

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู
ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน
ในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย



นางสาวอุษณีย์ ธีระพัชรังษี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

STRATEGIES FOR DEVELOPING SPIRITUAL LEADERSHIP OF THE TEACHERS
AFFECTING THE VIRTUE AND ETHIC ENHANCEMENT OF STUDENTS
IN THE SALESIAN FAMILY SCHOOLS IN THAILAND.

Miss Ussanee Thirapatcharangsee



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มี
ผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย

โดย

นางสาวอุษณีย์ ชีระพัชรรังษี

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร. ชีรภัทร กุโลภาส

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร. ชีรภัทร กุโลภาส)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อูสาโท)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. ถนัด อนันต์)

อุษณีย์ ชีระพัชรรังษี : กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย (STRATEGIES FOR DEVELOPING SPIRITUAL LEADERSHIP OF THE TEACHERS AFFECTING THE VIRTUE AND ETHIC ENHANCEMENT OF STUDENTS IN THE SALESIAN FAMILY SCHOOLS IN THAILAND.) อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร. ชีรภัทร กุโลภาส, 295 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยและ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรจำนวน 22 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และ PNI^{modified}

ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้แก่ (1) การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (2) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน 2) ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ได้แก่ (1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (3) มีความรักเมตตา และ 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ได้แก่ 1) ความขยัน 2) ศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน 3. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยมี 2 กลยุทธ์หลัก คือ 1) กลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู 2) กลยุทธ์การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง โดยมีกลยุทธ์รองจำนวน 4 กลยุทธ์ได้แก่ 1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน 2) กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน 3) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน 4) กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน

ภาควิชา	นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง	ลายมือชื่อนิสิต
	การศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาหลัก
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาร่วม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้เวลา ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือด้วยความรักเมตตา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโฮ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และภราดา ดร. ถนัด อนันต์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรธร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐ วิเศษกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์ บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ เซอร์ ดร.กมลวรรณ เกษะนันท์ และนางสาวสายฝน โหจันทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่กรุณาตอบรับและตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัย ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ขอขอบพระคุณซิสเตอร์มารีอา ตอวิเชียร อธิการินีเจ้าคณะแขวงธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์แห่งประเทศไทยที่กรุณาอนุเคราะห์ ให้โอกาส ให้เวลาในการศึกษาต่อ ให้กำลังใจและให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณคณะที่ปรึกษาแขวง หมู่คณะมารีย์อุปถัมภ์ หมู่คณะเอาซีลีอุม ศาลาแดง และสมาชิกคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ทุกคนที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจให้ด้วยคำภาวนา

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม การให้ข้อมูลที่ดีและมีประโยชน์ต่อการวิจัย และการเข้าร่วมประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคุณแม่ พี่ๆ และน้องที่น่ารัก ตลอดจนญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณ รุ่นพี่ รุ่นน้องและเพื่อนนิสิตคหกรรมศาสตร์สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำที่ดี กำลังใจ คำภาวนาที่ส่งมาให้ล้วนเป็นพลังที่ทำให้การศึกษาและวิทยานิพนธ์ประสบความสำเร็จ และที่สุดเหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณองค์พระผู้เป็นเจ้าและพระแม่มารีย์ องค์อุปถัมภ์สำหรับพระพรนานัปการที่ทรงโปรดประทานให้ผ่านทางบุคคลและเหตุการณ์ต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอพระนามของพระองค์จงได้รับการสรรเสริญตลอดไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
1.4 นิยามศัพท์	8
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.6 ขอบเขตการวิจัย	12
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน.....	14
2.1.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม.....	14
2.1.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม.....	18
2.1.3 คุณธรรมที่กำหนดไว้ในระบบการศึกษา	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ	30
2.2.1 ความเป็นมาของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ.....	30
2.2.2 ความหมายของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	35

2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ.....	53
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณของครู (The Spirituality of the teacher)	62
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ	79
2.3.1 ความสำคัญของการพัฒนาความเป็นผู้นำ	79
2.3.2 วิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำ	84
2.3.3 ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียน.....	101
2.4 การกำหนดกลยุทธ์.....	118
2.4.1 ความหมายของกลยุทธ์.....	118
2.4.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์.....	121
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	130
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	134
3.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	135
3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทาง จิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	140
3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	141
3.2.3 ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาความ เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	147
3.2.4 ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์โอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	148

3.2.5	ขั้นตอนที่ 5 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับที่ 1	149
3.2.6	ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	149
3.2.7	ขั้นตอนที่ 7 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล	150
3.2.8	ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 โดยประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group).....	150
3.2.9	ขั้นตอนที่ 9 ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	151
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	152
4.1	สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	152
4.2	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	154
4.3	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	157
4.4	ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	178
4.5	ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	184

4.6 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง-จุดอ่อน ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย . 200	
4.6.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน..... 200	200
4.6.2 ผลการวิเคราะห์ โอกาส และภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัว ชาวเลเซียนในประเทศไทย..... 202	202
4.7 ร่างกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาว เลเซียนในประเทศไทย..... 209	209
4.8 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน ในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย..... 229	229
4.8.1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล... 229	229
4.8.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ ฉบับที่ 2 จากการประชุม กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group)..... 233	233
4.9 สรุปกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับ สมบูรณ์..... 240	240
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 243	243
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 243	243
5.1.1 กรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย 243	243
5.1.2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย 244	244

5.1.3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย	244
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	246
5.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาว เลเซียนในประเทศไทย	246
5.2.2 อภิปรายกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย	249
5.3 ข้อเสนอแนะ	253
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	253
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	254
รายการอ้างอิง	255
ภาคผนวก.....	268
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	295

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สั้งเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	59
ตารางที่ 2 ตารางสั้งเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นผู้นำ	100
ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	136
ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	153
ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม .	154
ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	155
ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	156
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน	157
ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	160
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	162
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	164

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	166
ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	168
ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	171
ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	173
ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	175
ตารางที่ 17 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม .	178
ตารางที่ 18 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม.....	179
ตารางที่ 19 ความต้องการจำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทยโดยภาพรวม.....	180
ตารางที่ 20 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม	180
ตารางที่ 21 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม.....	181

หน้า

ตารางที่ 30 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	195
ตารางที่ 31 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	196
ตารางที่ 32 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน.....	198
ตารางที่ 33 จุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ในภาพรวม	200
ตารางที่ 34 โอกาส-ภาวะคุกคามและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	203
ตารางที่ 35 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	209
ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ SWOT MATRIX การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ในภาพรวม.....	213
ตารางที่ 37 การจับคู่กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	223
ตารางที่ 38 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม	224

หน้า

ตารางที่ 39 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	225
ตารางที่ 40 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน.....	226
ตารางที่ 41 ร่างกลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	227
ตารางที่ 42 ร่างกลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย.....	228
ตารางที่ 43 (ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับที่ 1	229
ตารางที่ 44 สรุปผลการประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 เป็นรายบุคคล.....	231
ตารางที่ 45 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	233
ตารางที่ 46ท ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน (ร่างฉบับที่ 2).....	236
ตารางที่ 47 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	240

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 คุณภาพของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ระหว่างมิติของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	10
แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
แผนภาพที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	122
แผนภาพที่ 4 การวางแผนกลยุทธ์	122
แผนภาพที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์.....	127
แผนภาพที่ 6 แผนภาพในการพิจารณาหาทางเลือกในการจัดทำกลยุทธ์	127
แผนภาพที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	143

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมหลังยุคใหม่ (Post-Modern World) ที่ได้รับอิทธิพลจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สังคมปัจจุบันจึงประสบกับการท้าทายอย่างไม่เคยมีมาก่อน ขาดที่พึ่งพิง ไม่มีจุดยืนหรือเอกลักษณ์ ไม่มีทิศทางในการดำเนินชีวิต ไม่มีความเชื่อในศาสนา และสูญเสียความไว้วางใจในเหตุผล จึงแสวงหาวัตถุนิยมมาทดแทนความต้องการภายในส่วนลึกจิตใจ พฤติกรรมของมนุษย์ในศตวรรษนี้จึงเน้นบริโภคนิยม ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่สนใจผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม (เชิดชัย เลิศจิตรเลขาและคณะ, 2552) จึงเป็นที่มาของวิกฤตทางสังคมดังที่พรพรรณ อาทิตย์ตั้ง (2555) พบว่าประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดวิกฤตในชาติคือ 1) วิกฤตความเสื่อมทางด้านจิตใจ สร้างค่านิยมที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ผิดศีลธรรม 2) วิกฤตทางการเมืองที่มีการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกระดับ 3) วิกฤตระบบราชการ ที่มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาคุณธรรม 4) วิกฤตทางการศึกษาที่ก้าวไม่ทันความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวเปราะบาง อิทธิพลของสื่อที่สร้างอคติเชิงลบต่อผู้อื่นและการใช้ภาษาที่ก้าวร้าวรุนแรง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) จากการศึกษาปัญหาวิกฤตคุณธรรมของสังคมไทย (อริศรา เล็กสรรเสริญ, 2558; ธเนศ ขำเกิด, ออนไลน์, 2558) พบว่าวิกฤตคุณธรรมในสังคมไทยมี 5 ลำดับ คือ 1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม สร้างความไม่เป็นธรรมในสังคม 2) การขาดความสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ในฐานะพลเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใช้ระบบอุปถัมภ์ที่เห็นแก่พวกพ้อง 3) คนในสังคมขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่รักษาวาจาสัตย์ มุ่งประโยชน์ส่วนตน 4) สังคมไทยห่างไกลคำสอนของศาสนา ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา 5) การขาดความรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง สะท้อนว่าระบบการศึกษาไม่ได้สอนให้คิดวิเคราะห์และใช้เหตุผล นอกจากนี้จากรายงานเอกสารวิชาการพบว่าสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทยมีปัญหาด้านความซื่อสัตย์สุจริต การคอร์รัปชันมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ จิตสำนึกสาธารณะ การเสียสละเพื่อส่วนรวม การละเมิดสิทธิ ด้านความพอเพียง ความสามัคคีและด้านความเป็นธรรม สอดคล้องกับวีรวิท คงศักดิ์ (2551) พบว่าวิกฤตทางคุณธรรมความดี ทำให้สังคมเกิดความเสื่อมถอยลงทำให้สุขภาพ (Healthiness) หรือความเป็นสุข (Well-being) ของคนด้อยลง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม สาเหตุของวิกฤตมาจากความบกพร่องด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลกลุ่มต่างๆ และการขาดธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคธุรกิจ ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและปัญหาเหล่านี้

ทำลายคุณภาพคน คุณภาพสังคมและการพัฒนาประเทศในทุกด้าน (สมัชชาคุณธรรม, 2558) ดังที่ พลเดช ปิ่นประทีป (2557) มีความเห็นว่าสถานการณ์คุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของสังคมไทยอยู่ในขั้นวิกฤต ทั้งในโครงสร้างส่วนบน ส่วนกลางและที่ระดับฐานล่าง ปัญหาโครงสร้างส่วนบนคือปัญหาการเสื่อมคุณธรรมจริยธรรมของชนชั้นนำในสังคมได้แก่ ผู้บริหารประเทศ นักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ พระ นักบวช นักธุรกิจและสื่อมวลชน ที่ไม่เป็นตัวแบบที่ดี (role model) ทำให้กระบวนการปลูกฝังและกล่อมเกลாதงสังคมวัฒนธรรมเกิดติดเพี้ยนไป โครงสร้างส่วนกลางคือ กลุ่มการศึกษา ได้แก่ ครูและผู้บริหารการศึกษา ขาดการเป็นแบบอย่าง ขาดความรับผิดชอบต่อนักที่ มุ่งผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ระบบการศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศทางปัญญามากกว่าการส่งเสริมคุณธรรม โครงสร้างระดับฐานล่างคือกลุ่มเยาวชน ขาดความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ขาดจิตสำนึกสาธารณะ และวัฒนธรรมที่ดั่งาม ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับวัย จากผลการสำรวจสถานภาพคุณธรรมของประชาชนในสังคมไทย พบว่ากลุ่มเสี่ยงต่อความไม่มีคุณธรรมและควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด ได้แก่ 1) กลุ่มเยาวชนอายุต่ำกว่า 20 ปี 2) กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 3) กลุ่มผู้มีรายได้น้อยหรือไม่เกิน 15,000 บาท 4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาและผู้ว่างงาน (ศูนย์วิจัยเอแบคชนววัตกรรมทางสังคมการจัดการและธุรกิจมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2551) และผลการสำรวจของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับนิด้าโพล (2557) พบว่าปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ใหญ่ที่สุดของสังคมไทยคือการทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ 50.68 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมร้อยละ 14.95 ขาดความโปร่งใส เกิดความขัดแย้งในสังคมร้อยละ 12.47 ขาดจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติดีศีลธรรมร้อยละ 7.99 โดยประชาชนร้อยละ 91.21 เห็นว่าต้องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในสังคมไทยเร่งด่วนมากถึงมากที่สุด

นอกจากนี้วิกฤตด้านคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชน จากการศึกษารายงานภาวะสังคมไทยปี 2558 พบว่าการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นอยู่ในระดับสูงและพบการตั้งครรภ์ซ้ำเพิ่มขึ้นในปี 2556 สัดส่วนการคลอดในวัยรุ่นอายุ 10-19 ปีมีสัดส่วนร้อยละ 17 ของการคลอดทั้งหมด และจากข้อมูลการสำรวจการแท้งในประเทศไทย ปี 2556 ของกรมอนามัยพบผู้ป่วยที่ทำแท้งเป็นวัยรุ่นอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 29 นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และบุหรีเพิ่มขึ้น ในไตรมาสแรกของปี 2558 ค่าใช้จ่ายในการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีมูลค่า 38,190 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2557 ร้อยละ 10.4 ขณะที่ค่าใช้จ่ายในการบริโภคบุหรีมีมูลค่า 15,693 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2557 ร้อยละ 2.5 พบว่าอายุเฉลี่ยที่เริ่มสูบบุหรีครั้งแรกของเยาวชนที่สูบบุหรีเป็นประจำลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 16.8 ปีในปี 2550 เป็น 15.6 ในปี 2557 ทั้งที่ประเทศไทยมีการบังคับใช้กฎหมายห้ามขายบุหรีแก่บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีมาหลายสิบปีแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) นอกจากนี้พรพรรณ อาทิตย์ตั้ง

