงานระดับสูงแต่ความเป็นผู้นำก็ไม่ได้อยู่ที่บทบาทของบุคคลเท่ากับทัศนคติและการปฏิบัติตัวเราต่างเคยเห็นตัวอย่างของผู้จัดการระดับที่ปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ไม่เคยทำตัวเป็นผู้นำจริง ๆ เลย พวกเขาทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นแต่ก็ไม่ได้ตั้งใจหรือสร้างแรงบันดาลใจแต่อย่างใดในขณะเดียวกันก็อาจมีคนที่ตำแหน่งที่ต่ำกว่าในองค์กรซึ่งสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมทีม คำว่า “ผู้นำ” นั้นมีการเรียกในหลาย ๆ ชื่อ เช่น ผู้บริหาร อธิการบดีเจ้าอาวาส กำนันเป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบทางสังคมซึ่งมีอยู่ในสถาบันต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ เช่นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ย่อมต้องมีผู้นำ เพื่อช่วยกำหนดทิศทางช่วยสั่งการ ช่วยควบคุมระบบและช่วยประสานให้บุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับผลของงานอย่างสูง เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ก็สามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ และในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ภาวะผู้นำก็ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ผู้นำมีหน้าที่ในการวางแผนและบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เท่านั้นแต่ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับผลของงานอย่างสูง เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ก็สามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ และในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ภาวะผู้นำก็ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

จากเดิมที่ผู้นำมีหน้าที่ในการวางแผนและบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้นั้น แต่ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมในทางการศึกษา ทั้งทางด้านพฤติกรรมนวัตกรรม หรือการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพิเศษในการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับความร่วมมือจากสมาชิกจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลความรู้ต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมปฏิบัติจะทำให้ประสบความสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษา ลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด คือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถอำนวยความสะดวกในการพัฒนาให้องค์กร ต่อความเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรม การปรับแนวคิดใหม่ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรสามารถกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิด ความสามารถของตนเอง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงผู้กำกับดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บรรยากาศน่าอยู่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งนี้นำไปสู่พฤติกรรมในลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนัก ในการพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้นวัตกรรมมาการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาครู การวางแผนนโยบายการจัดการเรียนการสอนของครูที่เปลี่ยนใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือผู้เรียนจากความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และ

เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำให้เกิดการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป หลักพรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้นำหรือที่ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วยหลักปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตาม เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ต่อไปการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมจัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันช่วยในการบริหารและตัดสินใจวางแผนกำหนดทิศทางและดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหา หรือความขัดแย้งได้ ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนั้นยังพบว่ามี ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครู อาจารย์ กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับนักเรียนในโรงเรียนใหญ่ ๆ ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก แม้แต่ในกลุ่มครูก็ยังแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในโรงเรียนย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ของงานลดลงได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุดในโรงเรียน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียนรวมทั้งนักเรียน และผู้ปกครองด้วย ครูที่ก้าวขึ้นตำแหน่งครูใหญ่ใหม่ ๆ มักจะตั้งความปรารถนาไว้ว่าจะเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของครู

รากเหง้าของปัญหาก็คือทัศนคติต่างมุมระหว่างครูกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผล นักเรียน การประเมินผลครู การจัดองค์กรในโรงเรียน หรือการจัดชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดความริษยา และความขัดแย้งทั้งทางวิชาการและส่วนตัว แทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงามความขัดแย้ง และความตึงเครียดระหว่างครูใหญ่ และครูเป็นสิ่งที่ทำให้พลังที่มีค่าของโรงเรียนลด น้อยถอยลง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การศึกษาไทย ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน

การบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดีเราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดย อาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะ ข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล วางใจเป็นกลาง เพียงตรงไม่เอนเอียง ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษจำเพาะสำหรับการทำหน้าที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานตามหลักพรหมวิหาร คือ มีความเมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความกรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีมุทิตา คือ ความ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย ในบางเรื่อง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้กำหนดนโยบายไว้ 4 ด้าน ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 ในด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าด้วย เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวินัยการปกครอง ซึ่งสนองกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 จังหวัดเลย ศึกษาแนวทางทางพัฒนา และ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จังหวัดเลย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ บุคลากร ให้เกิดการยอมรับในองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป หลักธรรมพรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการ ครองตน ครองคน ครองงาน ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้นำหรือที่ผู้ปกครอง และครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยความมี เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เกิดความรักใคร่สามัคคี ประองตอง ประรณาดิต่อกัน มีความสุข มีจิตอันแผ่เผื่อไมตรีและคิดดี ทำดี วาจาดีซึ่งจะทำประโยชน์ให้แก่มนุษย์และสัตว์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการนำผลการวิจัยมาสังเคราะห์แบบอุปนัยวิธีเพื่อศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 113 คน จำนวนโรงเรียน 152 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 113 คน

กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง แบบสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย จำนวน 20 คน จำนวน 20 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview)

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม รูปแบบตามแบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ให้ความเห็นชอบ และได้แนะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลอง จำนวน 30 คนกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

2.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย และศึกษารูปแบบ โครงสร้างแบบงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามเอกสารเกี่ยวกับ หลักการทฤษฎี และรูปแบบโครงสร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปหาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย พิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้ว แนะนำผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย การประเมิน วัดผลหรือด้านสถิติคณิตศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของนำไปยัง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากจำนวนประชากร จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการ นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ถือเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดย ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวน และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์หาระดับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยรวมและรายตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert,1970)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช่

- (1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) ของแบบสอบถาม
- (2) ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correction) ของแบบสอบถาม
- (3) ค่าความเชื่อมั่น (α =Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

5.2 สถิติพื้นฐาน

- (1) ความถี่ (Frequency)

(2) การร้อยละ (Percentage)

(3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

(4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 4.4 - 4.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลยโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา	4.63	0.59	มาก	1
2	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกรุณา	4.62	0.50	มาก	3
3	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุทิตา	4.62	0.52	มาก	2
4	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา	4.45	0.69	มาก	4
	โดยภาพรวม	4.58	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.58$), ($SD = 0.57$) และรายด้านที่มีระดับภาวะผู้นำในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำในระดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา ($\bar{X} = 4.63$), ($SD = 0.58$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.62$), ($SD = 0.52$)

และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดานกรุณา ($\bar{X} = 4.62$), ($SD = 0.50$) ตามลำดับ และต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.45$), ($SD = 0.69$)

2. เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความเมตตา มี ทักทาย ไหว้ยิ้มกับเพื่อนร่วมงานและมีเอาใจใส่ดูแล ชักถามความเป็นอยู่และห่วงใยสร้าง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีปิยะวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูด หยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน

2. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความกรุณามี การให้ความช่วยเหลือในยามที่เพื่อนร่วมงานมีปัญหา โดยยึดความกรุณาหรือการให้ มีความ เอื้ออาทร มีความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนด้านงบประมาณในด้านการเรียนการ สอน ให้ขวัญกำลังใจในทุก ๆ ด้าน ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา การให้ทาน การเสียสละ การ แบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว

3. รูปแบบแนวปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมีความมฤติตา แสดงความยินดีในทุก ๆ ด้านที่บ่งบอกถึงการให้ การเสียสละ การบริจาค แสดงความยินดีเมื่อ เพื่อนร่วมงานสำเร็จในหน้าที่การงานและครอบครัว

4. รูปแบบปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ด้าน อุเบกขาทำตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบสายกลางโดยบุคลากรทุกคนควรปฏิบัติตาม ผู้บริหาร ควรวางตัวเป็นกลาง ครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอ ปลาย ทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านความเมตตา มี กิจกรรมส่งเสริมความมีเมตตา เช่นกิจกรรมการแผ่เมตตากิจกรรมหน้าเสาธง ทักทาย ไหว้ยิ้ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหลือกัน การมีสัมมาวาจา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมุ่งเน้นเรื่องด้านมีความกรุณา การให้ขวัญกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน และการให้อภัยเมื่อผิดพลาด การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา มีกิจกรรมการแสดงความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน เช่นการมุทิตา จิตการเกื้อหนุนอายุราชการ การโยกย้าย ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการ เพื่อลดภาวะความอิจฉาริษยา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ครองตน ครองคน ครองงาน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างกฎเกณฑ์ระเบียบระบบงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อพัฒนาการวางตัวเป็นกลางมีความเป็นธรรม ปลดปล่อยวางแต่ไม่ปล่อยทิ้ง นิเทศติดตาม ใช้คนให้ถูกกับงานที่มอบหมาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยภาพรวม และรายด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเมตตา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุทิตา และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกรุณาตามลำดับ และต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอุเบกขา ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากลำดับที่ 1 โดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อกันและกัน, ผู้บริหารไม่สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ร่วมงานในองค์กร, ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความรักความเมตตา ไม่ดูหมิ่นหรือ ก้าวร้าว ซึ่งกันและกัน, ผู้บริหารเป็น

กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานช่วยแนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา, ผู้บริหารในโรงเรียนเกื้อหนุนกันด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและกำหนดเป็น แผนพัฒนาบุคคล, ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในสถานศึกษาตาม ความสามารถของตน, และสอดคล้องใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ พระมนัสอัครธมโม (กอน ใหญ่) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไฉน “ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ไฉน 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ตามค่าเฉลี่ย คือด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำ ผู้บริหารตาม หลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมี ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ เมื่อ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์สอน ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามหลัก พรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4. มีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน คือด้านเมตตา ผู้บริหารควรให้ความรัก ปราบปรามติดต่อผู้ ร่วมงาน อุทิศ ตนให้กับสถานศึกษาให้มากขึ้น ด้านกรุณาผู้บริหารควรช่วยเหลือแนะนำเมื่อ เพื่อนร่วมงานมีทุกอย่าง เต็มใจเต็มความสามารถ ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ ขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีด้วยคำพูดชื่นชม ตามความโอกาสเหมาะสม ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นความซื่อสัตย์ สุจริตตรวจสอบได้ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบปฏิบัติงานให้ดีและมีคุณภาพต่อ องค์กรในที่สุด ถ้านำ หลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิตเป็น ความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิด ที่มี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาวะปกติของผู้บริหารก็จะเป็นหลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักกรุณาความคิดเห็น เกี่ยวกับบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา โดยภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า มีการบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติ หลัก แห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ไข วาจาสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ไหวเภา เพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม, ผู้บริหารอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เต็ม

กำลังความสามารถของตน,ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนา ด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม ต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ, ผู้บริหารละเว้นการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ อารมณ์ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสงสารช่วยเหลือกันยามที่เพื่อนร่วมงานตกทุกข์ได้พ้นทุกข์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมานิต เตชวรโร (อดุนอก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ: พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยกย่องพอใจของประชาชน แต่ หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทาง พระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐและประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักมูทิตามีการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่มากในลำดับที่ 2 โดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึง ความวิบัติ, ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สม่่าเสมอ, ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สม่่าเสมอ,ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน สอดคล้อง ตามหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ คือ โดยได้กล่าวถึงหลักมูทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ จนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้อง จะขึ้นมาทาบรัศมี เขาไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุก คนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน มูทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยาลูกน้องเสียแล้วลูกน้องจะรับรู้ ความริษยานั้นและจะไม่ พุ่มเททำงานให้

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาทางด้านหลักอุเบกขา มีการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านรายชื่อโดยเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารรู้จักขมใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคง เคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับ

บัญชา, ผู้บริหารจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการเพื่อนำมาพิจารณาอยู่เสมอ และวางแผนไม่ดีใจและเสียใจเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น, ผู้บริหารประหลาดตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารจัดอบรมสัมมนาบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารวางแผนเมื่อได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนผู้บริหารวางแผนเมื่อถูกนิทว่าร้ายและไม่ เอนเอียงได้รักและซึ้ง, ผู้บริหารเป็นกลางวางแผนเมื่อผู้งาน, ปฏิเสธให้ความช่วยเหลือในการทำงานใน สถานศึกษาโดยไม่ตอบโต แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันวางแผนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในส่วนงานอย่างยุติธรรมยึดความถูกต้องเที่ยงธรรมโดยไม่ถือคติทุกคน คำนี้ถึงหมู่คณะก่อนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อส่วนรวมอย่างมีเหตุผล ยกย่องสรรเสริญเพื่อนร่วมงานที่ทำประโยชน์ ให้กับส่วนงานอย่างเสมอหน้ากัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร 2) เพื่อเสนอรูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 113 คน จำนวนโรงเรียน 152 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (คิดเป็นร้อยละ 74.34) เพื่อศึกษาสภาพสภาพทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย กลุ่มเป้าหมาย ปริญญาตรี จำนวน 39 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน ประสบการณ์ทำงาน ระยะ 1-5 ปี จำนวน 29 คน ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 17 คน ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย แบ่งตามการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1.ด้านเมตตา 2.ด้านกรุณา 3.ด้านมุทิตา 4.ด้าน

อุเบกขา ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุป

3. ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางการปฏิบัติและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านเมตตา จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 1) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาอารีต่อกันและกันควรเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานโดยไม่ปิดกั้น แนะนำสิ่งที่ เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษาพึงสำรวจความต้องการของบุคคลในการพัฒนาตนเอง

2. ด้านกรุณา จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 1) ผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ ใจกว้างสุภาพและปฏิบัติตามวาจาที่ไพเราะแก่เพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม

3. ด้านมุทิตา จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

1) ผู้บริหารไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเมื่อคนอื่นถึงความ
วิบัติ

2) ผู้บริหารแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ
สม่ำเสมอ

4. ด้านอุเบกขา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นวาระระดับ
การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45
1) ผู้บริหารรู้จักขมใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงควรวางเฉยเมื่อถูกนินทาว่าร้ายและไม่เอนเอียงได้
รักและซึ้งควรวางใจเป็นกลางกับบุคลากร เคารพสิทธิของผู้ใดบังคับบัญชา 2) ผู้บริหารจัดการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการทางวิชาการเพื่อนำมา พิจารณายู่เสมอ และ
วางเฉยไม่ตีใจและเสียใจเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้น

ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามหลักธรรมอื่น ๆ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560) หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ
กระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบัน
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา,.
บุญชม ศรีสะอาด. (2556) การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน,
ผ่องพรรณ ตรัย. (2555) มงคลกุล. “การวิจัยแบบประสม: ทางสายกลางของการวิจัย”. การ
ออกแบบการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,.
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิตินิพนธ์. (2559) ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การ
พิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549) พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562) คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็มเพรส,

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2541) คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

ลวน สายยศ. (2538) เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น จำกัด.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, กฤษดา ปาวงค์. (2561) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร”. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จารุวรรณ นุสา. (2564) “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เตือนใจ สุนกุล. (2562) “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธงชัย วรไพจิตร. (2561) “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.

ธัญญา มาศ แดงสีดา. (2565) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
เกริก.

เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พนิดา งามขุนทด. (2562) “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการ
บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภัทรพงษ์ ฐิตญาโณ (ปิตตาระโพธิ์). (2561) “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร
4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระมนัส อคฺคธมฺโม (กอนใหญ่), (2555) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

พระมหาวุฒิมา ปญฺญฑฺโฒ (เถาว์หมอ). (2561) “ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ
สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (ประจวบ กนฺตจาโร)”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาศักดิ์ชัย อภิชาติ (ลีทหาร). (2562) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
สมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัด
นนทบุรี”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอนนท จันทวิโส (มหตระกุลรังสี). (2561) “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1”. ใน วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

พระมานิต เตชวรโร อุदनอก. (2550) “รัฐศาสตร์แนวพุทธ: พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง”. ใน
วิทยานิพนธ์ ศาสตราศตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.

พระสุวรรณภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์). (2561) “ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธ
บริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตนา นาคมุสิก. (2559) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสุราษฎร์ธานี.

วัลยา ไชยธารี. (2559) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนครศรีอยุธยา,

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาชีวะ ยีหะมะ. (2560) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์
เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1”. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา.

อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.