(2012) กล่าวถึงสภาพปัญหาของเยาวชนไทยไว้ 2 ลักษณะคือ 1) ปัญหาร่วม หมายถึงปัญหาที่สังคมและผู้ใหญ่สร้าง ทำให้เยาวชนเห็นตัวอย่างและปฏิบัติตาม เช่น ปัญหาการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ เล่นการพนัน ปัญหาเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสมที่เยาวชนเข้าถึงได้ง่าย ปัญหายาเสพติดและปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบสังคม 2) ปัญหาเฉพาะของเยาวชนที่เกิดจากลักษณะของเยาวชน เช่น ปัญหาความอยากรู้ อยากทดลอง ตามเพื่อน ไม่มั่นใจในตัวเอง ปัญหาขาดการอบรมกล่อมเกลามาจากครอบครัว ทำให้ขาดการสืบทอดความคิด ความเชื่อประเพณี แนวปฏิบัติต่อตนเองและสังคมที่ดีงาม นอกจากนี้ ความอ่อนแอในเชิงวัฒนธรรมทำให้ขาดจุดยืน ขาดความมั่นใจ ขาดการใคร่ครวญต่อสิ่งที่มากระทบ เกิดความสับสนในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

การให้การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ได้กำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 3 คนไทยใฝ่ดี: มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย มีตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมือง 2) จำนวนคดีเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนลดลงร้อยละ 10 ต่อปี 3) จำนวนเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ตั้งครรภลดลงร้อยละ 10 ต่อปี 4) จำนวนเด็กเข้ารับการบำบัดยาเสพติดลดลงร้อยละ 10 ต่อปี 5) สัดส่วนคนไทยที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้จัดทำ (ร่าง) วิสัยทัศน์และกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ.2559-2563) มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการสร้างพลเมืองแห่งศตวรรษที่ 21 ให้เป็นคนมีคุณภาพและคุณธรรม และเน้นการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ภาครัฐลงทุนด้านการศึกษาสูงกว่า 500,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของประเทศไทย แต่มีนักเรียนร้อยละ 75 ที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดเลขไม่เป็น (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2557)

การแก้ไขปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้นนี้ โกศล ช่อผกา (2542) ได้เสนอแนะว่าต้องเริ่มต้นจากการปฏิวัติภายในจิตวิญญาณ (Spiritual Revolution) ของบุคคลและประเทศ วะสี (2547) ชี้ให้เห็นว่าการปฏิวัติทางจิตวิญญาณเป็นการสร้างมิติทางจิตวิญญาณให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวบุคคล ช่วยให้บุคคลนำความสามารถมาใช้ในการแก้ไขระบบสังคมให้มีความสมดุล ดังนั้นจิตวิญญาณจึงมีความสำคัญเชื่อมโยงกับการพัฒนามนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาในสังคมได้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้กำหนดให้จิตวิญญาณ (Spiritual) เป็นมิติหนึ่งขององค์รวมของชีวิตและบุคคล ซึ่งฟาริดา อิบราฮิม (2534) อธิบายว่าจิตวิญญาณเป็นมิติที่ควบคุมหน้าที่และการทำงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข เนื่องจากคนที่มี

พัฒนาการในจิตวิญญาณดี จะมีโนธรรม คุณธรรมและจริยธรรม สามารถควบคุมจิตใจตนเองให้มีสมาธิ ใช้ปัญญาในการแสวงหาความรู้ มีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรู้เท่าถึงการณ์ เพราะรู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น และรู้จักสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี ดังนั้นจิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานที่ดีและความสำเร็จในอาชีพ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศ สมรัชนีกร อ่องเอิบ (2558) (McKinsey, 2007; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) พบว่าครูเป็น ผู้ที่มีความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ครูเป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครูจึงต้องเป็นคนเก่ง คนดี เป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม ดังนั้นครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด (สสค, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรหลักมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้กำหนด นโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นกำลัง สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมในอนาคต การปฏิรูปวิชาชีพครูจะทำให้ครูเป็น ต้นแบบแก่นักเรียน มีอิทธิพลและแรงกระตุ้นให้เด็กมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีความจงรักภักดี และรักชาติ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557) รัฐบาลจึงกำหนดให้มีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู รวมทั้งสนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญ ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2557) นอกจากนั้นนโยบายรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2558 ให้ความสำคัญกับการยกสถานะของครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และ เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจึงกำหนดนโยบายเฉพาะ ข้อ 4.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยทบทวนหลักสูตร การเรียนการสอน การปลูกฝังค่านิยมหลัก มีคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อ แก้ปัญหาวิกฤตของระบบการผลิตและพัฒนาครู ทำให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรมน้อยลง ขาดความมุ่งมั่น ในการสอน เนื่องจากสถาบันผลิตครูไม่ได้ให้ความสำคัญกับการผลิตครูให้มีคุณภาพ หลักสูตรการสอน ครูไม่มีความเข้มข้น ขาดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ขาดการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่มี ผลงานเชิงประจักษ์หรือมีจิตวิญญาณความเป็นครู

ในท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนของสังคมโลก ฐานเศรษฐกิจ ความเป็นผู้นำจึงถูกกล่าวถึงในมุมมองของศาสนา ระบบความเชื่อ ชีวิตภายในหรือ ค่านิยมส่วนบุคคล ยิ่งกว่านั้นยังต้องการทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ ความเป็นผู้นำเกิดประสิทธิผล (Fry & Kriger, 2009) ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุ ตามเป้าหมายคือความเป็นผู้นำที่ดีและมีคุณภาพของครู การมีพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ความเป็นผู้นำของครูจึงเป็นการใช้อิทธิพล ของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยผู้รับจะ ยอมรับอิทธิพลด้วยความเต็มใจ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2540) ความเป็นผู้นำของครูจึงเป็นกุญแจ สำคัญในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เป็น การยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะความเป็นผู้นำของครูจะสร้าง ศรัทธา ความไว้วางใจและแรงบันดาลใจ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้นักเรียนศรัทธาในตัวครู ความเป็น ผู้นำทางวิชาการของครูจะทำให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำด้วย (ตรังโชน, 2557) ความเป็นผู้นำของ ครูเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ยกย่องความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำจะกระตุ้นให้เพื่อนครูพัฒนาความเป็นผู้นำของตน ก่อให้เกิดการ พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครู (รังสรรค์ สุทาร์ม, 2558) ความเป็นผู้นำของครูจึงมีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน (ดวงเดือน พันธมนวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก, 2520) เนื่องจากครูมี หน้าที่ปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ ด้านสังคมและอารมณ์ของครู (Lorea Martinez, 2015) พบว่านักเรียนเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความรู้สึก ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากสมรรถนะทางอารมณ์และสังคมได้รับ อิทธิพลจากบริบท บนพื้นฐานของการวิจัยในปัจจุบันพบว่าสมรรถนะทางสังคมและอารมณ์ของครู ส่งผลต่อนักเรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ด้วยปัจจัยสามประการ คือ 1) ทักษะทางสังคมและ อารมณ์ของครูมีผลต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ครูที่สงบ คิดเชิงบวก มีความสุข และปฏิบัติ กับนักเรียนอย่างอบอุ่นและละมุนละม่อม แม้เมื่อนักเรียนประพฤติตนในลักษณะที่ทำทนาย 2) เมื่อครู ตั้งใจที่จะเป็นแบบอย่างทักษะทางสังคมและอารมณ์แก่นักเรียน นักเรียนจะให้ความสนใจและ เรียนรู้วิธีการของครูในการแก้ปัญหาอุปสรรค ความขัดแย้งหรือควบคุมชั้นเรียน 3) สมรรถนะทาง สังคมและอารมณ์ของครู มีอิทธิพลต่อการจัดการชั้นเรียน ครูจะต้องรักษาความสงบ ความเรียบร้อย และพัฒนาความไว้วางใจทางสังคม หากต้องการห้องเรียนที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ที่เอื้อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์หรือความเป็นอิสระของนักเรียน

พระราชกระแสฯของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สอดคล้องกับงานวิจัยด้านการศึกษา ระดับโลก พบว่าหัวใจสำคัญของการศึกษาคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก ในบรรยากาศที่เป็นมิตร

ครูใส่ใจสอนเด็กแต่ละคนด้วยความรัก และมีกรอบความคิด (mindset) ที่เชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพที่พัฒนาได้ การศึกษาที่แท้จริงคือการดึงศักยภาพออกมาภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดีที่มีความไว้วางใจต่อกันระหว่างครูกับเด็ก นอกจากนี้ข้อมูลนิตินิโชนพท์แวลโกลได้ทำการวิจัยด้านการศึกษพบว่าการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา การเพิ่มผลตอบแทนหรือวุฒิการศึกษาให้กับครู ไม่ได้ช่วยให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น แต่ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการศึกษาระดับโลก (Visible Learning) ของ John Hattie พบว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและเด็ก ความน่าเชื่อถือของครู การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2557) ดังนั้นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยคือทำอะไร ให้ครูรักเด็กและเด็ก รักครูให้ได้ หากครูรักศิษย์ จะทุ่มเทสอนและอบรมศิษย์ ถ้าศิษย์รักครู ให้ความเคารพ การเรียนจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (เกษม วัฒนชัย, 2558) จากการประมวลเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศของดุษฎีเดียน พันธุมนาวิน (2551) พบว่าการพัฒนาประเทศต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมของคนรุ่นต่อๆ ไปด้วยวิธีการอบรมเลี้ยงดูที่ผู้ใหญ่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจริยธรรม ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาเด็กไทยประกอบด้วยครู อาจารย์ บิดา มารดา ปู่ย่าตายายและผู้ใหญ่ที่ดูแลเด็กแทนพ่อแม่จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

การนำมิติด้านจิตวิญญาณไปใช้ศึกษาในระบบการศึกษาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณกับการสอน ครูจะต้องสอนบนพื้นฐานของการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ยินดีในการดูแลผู้อื่นเพราะการสอนเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม (Moral profession) ที่สังคมให้ความไว้วางใจในการดูแลและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก แนวคิดสำคัญของจิตวิญญาณเน้นความไม่เห็นแก่ตัว การบริการผู้อื่นและการมีจริยธรรมในอาชีพ (รัตติกรณ์ จงวิศาลและคณะ, 2557) ดังนั้นความเป็นผู้นำจิตทางวิญญาณ (พีชนิ สมกำลัง, 2555) เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานความศรัทธาอย่างมั่นคง และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ตนศรัทธาจนสัมผัสได้ถึงจิตวิญญาณที่บริสุทธิ์ (The Holy Spirit) ที่เป็นแรงผลักดันจากภายในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลเข้าถึงความจริงแท้ของชีวิต มีแรงบันดาลใจเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม มีบุคลิกภาพที่สุภาพ อ่อนน้อม เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น แบบอย่างชีวิตของผู้นำจิตวิญญาณส่งผลต่อความเชื่อ ศรัทธา ความมุ่งมั่น ตั้งใจของทีมงาน ในการอุทิศตนเพื่อการทำงานโดยปราศจากการออกคำสั่ง

โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่ให้การศึกษอบรมแก่เด็กและเยาวชน ตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโก จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพุทธศักราช 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 ประกอบด้วยโรงเรียนในเครือชาวเลเซียน โรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ โรงเรียนในเครือคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย โรงเรียนในเครือคณะธิดาพระราชินีมาเรียและ

โรงเรียนในเครือสถาบันพระราชาธิมาเรีย จำนวนทั้งสิ้น 22 โรงเรียน มีนักเรียนในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 47,062 คน จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน พบว่า ครูยังขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แสวงหาผลประโยชน์และความอยู่รอดของตน ไม่อุทิศตนในการทำงาน มาทำงานสาย ลาหรือขาดโดยไม่แจ้ง มีความรักพวกพ้อง ครูขาดวินัยจึงปล่อยปละละเลยไม่ติดตามนักเรียนทั้งในด้านการเรียน ความประพฤติและวินัย ครูมุ่งเน้นการสอนพิเศษ ดิวข้อสอบ ขาดความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ สอบซ่อมให้กับนักเรียนโดยไม่มีการสอนซ่อมเสริม ครูไม่กล้าเตือนนักเรียน ทำให้นักเรียนผิดวินัยมากขึ้นและหนักขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ทะเลาะวิวาท ใช้ความรุนแรง นักเรียนไม่สนใจการเรียน ติดสื่อออนไลน์ ไม่สนใจเรียน ประพฤติผิดในทางชู้สาว สอดคล้องกับศึกษาเอกสารสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน พบว่า 1) ครูขาดความซื่อสัตย์และความตระหนักรู้และมีครูจำนวนหนึ่งเห็นว่าเป็นระบบการอบรมที่ไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคม 2) การอบรมเป็นกระบวนการที่ยากและเรียกร้องความจริงจังและต่อเนื่อง ครูจึงไม่พร้อมจะทุ่มเท ถอดใจและยากที่จะนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3) ครูไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เยาวชน ไม่มีอิทธิพลด้านการอบรมเด็กและเยาวชน 4) เด็กในสถาบันชาวเลเซียนมีจำนวนมากขึ้น แต่ผู้อบรมมีน้อยลง 5) ภาระในการบริหารสถาบันมีมากขึ้น ผู้บริหารและครูมีงานเพิ่มขึ้น 6) โรงเรียนมีการแข่งขันสูงขึ้น และมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ 7) ผู้ร่วมงานในสถาบันขาดแนวทางและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการอบรมแบบป้องกัน จึงขาดความตระหนักในการนำไปประยุกต์ใช้ (บรรจง สันติสุขนรินทร์, 2554) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ให้เป็นต้นแบบของการพัฒนาครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ซึ่งการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นคุณลักษณะทางจิตที่สำคัญและเป็นจุดสูงสุดของพัฒนาการของบุคคล รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูยังมีน้อยและการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องการการพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้นในประเทศ

1.2 คำถามการวิจัย

1. กรอบแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยเป็นอย่างไร
3. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

1.4 นิยามศัพท์

ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ หมายถึง ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความสามารถในการตั้งเป้าหมาย มุ่งมั่นและอดทนในการทำตามเป้าหมายที่ได้วางไว้จนบรรลุผลสำเร็จอย่างชัดเจน สร้างความมั่นใจและโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำตามจนบรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้จนทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) 2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) 3) มีความรักเมตตา (loving kindness)

มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างจุดเน้นเพื่อความสำเร็จในอนาคต มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนและปฏิบัติตามจุดเน้นบนพื้นฐานของคุณความดี ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) มีมาตรฐานของจริยธรรมขั้นสูง 3) มองอนาคตที่กว้างไกลในทางบวก 4) มีเป้าหมายที่ยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) อุทิศตนทำงานให้สำเร็จลุล่วง 2) มีมุมมองใหม่ในการทำงาน 3) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 4) สร้างความร่วมมือเชิงรุก 5) เป็นแบบอย่างที่ดี

มีความรักเมตตา (loving kindness) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นประกอบด้วย 1) ประพฤติตนน่าเชื่อถือและไว้วางใจ 2) มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น 3) เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น 4) มีความ پاکเพียร อดทน 5) ให้อภัย 6) มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อม

การพัฒนาความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการบริหารงาน ทั้งด้านบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการ เช่น 1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อม

การทำงาน (Off the job training) 2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training)

การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off The Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน ทั้งในและนอกสถานที่ โดยการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมในห้องเรียน หรือศึกษา ค้นคว้า ดูงาน จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที ทำให้ผู้เรียนรู้ที่มาของ ทฤษฎี หลักการ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ได้อย่างถูกต้อง เช่น การบรรยาย กรณีศึกษา การจำลอง สถานการณ์ เป็นต้น

การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On The Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง จากสถานที่จริง โดยมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว ในรูปแบบการสอนงาน ซึ่งถ่ายทอดความรู้และเทคนิค อย่างละเอียดตามงานที่รับผิดชอบก่อนลงมือปฏิบัติจริง

คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของ นักเรียนที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในทุกมิติ ที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเป็น พลเมืองที่สุจริตและศาสนิกชนที่ดีประกอบด้วย 1) ความขยัน 2) ความศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง

ความขยัน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของการทำหน้าที่ของตนเองด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ มีความพากเพียรและรับผิดชอบทำงานสำเร็จลุล่วงทำ หน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดและสม่ำเสมอ

ความศรัทธาในความดี หมายถึง การมีความเลื่อมใสเชื่อมั่นในความดี ปฏิบัติศาสนกิจของ ศาสนาที่ตนนับถืออย่างครบถ้วน เคารพยกย่องในการทำความดีของทุกๆ คน เป็นพลเมืองที่สุจริต เป็นศาสนิกชนที่ดี

ความร่าเริง หมายถึง การมีจิตใจบริสุทธิ์ตั้งงาม สะท้อนออกมาให้เห็นเด่นชัดภายนอกด้วย กิริยาท่าทางที่สดชื่นแจ่มใสและมีชีวิตชีวา มีความรักเมตตาและมองโลกในแง่ดี และให้คุณค่าแก่สิ่งต่างๆ รอบตัวมีความหวังและความไว้วางใจ มีความเพียรอดทนและการอุทิศตนเพื่อผู้อื่นด้วยความยินดี

คุณธรรม หมายถึง คุณความดีที่บุคคลหนึ่งแสดงออก ที่ทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะนิสัยที่เป็นที่ ยอมรับของสังคม อันเป็นผลเนื่องมาจากการฝึกฝนตนเองให้มั่นคงในการประพฤติดีที่ก่อให้เกิดการ กระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีที่แท้จริงต่อสังคม

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ความเป็นจริงของความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณและการพัฒนา ความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน ครอบครัวชาวเลเซียน ในประเทศไทย

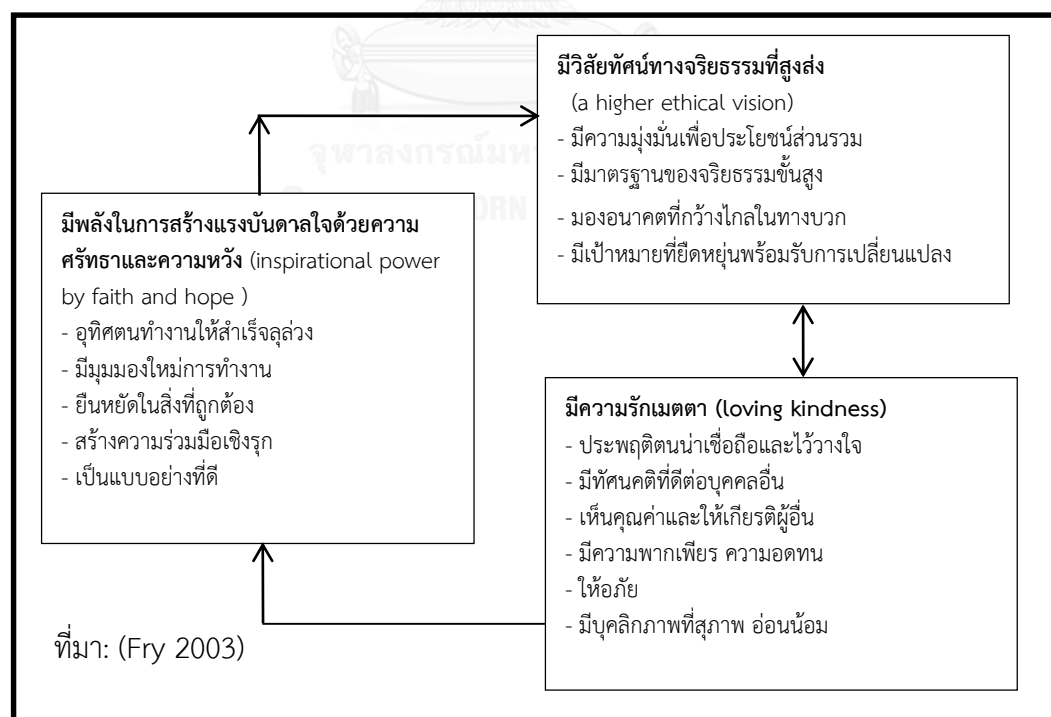
สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการให้มี ให้เป็นของความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ ของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ ใช้แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้นำของ Truelove (1992), DuBrin,2004 ประกอบด้วย
 1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training)
 - 1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning)
 - 1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning)
 2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training)
 - 2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-on-one learning)
 - 2.2 การเรียนรู้จากการประสบการณ์ (Experiential learning)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ ใช้แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Louis W. Fry (2003), J. Oswald Sanders (1997) และ Patrick J. Sweeney, Louis W. Fry (2012) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ
 - 1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision)
 - 2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope)
 - 3) มีความรักเมตตา (loving kindness)

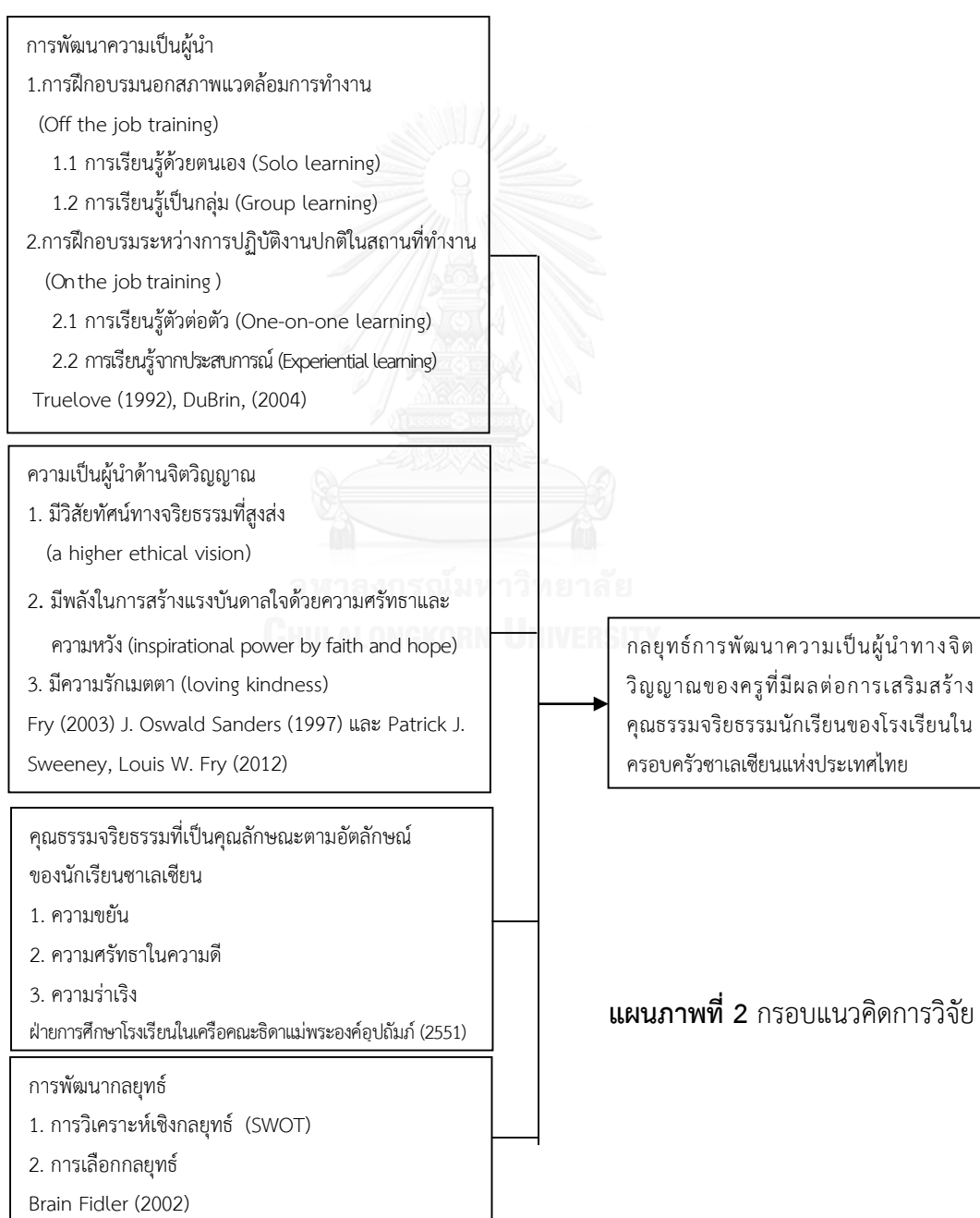


แผนภาพที่ 1 คุณภาพของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ระหว่างมิติของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของนักเรียนใช้กรอบแนวคิดจากคู่มือการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ แห่งประเทศไทย (2551) ประกอบด้วย 1) ความขยัน 2) ความศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนของ Brain Fidler (2002) ใน 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) และการเลือกกลยุทธ์ (Strategic Choice)

สรุปกรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ผู้วิจัยศึกษาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ตามแนวคิดของ Fry (2003), J. Oswald Sanders (1997) และ Patrick J. Sweeney, Louis W. Fry (2012) ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) 2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) 3) มีความรักเมตตา (loving kindness)

การพัฒนาความเป็นผู้นำใช้แนวคิดเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำของ Truelove (1992), DuBrin, 2004 ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training) 1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo learning) 1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) 2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training) 2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-on-one learning) 2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning)

คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ใช้แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ของนักเรียนชาวเลเซียนของโรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์แห่งประเทศไทย (2551) ประกอบด้วย 1) ความขยัน 2) ความศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง

การพัฒนากลยุทธ์ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนของ Brain Fidler (2002) คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) และการเลือกกลยุทธ์ (Strategic Choice)

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากร คือ โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ โรงเรียนในเครือชาวเลเซียน 5 โรงเรียน โรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ 6 โรงเรียน โรงเรียนในเครือคณะผู้รับใช้ดวงหทัยของพระนางมารีย์ 7 โรงเรียน และโรงเรียนในเครือคณะธิดาพระราชินีมาเรียนิรมล 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 22 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน ครู ประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่ปรึกษาที่ทำการสอนในปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,041 คน โดยการสุ่มตัวอย่างนำมาหาตัวแทนประชากร จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 โดยการสุ่ม จำนวน 345 คน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนและสังกัดอื่น สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ไปใช้ในการพัฒนาครูเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สถาบันผลิตและฝึกอบรมครูสามารถนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัย มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู รวมทั้งผู้ที่จะมาเป็นครูในระบบการศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

2.1.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

2.1.1.1 ความหมายของคุณธรรม (Virtue)

คุณธรรมหมายถึงสิ่งที่คุณควรประพฤติ เพื่อให้เกิดประโยชน์หรือหลักธรรมชาติที่ควรประพฤติ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ตนเองและผู้อื่น ดังที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

คาร์เตอร์ วี กูด กล่าวว่า คุณธรรม คือความกล้าหาญแห่งอุปนิสัยและความประพฤติ

อาริสโตเติล กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึงคุณงามความดี เป็นสภาวะจิตใจที่มั่นคงซึ่งแสดงออกมาในรูปการกระทำที่จูงใจ และอยู่ในทางสายกลาง ความรู้กับคุณธรรมแยกกันไม่ออก แต่ไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกัน

ฮาร์โรลด์ เอชดิตส์ กล่าวว่า บุคลิกลักษณะที่ปฏิบัติดี เรียกว่า คุณธรรม คุณธรรมเป็น คุณภาพหรือนิสัยลักษณะของคุณคนหนึ่งที่สังคมยอมรับและเห็นว่ามีคุณค่าซึ่งบุคคลจะต้องแสดงออก คุณธรรมจึงเป็นการสร้างนิสัยต่อสิ่งเร้า อันเป็นแบบหรือทรรศนะในการกระทำอันเป็นการสร้าง ความดีทางศีลธรรม

กิริติ บุญเจือ กล่าวว่า คุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ผู้สนใจการพัฒนาบุคลิกภาพ จะต้องสนใจฝึกฝนคุณธรรมให้มั่นคงในการประพฤติดี ใครไม่ปลูกฝังคุณธรรมกิเลสก็จะเป็นเจ้าเรือน ยิ่งปลูกฝังคุณธรรมเท่าใด ก็ยิ่งมีความโน้มเอียงที่จะทำความดีมากขึ้นเท่านั้น

คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในตัวเองสามารถนำผู้ประพฤติประสบคุณค่านั้นด้วย คุณธรรม ประกอบด้วย ความสุข ความสบาย ความสงบ ความรุ่งเรืองในชีวิต ผู้ที่มีคุณธรรมเหล่านี้จะต้องอาศัย การประพฤติตามหลักจริยธรรม ศีลธรรมอย่างถูกต้อง

คุณธรรมหมายถึงสิ่งที่คุณคนส่วนใหญ่ ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เป็นความปรารถนาที่ส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีที่แท้จริงต่อสังคม อันได้แก่การปฏิบัติตนตามหลักธรรม ทางศาสนา จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่คุณควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคม จริยธรรมที่สูงสุดก็คือ ประพฤติปฏิบัติโดยยึดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ (กรมวิชาการ, 2539)

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ กล่าวไว้ในบทความ “คุณธรรมเพื่อภูษาติ” ว่าบุคคลใดมีจิตสำนึกดี และมีการตัดสินใจดี เป็นคนมี “มโนธรรม (conscience)” เราจะสรุปว่า เป็นคนมีคุณธรรมเพราะ บุคคลนั้นถือมโนธรรมเป็นประจำจนเคยชิน เป็นคนที่พัฒนาจิตใจถึงระดับที่เรียกว่า “คุณธรรม (virtue)” บุคคลที่มีคุณธรรมจะต้อง ไม่เสแสร้ง ไม่อ้างตนเองว่าใจสตัยซื่อมือสะอาด แต่เบื้องหลัง

ชาติจะต้องมีจิตบริสุทธิ์ มีการแสดงออกที่สอดคล้องกับความดีงามเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของคนทั่วไป หากคนในสังคมไทยเพิ่มจำนวนของบุคคลที่ได้ชื่อว่ามีคุณธรรมที่แท้จริง ย่อมจะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญมั่นคงและสามารถแก้วิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

สมประสงค์ น่วมบุญลือ (2547) กล่าวว่า “คุณธรรมหรือจริยธรรม” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า *moralis* เราใช้ในภาษาไทยว่าศีลธรรม ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องกับกับจริยธรรม บางครั้งอาจใช้แทนกันได้ ทั้งนี้เนื่องจากความหมายต้นกำเนิดของคำว่าจริยธรรม (Morals) และศีลธรรม (Ethics) นั้น เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความหมายว่า “ธรรมเนียมปฏิบัติหรือวิถีชีวิต” (the custom or the way of life) ปัจจุบันคำว่า *moral* หมายถึงการประพฤติตนหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ส่วน *ethics* หรือปรัชญาจริยะ (Moral Philosophy) หมายถึง การศึกษาความประพฤติที่เป็นเรื่องจริยธรรม

สรุปได้ว่าความหมายคุณธรรม คือ คุณความดีที่บุคคลหนึ่งแสดงออกที่ทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะนิสัยที่เป็นที่ยอมรับของสังคม อันเป็นผลเนื่องมาจากการฝึกฝนตนเองให้มั่นคงในการประพฤติดี ที่ก่อให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีที่แท้จริงต่อสังคม

2.1.1.2 ความหมายของจริยธรรม (Ethics)

จริยธรรม รากศัพท์มาจากภาษาบาลี-สันสกฤต ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 อธิบายว่า จริย คือ ความประพฤติปฏิบัติที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า ธรรม คือ คุณความดีหลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม

ดังนั้น จริยธรรมตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics จริยธรรมจึงหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

จริยธรรมหมายถึงหลักแห่งความประพฤติที่เห็นว่าดีงามและถูกต้อง เป็นสิ่งที่สามารถควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี อันเป็นไปในทางสันติสุข นุ่มนวลและสร้างสรรค์ อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามัคคี มิตรภาพ สันติสุข

จริยธรรมมีความหมายกว้างรวมไปถึงค่านิยม (Value) สภาพหรือการกระทำบางประการที่เราเชื่อยึดมั่น เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของสังคม หรือของตนเอง

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2523) กล่าวถึง คำว่าจริยธรรมมีรากศัพท์จาก จริย แปลว่าความประพฤติ กับ ธรรม แปลว่าหลักจริยธรรมจึงหมายถึงหลักการดำเนินชีวิตหรือการประพฤติปฏิบัติที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต

วิทย์ วิศทเวทย์ (2528) กล่าวว่าจริยธรรม คือหลักความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิชา จริยศาสตร์ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่าสามารถวิเคราะห์ค่านิยมที่เป็นคู่กัน (Dichotomy) สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดดี ควรกระทำและสิ่งใดชั่ว ควรละเว้น

ลิวลี ศิริไล (2536) อธิบายว่า จริยธรรมหมายถึงหลักความประพฤติที่มนุษย์ควรปฏิบัติ (Ethical Rule) จริยธรรมจะตัดสินว่าเหตุการณ์หนึ่งเป็นสิ่งที่ควรทำ หรือไม่ควรทำเพราะอะไร ศีลธรรม (Morality) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงาม เป็นหลักความประพฤติ ที่มาจากหลักศาสนา

Michael Josephson (1976) จากสถาบันโจเซฟสันเพื่อจริยศาสตร์ชั้นสูงกล่าวว่าจริยธรรม (Ethics) หมายถึงระบบหรือประมวลแนวประพฤติ ที่ตั้งบนพื้นฐานของหน้าที่และภารกิจที่มีคุณธรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่าเราควรปฏิบัติอย่างไรจริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจำแนกแยกแยะ ความถูกต้องจาก ความคิดและมีพันธกิจ ที่จะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง ศีลธรรม (Morals) หมายถึง สิ่งที่ดีงามถูกต้องใน คุณลักษณะและการปฏิบัติ ใช้แทนคำว่าจริยธรรมได้ ส่วนคำว่าศีลธรรมใช้ในลักษณะที่เข้มงวด ใน เรื่องศาสนาและเรื่องเพศ

Thomas A. White (1988) อธิบายว่าจริยศาสตร์เป็นการประเมินการกระทำของมนุษย์ จริยศาสตร์จะใช้เหตุผลตรรก แนวความคิดและการอธิบายปรัชญาเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาและค้นหา คำตอบ จริยธรรม (Ethics) มาจากภาษากรีกโบราณว่า Ethos และคำว่า ศีลธรรม (Morals) มาจากคำว่า Mores ซึ่งทั้งสองคำแปลว่าคุณลักษณะ (Character) ถ้าเราถามว่าการกระทำนี้ถูกจรรยาบรรณ (Ethical) หรือไม่ เราจะคิดถึงคำว่า คนที่มีคุณลักษณะที่ดี จะทำเช่นนั้นหรือไม่ การกระทำอย่างมี จริยธรรมจะไปเกี่ยวข้องกับ คำถามที่ว่าบุคคลกำลังทำอะไร และเขากำลังทำอย่างไร

บุญมี แทนแก้ว (2541) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงธรรมชาติหรือหลักธรรมที่บุคคลควร ประพฤติ จัดว่าเป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ถูกต้องดีงาม อันเป็นสิ่งที่ยิ่ง ประสงค์ของสังคม และจริยธรรมจะมีได้จำต้องอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา อันได้แก่ ศีล (Precept) อันหมายถึงหลักหรือกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติเพื่อตัดหรือฝึกหัดกายและวาจาให้เรียบร้อย ให้เป็น ปกติ กล่าวคือ จะพูดหรือทำสิ่งใดให้เป็นไปตามปกติอย่าให้ผิดปกติ (ผิดศีล) เช่น พูดให้ถูกต้อง ให้เป็น ธรรม กระทำให้ถูกต้องให้เป็นธรรม เมื่อพูดหรือกระทำถูกต้อง เป็นธรรมย่อมมีความสุข ความสบาย เยือกเย็น ไม่เดือดร้อนอันเป็นผล การมีความสุข ความสบาย เยือกเย็น ไม่เดือดร้อนดังกล่าวจึงเป็นผล ของการมีศีลหรือเป็นผลแห่งการมีคุณธรรมในจิตใจเมื่อมีคุณธรรมในจิตใจแล้ว ก็เป็นเหตุให้ประพฤติ จริยธรรมได้ถูกต้อง ดังนั้น คุณธรรมและศีลจึงเป็นโครงสร้างของจริยธรรม

Brown (1968) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกแยะ การกระทำที่ถูกต้องจากการกระทำที่ผิด

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2542) กล่าวว่า จริยธรรม แบ่งออกเป็น จริยยะ และธรรม คำว่า จริยยะ หมายถึงความประพฤติหรือกิจการที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า ธรรมมีความหมายหลายอย่างเช่นคุณ ความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันเป็นจริยธรรมจึงมีความหมายว่า หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการประพฤติ

สงวน กำเลิศทอง (2542) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติอันพึงประสงค์ของบุคคล โดยมีค่านิยมทางศีลธรรมและคุณธรรมที่สังคมยอมรับเป็นปทัสสถานในการวัดเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาแล้ว ทำให้สังคมยอมรับและให้การสนับสนุน และตัวผู้กระทำเกิดความพอใจในการกระทำของตนเองด้วย

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2520) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำเห็นว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมส่วนอีกประการหนึ่งคือ พฤติกรรมที่สังคมพยายามลงโทษหรือกำจัด และผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย และลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมนี้ แบ่งออกได้หลายประเภทดังนี้ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ไว้ในสังคมของตน ถือว่าการกระทำชนิดใดดี ควรกระทำและการกระทำชนิดใดเลว ควรดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษาและพัฒนาการทางสติปัญญา 2) ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นเพียงใด ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคม แต่ทักษะนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าความรู้เชิงจริยธรรม เพราะทักษะเชิงจริยธรรมรวมถึงคุณสมบัติที่สำคัญ สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ ความรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะเชิงจริยธรรม อันเป็นผลต่อเนื่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย เพราะความรู้ ความรู้สึกและการกระทำของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งย่อมจะต้องสอดคล้องกัน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าว จะแสดงให้เห็น ถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับต่างกันจะมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้ เปียเจต์และโคลเบอร์เกอร์ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล เป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการด้านจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้นการแสดงที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบ และสนับสนุน เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกพวกหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานที่ที่เข้ายวนใจหรือในสภาพที่ยั่วยุ ให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ เช่น การโกงสิ่งของเงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย

การกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความ ไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีหรือเลวของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ เท่านั้น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวถึงคำว่าคุณธรรมและจริยธรรม มีความหมายเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ดังที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้นิยามว่าคุณธรรม (virtue) หมายถึงสภาพคุณงามความดี และนิยามว่าจริยธรรม (moral or morality or ethics) มีความหมายเช่นเดียวกับศีลธรรม ซึ่งหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติหรือหน้าที่ที่ชอบที่ควรปฏิบัติในการครองชีวิต ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรม (moral virtue) จึงหมายถึง สภาพคุณงามความดีที่ประพฤติปฏิบัติหรือหน้าที่ที่ควรปฏิบัติในการครองชีวิตหรือคุณธรรมตามกรอบจริยธรรมและจากการศึกษาความหมายของคุณธรรมจริยธรรมในการประชุมเสวนาจัดโดยศูนย์คุณธรรม (2548) สรุปได้ว่าคำว่าศีลธรรมและจริยธรรมมีความหมายใกล้เคียงกัน คุณธรรมจะมีความหมายที่เน้นที่สภาพ ลักษณะหรือคุณสมบัติที่แสดงออกถึงความดีงาม ส่วนจริยธรรม (moral or morality or ethics) มีความหมายที่เน้นที่ความประพฤติหรือการปฏิบัติที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม

สรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง หลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากความรู้ ทัศนคติ และเหตุผลในการเลือกปฏิบัติและแสดงออกมาทางพฤติกรรมว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรโดยมีค่านิยมทางศีลธรรมและคุณธรรมที่สังคมยอมรับเป็นปทัสถานในการวัดเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

2.1.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเป็นค่านิยมพื้นฐาน หรือระบบคุณค่าสำหรับการยึดถือ และประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันของสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญของความมั่นคงผาสุกของประเทศชาติประชาชนและสังคม ตรงกันข้ามประเทศที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลประเทศนั้นย่อมอ่อนแอ แตกแยกและอาจถึงขั้นล่มสลายได้ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ได้สะสมมาวนานและแผ่ขยายอย่างต่อเนื่อง ในทุกวงการและทุกระดับ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันมุ่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจและความเจริญทางวัตถุ ผลของความเจริญที่ขาดการพัฒนาทางจิตใจ จึงเป็นที่มาของปัญหาสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ เช่นปัญหายาเสพติด ปัญหาการทุจริต ปัญหาแหล่งอบายมุข โสเภณีเด็ก การใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิเด็ก ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม รวมทั้งปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและทางจิต ล้วนเป็นผลพวงมาจากการพัฒนาทางวัตถุที่ขาดความสมดุลกับการพัฒนาทางจิตใจทั้งสิ้น (ทศนา แคมมณี, 2546) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงห่วงใยปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ดังนี้

“ความเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งที่น่าวิตกกังวลก็คือ ทุกวันนี้ความคิดอ่านและความประพฤติหลาย ๆ อย่าง ซึ่งแต่ก่อนถือว่าเป็นความชั่ว ความผิด ได้กลายเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับ แล้วพากันปฏิบัติโดยไม่รู้สึกระส่ำระสายจนทำให้เกิดปัญหาและทำให้วิถีชีวิตของแต่ละคนมีดมนลงไป ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหานี้ อย่างจริงจัง ต้องยึดหลักการให้มั่นคงที่จะไม่ทำสิ่งใด ๆ ที่ชั่วที่เลื่อม ต้องกล้าและบากบั่นที่จะทำแต่สิ่งที่เป็นความประพฤติดีปฏิบัติชอบ บังเกิดเพิ่มพูนขึ้นเป็นลำดับ” (พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่พุทธสมาคมแห่งประเทศไทยฯ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2532)

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเรื่องคุณภาพการศึกษาไทยปี 2556 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปทั่วประเทศทุกภูมิภาคจำนวน 1,253 หน่วยตัวอย่าง ทุกระดับการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับพฤติกรรมที่น่าเป็นห่วงของเด็ก พบว่าพฤติกรรมเด็กที่เป็นกังวลมากที่สุด คือ พฤติกรรมเด็กนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาร้อยละ 17.40 เรื่องยาเสพติดและอบายมุขต่างๆ ร้อยละ 14.05 การยึดติดแฟชั่นต่างชาติดัดย้อมเทคโนโลยีต่างๆ ร้อยละ 13.33 ความมีระเบียบวินัย ร้อยละ 9.18 ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นและร้อยละ 8.22 การมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนแย่ง ประชาชนร้อยละ 29.80 ระบุว่าเป็นที่ตัวเด็กนักเรียน รองลงมาร้อยละ 24.21 เป็นครูผู้สอนและการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 12.85 เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนและร้อยละ 10.24 เป็นสื่อการเรียนการสอน (สุวิชา เป้าอารีย์, 2556) และชัชวาล ทองดีเลิศ (2555) กล่าวถึงวิกฤติการศึกษาที่เนื่องมาจากฐานความคิดของการผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ฐานคิดแปรรวมชาติเป็นทุน ฐานคิดบริโภคนิยม ฐานคิดแบบอัตตาธิปไตย โดยขาดฐานคิดการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายใจและจิตวิญญาณที่เคารพตัวเอง เคารพผู้อื่นและเคารพธรรมชาติ มีทักษะชีวิต พึ่งตนเอง สร้างสรรค์งานได้ด้วยตัวเอง

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในนักเรียน จึงจำเป็นในยุคที่เกิดความเสื่อมถอยทางศีลธรรม จรรยาของบุคคลในสังคม การพัฒนาด้านสติปัญญา ความคิดและบุคลิกภาพของผู้เรียน โดยไม่มีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน ดังที่โคลเบิร์ต ได้แบ่งการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือการตัดสินเชิงจริยธรรมของบุคคลไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับก่อนมีจริยธรรมอย่างเป็นแบบแผน (Pre conventional Morality) เป็นการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ขึ้นอยู่กับความรู้และความต้องการเป็นหลัก (แรกเกิดจนถึงวัยรุ่น) 2) ระดับการมีจริยธรรมอย่างเป็นแบบแผน (Conventional Morality) เป็นการตัดสินเชิงจริยธรรมที่น่าเอากฎระเบียบและความคาดหวังของสังคมเข้ามาประกอบการพิจารณา (วัยรุ่นจนถึงผู้ใหญ่ตอนต้น) 3) ระดับการมีจริยธรรมอย่างใช้วิจารณญาณ (Post conventional Morality) ระดับที่บุคคลพิจารณาโดยใช้หลักการของตนเองที่กำหนดจากสังคม (วัยผู้ใหญ่) นักเรียนที่มีจริยธรรมจึงมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ยึดบุคคลอื่นเป็นศูนย์มากกว่าตนเอง ยอมรับกฎเกณฑ์ภายนอก

และค่านิยมที่สังคมกำหนดขึ้นและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ต้องมีจริยธรรมอย่างมีวิจารณ์ญาณ คือ แยกหลักการและค่านิยมทางจริยธรรมที่เหมาะสมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2557)

ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะที่ต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ทั้งครบ เป็นการพัฒนาทั้งทางด้านความคิดและความรู้สึก โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ การปฏิบัติเป็นกิจนิสัยด้วยความชื่นชมยินดี และด้วยความคิดที่ถูกต้อง (สุวิมลและคณะ, 2550) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ด้วยการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่านิยมหลัก 12 ประการสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็งและเป็นพื้นฐานในการปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับเยาวชนไทย และสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม 12 ประการ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม และอย่างต่อเนื่อง เน้นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่ยั่งยืน (กมล รอดคล้าย, 2557)

2.1.3 คุณธรรมที่กำหนดไว้ในระบบการศึกษา

2.1.3.1 คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายเร่งด่วนเรื่องเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบัน ศาสนาและสถาบันการศึกษาโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวมีความชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม 8 คุณธรรมพื้นฐานที่ควรเร่งปลูกฝัง ประกอบด้วย

1. ขยัน คือ ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อดทนไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกต้องที่ควรทำที่ควรทำเป็นคนที่ขยัน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง
2. ประหยัด คือ การรู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของแต่พอควรพอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่

เรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตนคิดก่อนใช้คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่ารู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

3. ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอินเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดภัยจากรู้สึกลำเอียงหรืออคติ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

4. มีวินัย คือ การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษาสถาบัน/องค์กร/สังคมและประเทศโดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ

5. สุภาพ คือ เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่งดงาม มีสัมมาคารวะ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทางแต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้มีมารยาทวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

6. สะอาด คือ ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม ความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ ผู้รักษาร่างกายที่อยู่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว จึงมีความแจ่มใสอยู่เสมอ

7. สามัคคี คือ ความพร้อมเพียงกัน ความกลมเกลียวกันความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามที่ต้องการเกิดการงานการอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ อาจเรียกว่าความสามัคคี มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ ผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรับบทบาทของตนทั้งในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วงแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุผลยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อพร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

8. มีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเองแต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ผู้ที่มีน้ำใจ คือผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นเข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อนอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

ดังนั้นในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม วิจิตร ศรีสอาน (2550) ได้ให้ความสำคัญว่า โรงเรียนแต่ละแห่งต้องสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เน้นคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ เพื่อให้เด็กดี มีความรู้ อยู่ดีมีความสุขโดยคุณธรรมเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในชีวิตเพื่อสร้างสังคมให้มีความสุข

2.1.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในวัยเรียน เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุด เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของชีวิตในการปลูกฝังและอบรมให้เป็นคนดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ละเลยมิได้ เพื่อให้ประเทศชาติมีพลเมืองดี มีคุณภาพ คำว่าคุณภาพ หมายถึง บุคคลมีความสามารถเลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ก่อความเดือดร้อนให้สังคมและมีคุณธรรมประจำตัว เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม รวมถึงคุณภาพที่จะทำให้อสังคมอยู่ได้ด้วยความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลในสังคมนั้นเป็นคนดี มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กันด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียนตั้งแต่ในวัยเรียน ให้มีความรู้และปฏิบัติได้ นอกจากนี้สิ่งที่ควรทำไปพร้อมกันคือให้รู้และเข้าใจในบทบาทของตนเอง และมีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้คุณธรรมนำความรู้ (ผกา สัตยธรรม, 2550) ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ที่กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดไว้มีดังต่อไปนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา รวมทั้งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Desired Characteristics) หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก ที่ทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ดังนั้นผู้ที่รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ จึงเป็นผู้ที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความสามัคคีปรองดอง ภูมิใจ เชิดชูความเป็นชาติไทย ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2) ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจาใจ ดังนั้น ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต จึงเป็นผู้ที่ประพฤติ

ตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

3) มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับ ของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ดังนั้นผู้มีวินัย จึงเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ และ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

4) ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้น ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้จึงเป็นผู้ที่มี ลักษณะแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่าง เหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

5) อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง จึงเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ มีการวางแผน ป้องกันความเสี่ยง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

6) มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบต่อ การทำหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน จึงเป็นผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความ รับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

7) รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าร่วม อนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นผู้ที่รักความเป็นไทย จึงเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มี ส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ไทย มีความกตัญญูตักทวงที่ ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม

8) มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวัง ผลตอบแทน ดังนั้นผู้ที่มีจิตสาธารณะ จึงเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตน เพื่อทำ ประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ค่านิยม 12 ประการ

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดค่านิยมหลัก 12 ประการ และผลักดันให้ทุกภาคส่วนของสังคมร่วมกันทำ โดยครอบครัวจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน และเชื่อว่าการสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง คนในชาติต้องเข้มแข็งก่อน ซึ่งวีรวิท คงศักดิ์ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่านิยมหลัก (Core Values) ว่าเป็นการสร้างพลังให้กับคนในองค์กรด้วยการปลูกฝังความเชื่อ (Belief) ในคุณธรรมความดี เพื่อผลักดันให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การเสนอค่านิยมหลัก จึงเป็นการหลอมรวมจิตใจของคนไทยไปสู่วิสัยทัศน์ของประเทศ การปลูกฝังค่านิยมให้คนในสังคมประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมความดี จะนำมาซึ่งความสงบสุขและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ค่านิยมมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ 1) ค่านิยมเป็นสิ่งที่ยึดถือในการปฏิบัติที่นำมาซึ่งพฤติกรรมอันดีงาม 2) ค่านิยมเป็นความเชื่อจึงทำให้ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความเต็มใจ 3) ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบที่ชัดเจนของความดีกับความชั่ว เช่น ความซื่อสัตย์กับความไม่ซื่อสัตย์ เป็นต้น คำว่า ค่านิยม (Value) เป็นวัตถุประสงค์ที่นำไปผลิตลักษณะนิสัยของคนในสังคม ผลิต คือ ความประพฤติที่ดีงามของคนในสังคมที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของความรักภักดีและความผูกพันที่พร้อมจะเสียสละเพื่อดำรงรักษาค่านิยมไว้ การกำหนดค่านิยมร่วม (Shared Values) จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจและความเชื่อ สร้างการยอมรับไปปฏิบัติและพัฒนาจนเป็นนิสัยด้วยตนเอง โดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ดังที่ ว.วชิรเมธี (2557) ได้กล่าววาทนโยบายการสร้างค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ เป็นหลักจริยธรรมที่ทุกคนควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติ การสร้างค่านิยมให้ประสบผลสำเร็จจะต้องปลูกฝังลงไปใรรากฐานจิตใจของเด็กและเยาวชน โดยผู้ใหญ่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อมวลชนและโรงเรียนต้องร่วมกันปลูกฝังด้วยการอบรม บ่มเพาะ นำไปสู่การพัฒนาและต่อยอดจนกลายเป็นวัฒนธรรม ดังที่ผ้าไหม ยังฤทธิ์ (2558) ได้เรียบเรียงค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ โดยมีความมุ่งหวังสร้างประเทศไทยในอนาคตให้เข้มแข็งเพื่อให้คนไทยใช้เป็นแนวปฏิบัติตน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงถึงความศรัทธา ห่วงแหน ปกป้องยกย่องความเป็นชาติไทย ยึดมั่นศาสนาและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น รู้ความสำคัญ และให้ความเคารพชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นต้น

2) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติตนที่แสดงถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง รู้จักแบ่งปันช่วยเหลือ รู้จักควบคุมตนเองเมื่อ

ประสบกับความยากลำบาก เช่นการเล่น การทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น เป็นต้น

3) กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ หมายถึง การประพฤติตนที่แสดงถึงการรู้จักบุญคุณ ปฏิบัติตามคำสั่งสอน แสดงความเคารพ ความเอาใจใส่และตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ เป็นต้น

4) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม หมายถึง การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความตั้งใจเพียรพยายามในการศึกษาเล่าเรียน แสวงหาความรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นตั้งใจศึกษาในเรื่องที่เรียนและเรื่องที่น่าสนใจ มีความอยากรู้และสงสัยในเรื่องต่าง ๆ แสวงหาความรู้เพื่อการศึกษาเล่าเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

5) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม หมายถึง การเรียนรู้ ปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าที่แสดงถึงการอนุรักษ์ การสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีไทยอันดีงามด้วยความภาคภูมิใจ เช่นเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีไทยและสามารถปฏิบัติตามได้

6) มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่แบ่งปัน หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนที่ดีงาม ยึดคำมั่นสัญญา มีจิตใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น เช่น พุดความจริงมีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ลักขโมย เป็นต้น

7) เข้าใจ เรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขที่ถูกต้อง หมายถึง การเรียนรู้ ปฏิบัติตนตามสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของโรงเรียน เคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน รู้จักใช้สิทธิ์และหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามข้อตกลงของห้องเรียน ให้ความร่วมมือโดยใช้เหตุผล

8) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่ หมายถึง การปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย มีความเคารพและนอบน้อม ต่อผู้ใหญ่ เช่น ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกฎระเบียบของครอบครัวและชุมชนที่ตนอยู่ แสดงกิริยาที่เหมาะสมมีสัมมาคารวะ ต่อผู้ใหญ่

9) มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หมายถึง การน้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประพฤติปฏิบัติ อย่างมีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ อย่างรอบคอบ ถูกต้องเหมาะสม เช่น มีสติรู้ในสิ่งที่กำลังทำอยู่ นำพระราชดำรัสของในหลวงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

10) รู้จักดำรงตนอยู่โดย ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย

และขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความรู้ มีคุณธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เช่น ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ประหยัดอดออม เป็นต้น

11) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา หมายถึง การปฏิบัติตนให้ร่างกายและจิตใจ มีความเข้มแข็ง ละอายเกรงกลัวต่อบาป ไม่กระทำความชั่วใด ๆ ยึดมั่นในการทำความดีตามหลักของศาสนา เช่น รู้จักแยกแยะความดี ความชั่ว รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งดีที่ควรทำหรือสิ่งที่ไม่ควรทำ เป็นต้น

12) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตน เสียสละ ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และประเทศชาติ เช่นการร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร ดูแลรักษาสิ่งของเครื่องใช้ในห้องเรียน รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น เป็นต้น

2.1.3.2 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงที่ประสงค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) จากการวิจัยเอกสารเพื่อสำรวจคุณลักษณะและภาพอนาคตของคนไทยที่พึงประสงค์ พบว่าปัจจัยภายนอกประเทศที่จะส่งผลกระทบต่ออนาคตของประเทศไทยมีดังนี้ ปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมไทยในสองทศวรรษหน้ามี 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายนอกที่เป็นผลกระทบมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจัยภายในประเทศไทยดังนี้

1) มิติด้านร่างกาย คือผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการด้านร่างกาย และสติปัญญา ที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย

2) มิติด้านจิตใจ คือผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมต่างๆ รอบตัวได้ดี

3) มิติด้านความรู้ คือ เป็นผู้ที่สามารถรู้สึกในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ และเป็นผู้ที่สามารถรู้ได้โดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึงได้

4) มิติด้านทักษะและความสามารถ คือผู้ที่มีทักษะในด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะ และทักษะการจัดการที่ดี

นอกจากนี้มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขประกอบด้วย

1. กำลังกายกำลังใจที่สมบูรณ์
2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม

3. ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว

4. ทักษะทางสังคม

5. คุณธรรมจิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

สุวิมลและคณะ (2550) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของคนไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดในมาตรฐานการศึกษาของชาติ คือคุณธรรมและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก โดยคนไทยต้องดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต เพื่อมุ่งความสำเร็จของส่วนรวมตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พบว่าคุณธรรมระดับบุคคลเพื่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตมี 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านคุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นสภาพความดีงามในด้านต่างๆ ประกอบด้วย 4 ชุด คือ (1) คุณธรรมที่เป็นแรงผลักดันหมายถึงสภาพความดีงามที่ช่วยเร่งรัดให้กระทำการใด ๆ ให้บรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความสามารถพึ่งตนเอง และความมีวินัย (2) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง หมายถึง สภาพความดีงามที่ช่วยเร่งรัดให้กระทำการใด ๆ ให้บรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง เช่น ฉันทะ ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ และความกตัญญู (3) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง หมายถึง สภาพความดีงามที่ช่วยยึดประวิงหรือตักเตือนให้กระทำการใด ๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความมีสติและรอบคอบ และความตั้งใจที่ดี (4) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยสนับสนุน หมายถึง สภาพความดีงามที่ช่วยส่งเสริมให้กระทำการใด ๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อกัน ความเอื้อเฟื้อต่อกัน ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอาใจเปรียบผู้อื่นและความอะลุ่มอล่วย ถ้อยทีถ้อยอาศัย

2. คุณลักษณะด้านสังคม หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การมีกิริยามารยาท การปรับตัว ความตรงต่อเวลา ความสุภาพ การมีสัมมาคารวะ การพูดจาไพเราะ และ ความอ่อนน้อมถ่อมตน

3. คุณลักษณะด้านการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหาความรู้การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความใฝ่เรียนใฝ่รู้ ความรักโรงเรียนและการรักการอ่าน

ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะของเด็กในสังคม ต้องเริ่มจากการปลูกฝังและพัฒนาตั้งแต่วัยเยาว์ด้วยการขัดเกลาและอบรมบ่มนิสัย เพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมดีงามซึ่ง Michigan University Extension (2005) ได้เสนอแนวทางการจัดคุณลักษณะศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมูลนิธิจริยธรรมโจเซฟิน (Josephine Institute of Ethics) โดยมุ่งส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะกับนักเรียน 6 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพผู้อื่น ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมและความเป็นพลเมืองดี นอกจากนี้ Gholar (2006) ให้ความสำคัญกับการยอมรับตนเอง (self esteem) ของเด็กโดยเน้นการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมทั้งทางสติปัญญา (cognitive area)

ในด้านความรู้ความเข้าใจคุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาด้านจิตใจ (affective area) ที่ส่งผลต่อการประพฤติการปฏิบัติตนของเด็ก จากรายงานการวิจัยโครงการเร่งสร้างคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทยของสุวิมล ว่องวานิชและคณะ (2549) ได้ให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย ดังนี้ 1) การสร้างตัวแบบ/ผู้นำการพัฒนาคุณลักษณะดีต้องมีการสร้างตัวแบบที่ดี ทั้งพ่อแม่ผู้ปกครอง ครูอาจารย์หรือบุคคลตัวอย่างในสังคม 2) การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะอื่นๆให้เป็นวิถีชีวิต โดยบูรณาการสอดแทรกอยู่ในชีวิตการเรียน การปฏิบัติงาน เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม คนกับธรรมชาติ สังคมวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน 3) การพัฒนาตัวตนของผู้เรียน ด้วยการเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชน แสดงความสามารถ ศักยภาพและการปฏิบัติตนตามความเชื่อ ทำความดีและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ให้เด็กปฏิบัติและพัฒนาตนอย่างเข้าใจความหมาย เห็นบทบาทและคุณค่าของตนเองมากขึ้น 4) การสร้างระบบค่านิยมให้เด็กและเยาวชน โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ทำให้เด็กปรับเปลี่ยนวิธีคิดและจริยธรรม 5) การสร้างความร่วมมือทั้งจากผู้บริหาร ครู พ่อแม่ผู้ปกครอง พัฒนาเด็กและเยาวชนไทย โดยกำหนดคุณธรรมเป็นเป้าหมาย ให้ครอบครัวชุมชนทำกิจกรรมร่วมกัน 6) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของเด็กและเยาวชน ที่สอดคล้องกับลักษณะของโรงเรียน ธรรมชาติ บริบทและช่วงวัยของเด็ก 7) การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนมีการทำกิจกรรมร่วมกันผ่านกระบวนการ เป็นธรรมชาติในระบบของชุมชน 8) โรงเรียนมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชุมชนเข้ามาสร้างชุมชนสร้างสรรค์ ชี้ให้เห็นปัญหาของชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อบุตรหลาน 9) มีการสร้างเครือข่ายที่ช่วยเสริมกำลังใจให้เด็กทำความดี การให้รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน เพียงแต่คำชมก็ได้

2.1.3.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคมอย่างเป็นระบบด้วยการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาโดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว ชุมชน และสถาบันศาสนาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน จึงกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 มีความรู้ ความเข้าใจตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สถานการณ์สังคม สิ่งแวดล้อม

- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.3 เห็นประโยชน์ และความสำคัญในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม
2. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.1 มีศักยภาพและทางเลือกในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง
 - 2.2 อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข รู้รักสามัคคี ไม่เบียดเบียนแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - 2.3 ใช้พื้นที่ฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
 - 2.4 สืบสานวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณี ประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญา ภูมิใจในความเป็นไทย
3. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.1 รู้จักประมาณตน รู้จักศักยภาพของตนใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล
 - 3.2 ดำเนินชีวิตโดยใช้สติปัญญา ความรอบรู้ ความรอบคอบ ไม่ประมาท
 - 3.3 มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี ไม่ทำความชั่ว สังสมความดี มีวินัย และความรับผิดชอบ

2.1.3.5 อัตลักษณ์ของนักเรียนชาเลเซียน

นักบุญยอห์น บอสโก ต้องการให้เด็กและเยาวชนมีมาตรฐานการดำเนินชีวิตที่สูงส่ง จึงให้การศึกษอบรมและอภิบาลตามวิถีจิตชาเลเซียนด้วยการแนะแนวให้ค้นพบโครงการแห่งชีวิตของตน เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองทั้งครบตามโครงการของพระเจ้า ซึ่งเป็นเงื่อนไขแห่งความสุขความยินดีที่นำสู่เป้าหมายสูงสุดของชีวิต คือความศรัทธา รู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เป็นศาสนิกชนที่ดี เป็นพลเมืองที่สุจริต มีความหวังและพร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อผู้อื่น ทำให้เด็กและเยาวชนมีอัตลักษณ์ดังต่อไปนี้

ความขยัน หมายถึง การทำหน้าที่ของตนด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ มีความพยายามในการพัฒนาและยกระดับศักดิ์ศรีของตน การฝึกฝนตนเองด้วยความพากเพียรและรับผิดชอบ ก่อให้เกิดปัญญาและความรู้ มีระเบียบวินัยและเอาจริงเอาจังในหน้าที่ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยการนำพรสวรรค์มาใช้ให้เกิดประโยชน์จนบรรลุถึงการเป็นมนุษย์ที่ครบสมบูรณ์ในทุกด้านและกลับเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นขยันจึงเป็นความตั้งใจในการทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดและสม่ำเสมอ

ความศรัทธา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยการยกระดับของปัญญาและความรู้ สู่การแสวงหาความจริงและ ความดีสูงสุด คือ พระเจ้า ก่อให้เกิดความศรัทธาในศาสนาสร้างสรรค์ความดีในจิตใจ จนกระทั่งค้นพบเอกลักษณ์ของตนตามโครงการของพระเจ้า สู่การเป็นพลเมืองที่สุจริตเป็นศาสนิกชนที่ดี เป็น

พลเมืองแห่งอาณาจักรพระเจ้า ดังนั้น ศรัทธาคือการมีความเลื่อมใสเชื่อมั่นในอุดมการณ์แห่งความดี ปฏิบัติศาสนกิจของศาสนาที่ตนนับถืออย่างครบถ้วนรวมทั้งเคารพยกย่องในการกระทำความดีของทุกๆ คน

ความร่าเริง หมายถึง ความสดชื่น เบิกบาน อันเนื่องมาจากการเจริญชีวิตในความเชื่อและศรัทธาต่อพระเจ้า ใช้ความรักและการมองโลกในแง่ดีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ความร่าเริงยินดีนี้เกิดจากการผสมผสานความสนุกสนานและความเคร่งครัดต่อหน้าที่ไว้ด้วยกันอย่างกลมกลืน การรู้จักมองและตีคุณค่าของ สิ่งต่างๆ ในแง่ดี มีความหวังและความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ มีความเพียรอดทนและการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น

สรุปได้ว่าคุณธรรม 3 ประการ อันได้แก่ ความขยัน ความศรัทธาและความร่าเริง เป็นคุณธรรมที่ช่วยให้เยาวชน มีความสุข เบิกบานยินดีและทำหน้าที่อย่างดีทั้งด้านศาสนาและการเล่าเรียน เป็นจุดเริ่มต้นและวิถีทางสู่ความศักดิ์สิทธิ์ เป็นชีวิตจิตของเยาวชน ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเชื่อ ที่ทำให้สามารถยืนหยัดมั่นคงในความดีได้ด้วยตนเอง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ

2.2.1 ความเป็นมาของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

มิติด้านจิตวิญญาณ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกระแสนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความต้องการที่จะหันเข้าสู่มิติของจิตวิญญาณเพิ่มมากขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 6 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) ภาวะผู้นำแนวใหม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะ แนวทางนี้ประกอบด้วยทฤษฎีวีรบุรุษที่ยิ่งใหญ่และทฤษฎีคุณลักษณะซึ่งมีความสนใจในคุณลักษณะที่คาดว่าจะทำให้ประสิทธิผลของความเป็นผู้นำและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เช่น การศึกษาถึงคุณลักษณะเฉพาะและสมรรถนะของผู้นำที่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ เช่นความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อถึงอำนาจในตน มีความซื่อสัตย์ มีแรงจูงใจในสังคม บุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีการคิดเป็นระบบ แต่ยังมีจุดอ่อนที่สำคัญคือยังมิงานวิจัยที่สนับสนุนไม่เพียงพอที่จะระบุว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชื่อมโยงกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ

2) ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพล แนวทางนี้มีการอธิบายประสิทธิผลของผู้นำในลักษณะของแหล่งที่มาของอำนาจและปริมาณที่ใช้ รวมถึงวิธีการใช้อำนาจนั้น แนวทางนี้มองภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้นำอย่างเดียว และมุ่งเน้นการใช้อำนาจและ

อิทธิพล เช่น มีการศึกษาพบว่าอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ยุคนี้มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้นำทำ ซึ่งตรงข้ามกับคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือแหล่งอำนาจของผู้นำ ยุคนี้เน้นที่รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ มีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำจะเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ ขั้นตอนการพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ยุคของสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเคลื่อนจากการศึกษาในเชิงมิติเดียวไปสู่การศึกษาหลายมิติในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์

4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ยุคนี้เป็นยุคสำคัญของการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากตัวผู้นำและและผู้ตาม เน้นว่าปัจจัยทางสถานการณ์ เช่น ปัจจัยภายใน ภายนอกองค์การ โครงสร้างองค์การ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้นำอิทธิพล และพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เื้อ้อำนวยต่อผู้นำแบบต่าง ๆ สถานการณ์ที่ต่างกันต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ต่างกันด้วย ซึ่งมีจุดอ่อนที่สำคัญพบว่าโมเดลทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคสถานการณ์นี้มีความซับซ้อน ยุ่งยากเกินกว่าที่จะนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบในการบริหารจัดการ จึงสนใจศึกษาสถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จึงเกิดยุคภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ศึกษาการจำแนกตามบทบาทและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทฤษฎีกลุ่มนี้เสนอว่า ภาวะผู้นำอาจไม่จำเป็นมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ป้องกันหรือขัดขวางไม่ให้ภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกว่าตัวทดแทนภาวะผู้นำและทำให้ผู้นำมีความเป็นกลาง และเปลี่ยนกระบวนการบริหารจากบนลงล่างไปเป็นกระบวนการบริหารจากล่างสู่บน จึงเกิดยุคภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ซึ่งหากผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในองค์การได้ บุคลากรจะสามารถนำตนเองได้

5) ภาวะผู้นำเชิงบริบทและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคนี้เป็นยุคของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่และมีศักยภาพมากที่สุดในวิวัฒนาการการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ การพัฒนาแนวคิดในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ อยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจภายใน เกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์การ และมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจกับการนำไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น และพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำต้องมอบหมายอำนาจหรือสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม ต้องมีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจต่อ

ผู้นำได้ ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิง харิสมมี (Charismatic Leadership) มาจากสมมุติฐานที่ยึดผู้นำเป็นศูนย์กลาง (Leader-centered assumptions) จุดอ่อนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ขาดการใส่ใจอย่างจริงจังในด้านคุณธรรม และจริยธรรม Bass & Steidlmeier (1999) วิพากษ์ว่าการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (Authentic transformational leadership) นั้น จะต้องเน้นความจริงใจทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ยึดมั่นในหลักการ ค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ Sankar (2003) เสนอว่าคุณลักษณะที่เป็นค่านิยมพื้นฐานการเป็นผู้นำ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความน่าไว้วางใจ (Trust) และการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ต่อจริยธรรมและพฤติกรรมของผู้นำ และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศ (Leadership excellence) (Graham, 1991)

6) ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ แนวคิดนี้เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเรื่องจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนแปลงในทางที่เสื่อมลงที่เห็นได้จากการเกิดวิกฤติทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งปัญหาการขาดจริยธรรมของผู้นำ ซึ่ง Perter F. Drucker กล่าวว่าทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การในยุคศตวรรษที่ 21 คือ คนทำงานที่มีความรู้และผลผลิตของพวกเขา ผู้บริหารจึงมีมุมมองใหม่โดยมองคนในความเป็นมนุษย์ (Human being) ที่มีจิตวิญญาณ จึงมีนักการศึกษาทำการศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เรียกว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เช่น ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (servant leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) และภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (heroic leadership) ซึ่งภาวะผู้นำแนวใหม่โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ ทั้งผู้นำหรือผู้บริหารยังไม่มีความรู้และมองว่าเป็นภาวะผู้นำในอุดมคติที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง หรือการสูญเสียอำนาจ แต่องค์กรในยุคปัจจุบัน Covey เสนอว่า ผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละระดับต้องดูแลเอาใจใส่ความรู้สึก ความต้องการ ช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานไปดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า Robert Greenleaf (1970) เห็นว่าการให้บริการแก่ผู้ตามเป็นความรับผิดชอบประการแรกของผู้นำและเป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งการบริการรวมถึงการเอาใจใส่ (nurturing) การปกป้อง (defending) และการเพิ่มพลังใจ (empowering) แก่ผู้ตามโดยให้ความสนใจต่อผู้ตามให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น (healthier) ฉลาดขึ้น (wiser) และมีความรับผิดชอบหน้าที่มากขึ้น ฟังผู้ตามเพื่อเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจ โดยเตรียมตนเองให้เป็นผู้นำ ยอมรับโอกาสเพื่อเป็นผู้นำ ทำให้มีคนที่รับใช้และเป็นตัวแทนศีลธรรมในสังคมมากขึ้น ซึ่งไม่พบทฤษฎีภาวะผู้นำใดที่มีแนวคิดที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นผู้รับใช้ผู้ตาม (Servant leadership) ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเจริญของผู้ตามและเพื่อความดีงามของส่วนรวมเป็นหลัก (Graham, 1991; Greenleaf, 1977); ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) จึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมที่ยึด

ผู้ตามเป็นศูนย์กลาง (Follower-centered leadership theory) จึงมีระดับคุณธรรมที่สูงกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และยังเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่ยึดเอาค่านิยมเป็นฐาน (Value-based leadership theory) โดยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ได้เพิ่มมิติด้านคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปด้วย

7) ภาวะผู้นำที่เน้นมิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental leadership) ซึ่งสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2557, ออนไลน์) กล่าวว่าภาวะผู้นำนี้มีความเหนือกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นคือ เน้นการพัฒนาด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ของมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมากมายในยุคโลกาภิวัตน์ มิติด้านจิตใจของผู้ตามตามทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ขั้นตอน ที่เกื้อกูลเชื่อมโยงต่อเนื่องกันตามลำดับ คือ

(1) การมี Consciousness หมายถึง ภาวะจิตของความมีสติ ความตระหนักรู้ ความรู้ตัว และตระหนักถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติ การมีสติสัมปชัญญะคือการครองตนอย่างมีสติ จึงเป็นการนำตนไม่ให้ประพาดผิดผิด

(2) การมี Moral character หมายถึง ผู้นำที่มีหลักธรรมประจำใจในการประพฤติตนและในการดำเนินชีวิตตามกรอบของศีลธรรมของศาสนาที่แต่ละคนนับถือ เช่น หลักธรรมของผู้นำในมุมมองของพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักธรรมของพระราชาหรือผู้ปกครองหรือผู้นำ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ จักรวรรดิวัตร 12 ประการ สังคหวัตถุ 4 ประการ เป็นต้น

(3) การมี Faith หมายถึง มีความศรัทธา ความเลื่อมใส หรือความเชื่ออย่างลึกซึ้ง ซึ่งเกี่ยวกับสภาพจิตใจที่ตีงามของผู้ผู้นำที่ยึดมั่น ผูกพัน ให้ความเคารพนับถือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือต่อหลักความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ ศรัทธาต่อบุคคลที่เสียสละเพื่อมนุษยชาติ ศรัทธาต่อการทำความดีเพื่อความดีหรือศรัทธาในพระเจ้าเป็นเจ้า เป็นต้น

ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (spiritual leadership) เป็นทฤษฎีที่นำความรู้เรื่องจิตวิญญาณไปใช้กับบุคคลในองค์กร โดยใช้คำศัพท์ที่ต่างกัน เช่น จิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณในองค์กร คำว่า จิตวิญญาณ (spirituality) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า spiritus หมายถึง ไอ ควัน ลมหายใจ อากาศหรือลม และสรุปคำว่าจิตวิญญาณหมายถึงความปรารถนาที่จะไปถึงจุดหมายสูงสุดในชีวิตเพื่อดำรงชีวิตตามนั้น ดังนั้นจิตวิญญาณ จึงเป็นการดำรงอยู่เหนือสิ่งที่รู้ และดำรงชีวิตตามความรู้ที่ว่าพระเจ้าทรงดำรงอยู่ในเรา ในพระหรรษทานที่เป็นหลักการของบุคคล ระหว่างบุคคล สังคมและการเปลี่ยนแปลงของจักรวาล จิตวิญญาณจึงเป็นจุดเชื่อมโยงที่ลึกที่สุดและเป็นแก่นแท้ของการดำรงอยู่ของเรา นอกจากนี้ Marques, Dhiman และ King (2007) ได้เปรียบเทียบจิตวิญญาณกับศาสนาไว้ว่ามีความแตกต่างกัน ศาสนานำผู้คนไปสู่พิธีการทางศาสนาและสังคม ส่วนจิตวิญญาณนำคนไปสู่ความ

มั่งคั่งแห่งความรู้ ความรู้สึก แรงบันดาลใจและความรู้สึกถึงที่พึ่งพิงภายในตัวเขา โดยจิตวิญญาณทำให้ตระหนักว่ามีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นแกนกลางของการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์

Rezach (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เป็นเสมือนผู้นำในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 Aydin & Ceylan (2009) กล่าวว่า การเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรอย่างแท้จริงนั้น ต้องพัฒนาด้วยภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ Klenke (2003) กล่าวว่า ตัวชี้วัดที่เป็นผลงานวิจัยล่าสุดของวงการธุรกิจหรือด้านสุขภาพ ได้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการผู้นำทางจิตวิญญาณ เนื่องจากเป็นการตอบสนองความพึงพอใจ การรับรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล ความเข้าใจในจิตวิญญาณความเป็นอยู่ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในมิติของการศึกษาพบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ (motivating) ให้กับผู้ตาม (Bass, 1985; Fry, 2003)

Fry (2003) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำทั่วไป เน้นเกี่ยวกับกายภาพ อารมณ์ ความรู้สึก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับองค์กร โดยไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณ (spiritual) และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ จึงเป็นต้นแบบของการพัฒนาองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรในเชิงบวก อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเน้นคุณธรรม ความเข้มแข็งและความผูกพันเชิงลึกของคนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson (2000) พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้ความสำคัญเรื่องจิตวิญญาณน้อย ซึ่งคุณสมบัตินี้เรื่องจิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์โดยรวมของผู้นำความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Milliman & Ferguson, 2008) สอดคล้องกับแนวคิดของ Conger & Kanungo (1998), Yukl (2001), Wolf (2004) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การส่งเสริมความสมดุลในด้านความต้องการในการทำงาน ที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานของตนเสมือนอยู่ที่บ้าน เช่นเดียวกับ Fleming (2004) ที่กล่าวว่ายุคปัจจุบัน ผู้คนให้ความสำคัญกับคุณค่าชีวิตแต่กลับอุทิศตนในการทำงานลดน้อยลง

นอกจากนั้น Smith (2007) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพในอนาคต จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเพราะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นกุญแจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา

ดังนั้นภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นการเสริมสร้างคนให้เพิ่มความหมายของการเป็นอยู่ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2.2.2 ความหมายของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

2.2.2.1 ความหมายของจิตวิญญาณ

EARL (2013) แสดงให้เห็นว่าความหมายของจิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับทั้งมิติทางศาสนาและมิติทางโลก เพราะคนส่วนใหญ่ปรารถนาเข้าถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แม้ว่าจะมีคนที่มีภูมิลำเนาบ้านศาสนา นอกจากนี้ Halford (1999) กล่าวว่ารูปแบบของจิตวิญญาณทุกประเภทมีลักษณะคล้ายกัน กล่าวคือ จิตวิญญาณของมนุษย์เป็นเป็นสิ่งยิ่งใหญ่และอยู่เหนือเรา ลึกซึ้งกว่าสิ่งที่พบเห็นได้ในชีวิตจริง คำว่า Spirit มีรากศัพท์มาจากภาษาฮีบรูว่า ruach และภาษากรีกว่า pneuma แปลว่า ลม ลมหายใจ การเติบโตในชีวิตจิตจึงเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับพระเจ้ามากขึ้นในรูปแบบของการภาวนา การบำเพ็ญตบะ การแนะนำฝ่ายจิต ความเจียม สมานิ ความสันโดษ การอ่านหนังสือที่เสริมสร้างความศรัทธา การเขียนบันทึก การไตร่ตรอง และการบริการเพื่อการเจริญเติบโตในชีวิตทางจิตวิญญาณของทุกคน รวมทั้งการขึ้นอยู่กับพระองค์ทุกลมหายใจ ทั้งความคิดและการกระทำ

Scott, Zinnbauer (1997) ได้ทำการศึกษาและค้นพบความแตกต่างของความหมายของคำว่า ศาสนา (Religious) และจิตวิญญาณ (Spirituality) จากงานวิจัย meta-analysis พบว่า คำว่าศาสนาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับองค์กรทางศาสนา ขณะที่คำว่าจิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับพระเจ้าและความรู้สึกถึงการปฏิสัมพันธ์กับโลกและสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลาย Gilbert Fairholm (1998) ยืนยันว่าการบูรณาการความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ภายใต้กระบวนการของความเป็นผู้นำ เป็นการนำที่ตั้งอยู่บนจิตวิญญาณของความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง เพราะชีวิตมนุษย์เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณต้องเด่นชัดทั้งในชีวิตส่วนตัวและในวิชาชีพ นอกจากนี้ Gregory N.P., Konz Francis X. Ryan (1999) กล่าวว่า จิตวิญญาณเป็นหนทางเฉพาะที่จะนำมนุษย์ไปถึงความสมบูรณ์แห่งตน อันได้แก่ความสัมพันธ์ของมนุษย์กับมิติเหนือธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายของการเติบโตส่วนบุคคลที่ถูกกำหนดไว้ เช่นเดียวกัน องค์กรจะมีจิตวิญญาณ มิติด้านจิตวิญญาณจะต้องถูกกำหนดอย่างชัดเจนจะต้องนำเสนอให้กับสมาชิกทุกคนขององค์กร ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย สมาชิกแต่ละคนต้องรู้ว่า พฤติกรรมและความเชื่อของตนจะต้องมีความสอดคล้องกับจิตวิญญาณขององค์กร

Simpson (1960) กล่าวถึงจิตวิญญาณว่ามาจากภาษาละติน หมายถึง ลมหายใจ พลังงาน ความกล้าหาญ ความเข้มแข็งและวิญญาณ คำว่าจิตวิญญาณยังหมายถึง พลังชีวิตที่ขับเคลื่อนตัวเรา จิตวิญญาณเป็นองค์ประกอบที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากรูปปั้นและหุ่นยนต์ นอกจากนี้ยังหมายถึง ความใฝ่ฝัน ลมหายใจ แรงแบบดาลใจและการวางแผน

Groome (1998) ได้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาเป็นอาชีพที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณ จิตวิญญาณเป็นแกนหลักของการจัดการศึกษา ครูและผู้ปกครอง จึงเป็นผู้อบรมบ่มนิสัยที่สอนด้วยวิสัยทัศน์ทางจิตวิญญาณ ที่เรียกว่าการเรียก (vocatus) นักปรัชญา รวมทั้งเพลโตและอริสโตเติล กล่าวว่านักการ

ศึกษา คือผู้มีอาชีพทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณเป็นพื้นฐานชีวิตของผู้ที่เรียกตัวเองว่าครูหรือนักการศึกษา และให้คำจำกัดความคำว่าจิตวิญญาณ คือ ชีวิตของพระเจ้าในมนุษยชาติ และยืนยันว่าครูหรือนักการศึกษาทุกคนควรปฏิบัติต่อผู้เรียนในฐานะบุคคลที่มีจิตวิญญาณ ดังนั้นการพัฒนาทางจิตวิญญาณจึงควรเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร และโรงเรียนควรให้การดูแลเอาใจใส่จิตวิญญาณของนักเรียนอย่างเปิดเผย โดยอาศัยการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนาทางจิตวิญญาณของผู้เรียน

Fry (2003) ได้ให้คำจำกัดความของจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตของมนุษย์ 2 ประการ คือ 1) สภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendence of self) ซึ่งแสดงออกในการเรียก (calling) หรือชะตาชีวิต (destiny) 2) ความเชื่อ (belief) ของบุคคลที่ให้ความหมายและคุณค่าของการทำงาน มิใช่เป็นเครื่องมือ (instrumental) ที่ให้ผลกำไรหรือความพึงพอใจส่วนบุคคล แต่เป็นเครื่องมือในการสร้างสัมพันธภาพ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความสนใจและการทำกิจกรรมร่วมกัน (fellowship) ที่ทำให้เกิดความผาสุกและความสมบูรณ์ ประกอบด้วย ความรักและความเชื่อ (altruistic love and faith) ประกอบด้วยค่านิยมหรือคุณลักษณะ (values or attributes) ได้แก่ ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ ความกตัญญู ความเข้าใจ การให้อภัย ความอดทน ความถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่นและความจงรักภักดี ส่วนความเชื่อและความหวังเกี่ยวข้องกับค่านิยมหรือคุณลักษณะ เช่น การมองโลกในแง่ดี ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความอดทน ความอดุสาหะ (persistence) ความยืดหยุ่น (resilience) และความสงบ (serenity) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

สรุปได้ว่า คำว่าจิตวิญญาณ หมายถึง พลังชีวิตและแรงบันดาลใจภายในที่ขับเคลื่อนตัวบุคคล ไปสู่การสร้างความสัมพันธ์กับมิติเหนือธรรมชาติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างมนุษย์ ที่ช่วยให้บุคคลเติบโตสามารถก้าวข้ามความเป็นตัวตนด้วยการแสดงออกถึงชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมายเกินกว่าจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลกำไรหรือความพึงพอใจส่วนบุคคล และอุทิศตนด้วยความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว เพื่อองค์กรและส่วนรวม

2.2.2.2 ความหมายของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

สถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (IISL, ออนไลน์) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ผ่านความหวัง/ความศรัทธา ในวิสัยทัศน์ของการบริการให้กับผู้มีส่วนได้เสียบนพื้นฐานและคุณค่าของความรักต่อผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจระดับสูง ความผูกพันและทีมงานมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นการสัมผัสบนความต้องการขั้นพื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อความผาสุกทางจิตวิญญาณ ผ่านการเรียกและการเป็นสมาชิกในการสร้างวิสัยทัศน์และความสอดคล้องผ่านปัจเจกบุคคล สร้างพลังอำนาจระดับทีมงาน และระดับองค์กร ส่งเสริมความผาสุกของพนักงาน ความผูกพันขององค์กร สมรรถนะทางการเงินและความรับผิดชอบต่อสังคม

ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นรูปแบบสำหรับการพัฒนาองค์กร หรือการออกแบบ การเปลี่ยนแปลงในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อาศัยแรงจูงใจจากภายใน องค์กรการเรียนรู้มี ทักษะในการสร้าง ได้รับและถ่ายทอดความรู้ ในขณะที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ใหม่และความรู้ที่แท้จริง การเรียนรู้ขององค์กร พนักงานได้รับอำนาจในการทำให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ ผลผลิตที่มีคุณภาพและการบริการที่เกินความคาดหวัง ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีลักษณะ พิเศษ กระบวนทัศน์ใหม่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากสิ่งที่ผ่านมาไปก่อนนี้

Bush (2010) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือการเป็นผู้นำทางศีลธรรม ที่กลายเป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้นำโรงเรียนต้องนำวิธีการทางจริยธรรมมาใช้ในการ ตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น ซึ่ง Paul Begley มุ่งเน้นการเป็นผู้นำโรงเรียนที่แท้จริง ควรเน้นเรื่องจริยธรรม และศีลธรรม และ Leithwood, Jantzi และ Steinbach (1999: 10) กล่าวว่ารูปแบบการเป็นผู้นำทาง ศีลธรรมควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมของผู้นำเอง อำนาจและอิทธิพลต้อง มาจากความคิดที่ถูกต้อง ดี หรือสมเหตุสมผล เงื่อนไขอื่น ๆ ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความเป็นผู้นำที่มี ค่านิยมเป็นฐานในความเป็นผู้นำด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (Stefkovich & Begley 2007, Starratt 2005) เป็นผู้นำที่แท้จริง (Begley 2007) ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (Woods 2007) และความเป็นผู้นำเชิงกวี (Deal 2005)

Henry & Richard Blackaby (2001) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณครอบคลุม หลักเกณฑ์ของภาวะผู้นำทั่วไป ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณสามารถแยกแยะคุณภาพของผู้นำ ระหว่างสิ่งที่ต้องเข้าใจและต้องปฏิบัติ หากต้องการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ดังนี้ 1) ภารกิจของผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ การนำบุคคลไปสู่ที่ที่พระเจ้าต้องการ ผู้นำทางจิตวิญญาณเข้าใจพระ ประสงค์ของพระเจ้า เขาพยายามทุกวิถีทางเพื่อชักนำผู้ตามจากการทำตามแผนการของตนไปสู่การทำตาม พระประสงค์ของพระเจ้าด้วยการตักเตือน อ้อนวอน ขอร้อง เขาจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อผู้ตามปรับเปลี่ยนชีวิต ของตนตามที่พระเจ้ามี่พระประสงค์ 2) ผู้นำทางจิตวิญญาณต้องให้พระจิตของพระเจ้าเป็นผู้นำ ผู้นำ ทางจิตวิญญาณสามารถดำเนินการภายใต้สถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน เช่นพระเจ้าทรงเรียกให้กระทำ บางอย่าง แต่ในความเป็นจริงพระเจ้าเท่านั้นที่ทำได้ และมีแต่พระจิตของพระเจ้าเท่านั้นที่สามารถทำ ให้สำเร็จสมบูรณ์ พระจิตของพระเจ้าใช้ผู้นำเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเจริญเติบโตทางด้านจิตวิญญาณ 3) ผู้นำ ทางจิตวิญญาณพึ่งพาพระเจ้า เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เช่น ครูจะสอนจนกระทั่งนักเรียนเข้าใจ เป็นความ รับผิดชอบของผู้นำที่จะนำผู้ตามให้ปฏิบัติตามพระประสงค์ของพระเจ้า 4) ผู้นำทางจิตวิญญาณมี อิทธิพลต่อกลุ่มชน ผู้นำทางจิตวิญญาณจะนำคนของพระเจ้าไปสู่การปฏิบัติตามพระประสงค์ พระเจ้าใช้ ผู้นำเตือนสอนผู้ที่ไม่เชื่อในพระเจ้า ให้รู้ถึงพระเจ้า 5) ผู้นำทางจิตวิญญาณทำตามพระประสงค์ของพระ

เจ้า อุปสรรคใหญ่หลวงของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีประสิทธิผลคือการมุ่งมั่นทำตามแผนการของตนเองมากกว่าแสวงหาพระประสงค์ของพระเจ้า

Fry (2003) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ว่าเป็นกระบวนการทัศนคติใหม่ที่เกิดขึ้นในบริบทที่กว้างกว่าจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นการออกแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณประกอบด้วยค่านิยม (values) ทัศนคติ (attitudes) และพฤติกรรมที่จำเป็น (behaviors necessary) ในการจูงใจตนเองและความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความผาสุกทางจิตวิญญาณผ่านการเรียกและการเป็นสมาชิกที่ดี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผาสุกของบุคลากร มีความยั่งยืนและร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ทั้งผู้นำและผู้ตามได้สัมผัสถึงประสบการณ์ของการเรียก (Calling) เพื่อชีวิตที่มีเป้าหมาย (purpose) มีความหมาย (meaning) และสร้างความแตกต่าง (makes a difference) รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีรากฐานอยู่ที่ความรักต่อผู้อื่น โดยทั้งผู้นำและผู้ตามมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิก ได้รับความเข้าใจ เป็นที่ยอมรับ ชื่นชม มีการดูแลและห่วงใยกัน และการยอมรับทั้งตนเองและผู้อื่น ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคลและความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณขององค์กร มีความแตกต่างที่สำคัญคือ การนำ หมายถึง ผู้นำนำจิตวิญญาณส่วนบุคคล ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณขององค์กร เป็นการนำเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคล (PSL) โดยทั่วไปจะเน้นความรู้ ทักษะและความสามารถส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทความเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ส่วนความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในองค์กร (OSL) ให้ความสำคัญกับกระบวนการ การมีส่วนร่วมของอิทธิพลทางสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยให้กลุ่มคนทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณขององค์กรไม่เน้นผู้นำเป็นศูนย์กลาง แต่เน้นที่การมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตวิญญาณ เพิ่มความมุ่งมั่นขององค์กรและประสิทธิภาพของการทำงาน นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ แสดงออกทางค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจำเป็นต่อการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของตนและผู้อื่น มีเป้าหมายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และคุณค่าที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีประสิทธิผลสูงขึ้น การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยโมเดลแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (qualities of spiritual leadership) 3 ประการคือ วิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และความหวัง/ความเชื่อ โดยมีลักษณะดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จุดหมายปลายทางและการเดินทาง สะท้อนถึงแนวคิดระดับสูง กระตุ้นความหวังหรือความเชื่อ และเป็นพื้นฐานของความดีเลิศ ที่ไม่ถูกจำกัดด้วยการเรียกร้องหรือความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ เพราะผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความสนใจ ทิศทางในอนาคตขององค์กร เนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงทั่วโลก วงจรของการพัฒนาเทคโนโลยีสั้นลงและ กลยุทธ์กลายเป็นสิ่งที่ล้าสมัยอันเนื่องมาจากการแข่งขัน (Conger & Kanungo, 1998) วิสัยทัศน์จึง เป็น “ภาพอนาคตที่มาจากความคิดเห็นทั้งจากภายในและภายนอก ที่ให้เหตุผลว่าทำไมคนจึงมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคต” (Kotter, 1996, น. 68) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญ และมีประโยชน์ 3 ประการคือ 1) ความ เข้าใจทิศทางของการเปลี่ยนแปลง 2) ลดความซับซ้อนของรายละเอียดเพื่อการตัดสินใจ 3) ประสาน ความร่วมมือได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ กำหนดทิศทางและ เป้าหมายที่แน่นอน สะท้อนให้เห็นถึงอุดมการณ์สูงส่ง ให้ความหมายในการทำงานและกระตุ้นให้เกิด ความหวังและความศรัทธา (Daft & Lengel, 1998; Nanus, 1992)

2) ความศรัทธา / ความหวัง (Faith / Hope) ประกอบด้วย ความอดกลั้น ความเพียรพยายาม การ กระทำที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ความคาดหวังถึงรางวัล/ชัยชนะและการมุ่งสู่ความดีเลิศ

ความศรัทธา ความหวัง เป็นมุ่งมั่นและคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จ ความศรัทธา เพิ่มความหวัง เป็นความเชื่อมั่นในสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยอาศัยค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจว่าสิ่งที่ปรารถนาจะเป็นความจริง คนที่มีความหวัง/ความศรัทธา จะ ชัดเจนในเป้าหมายที่ต้องบรรลุ และพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งและอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย (Max, 1998) ความหวัง/ความศรัทธาจึงเป็นที่มาของความเชื่อมั่นที่ว่าวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กรจะสำเร็จ นอกจากนี้ ความศรัทธายังเป็นตัวกำหนดทิศทางและ ความตั้งใจอย่างต่อเนื่อง บ่อยครั้งการบรรลุถึงเป้าหมายเต็มไปด้วยความยากลำบาก ความไว้วางใจและ ความหวังจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทำให้การบรรลุผลคุ้มค่า

3) ความรักต่อผู้อื่น (altruistic love) ได้แก่ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี การให้อภัย การยอมรับ ความกตัญญู ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ความถ่อมตัว ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนและอดกลั้น

ในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ความรักต่อผู้อื่น ให้ความหมายแบบองค์รวม กลมกลืน และผลผลิตภาพ ของความเป็นอยู่ที่ดี ผ่านการดูแลและการเห็นคุณค่าทั้งตนเองและผู้อื่น (Fry, 2003) เป็น ความรักที่มาจาก การให้และรับโดยไม่มีเงื่อนไข เพื่อดูแลและเอาใจใส่ผู้อื่นสอดคล้องกับข้อมูลทาง การแพทย์และจิตวิทยาเชิงบวก พบว่าความรักมีพลังที่ในการลบล้างอิทธิพลเชิงลบทางอารมณ์ ได้แก่ ความกลัวและความโกรธ (Allen, 1972; Jones, 1995; Seligman และ Csikszentmihalyi, 2000) ความรักจึงแสดงออกด้วยค่านิยม เช่น ความซื่อตรง ความอดทน ความเมตตา การให้อภัย การ ยอมรับ ความกตัญญู อ่อนน้อมถ่อมตน ความกล้าหาญ ความไว้วางใจ และความจงรักภักดี

Soner Polat (2011) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณถูกสร้างขึ้นภายใต้ค่านิยมของแรงจูงใจของผู้นำและผู้ตามคือ ความหวังหรือความศรัทธา ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น รวมถึงทฤษฎีของจิตวิญญาณในที่ทำงานและความผาสุกทางจิตวิญญาณ และการเป็นสมาชิก (Fry, Vitucci, Cedillo 2005) จะทำให้ผู้ตามได้รับการสนับสนุน ผู้นำทางจิตวิญญาณจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่แตกต่าง ที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่งผลกระทบต่อองค์กรยิ่งกว่านั้นความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ จะสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่นให้มีเสรีภาพทางจิตวิญญาณนำสู่การมีวิสัยทัศน์ ในที่ซึ่งผู้นำและผู้ตามถูกเรียกให้มีชีวิตที่มีความหมายและมีความแตกต่าง บนพื้นฐานของความรักที่ผู้นำและผู้ตามมีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ ปลอดภัย ได้รับการชื่นชม ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสนใจกับทุกคน (Fry Vitucci & Cedillo 2005) และ Fry, Matherly และ Vitucci, (2006) เน้นว่าทฤษฎีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณชี้ให้เห็นความแตกต่างของสภาวะของมนุษย์และความผาสุกทางจิตวิญญาณในเชิงบวก และสรุปว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นแนวทางในการลดผลกระทบเชิงลบของคนบ้างงาน (Fry, 2003, 2005) ดังนั้นองค์กรที่มีจิตวิญญาณจึงส่งผลต่อตัวแปรเหล่านี้ เช่น การพัฒนาองค์กร ความจงรักภักดี ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน การรับงาน การบูรณาการขององค์กร ความกลมกลืน บรรยากาศเชิงบวก คุณธรรม การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก บุคคลและสุขภาพขององค์กร ความสงบสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ผลผลิต ความสำเร็จ งานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมีผลต่อผลลัพธ์ มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของความสามารถในการศึกษาและการเรียนการสอน

Yukl (2010) อธิบายว่า ผู้นำทางจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้อื่นพึงพอใจ 2 ประการ คือ สิ่งเหนือธรรมชาติ (transcendence) มิตรภาพหรือความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน ผู้นำทางจิตวิญญาณจะช่วยให้เพิ่มแรงจูงใจภายใน ความมั่นใจ และความผูกพันกับองค์กร เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำทางจิตวิญญาณสามารถส่งเสริมให้การทำงานมีความหมาย โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมของผู้ตามและเอกลักษณ์ของพวกเขา ผู้นำทางจิตวิญญาณจะเพิ่มความพึงพอใจ ความรัก (affection) และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือในการการเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มแรงบันดาลใจ (inspire) ให้มีผลงานสูงขึ้น ผู้นำทางจิตวิญญาณสะท้อนภาพของผู้นำที่สงบ อ่อนน้อม สุภาพ มีพลังอำนาจที่มาจากจิตวิญญาณที่เปี่ยมด้วยพลังศรัทธาอันแน่วแน่มั่นคง จูงใจผู้ตามด้วยแบบอย่างแห่งชีวิตที่อุทิศตน ผู้ตามจึงได้รับแบบอย่างชีวิตที่มีความศรัทธาและคุณธรรมจากตัวผู้นำ ผู้ตามจึงพัฒนาชีวิตด้านจิตวิญญาณให้เติบโตขึ้น (spiritual growth) และมีความผาสุกทางจิตวิญญาณ (spiritual wellbeing) ผู้ที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณสะท้อนพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี เช่น มีความฉลาดทางอารมณ์ มีพลังสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความเมตตาและเคารพผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมสูงสามารถควบคุม

จิตของตนให้มีสมาธิ ใช้สติปัญญาในการแสวงหาความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล มีกำลังใจที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเผชิญหรือดำเนินชีวิตอย่างมั่นใจ ปรัชญาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (spiritual leadership philosophy) จึงเป็นกุญแจสำคัญของการนำองค์กรให้ไปถึงค่านิยมที่แท้จริง โดยการจัดการ การสื่อสาร การให้ความหมายและคุณค่าที่แท้จริงของการทำงาน ดังนั้นความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจึงเป็นคุณลักษณะที่ดีที่สุดของบุคคลที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และความผาสุกของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในผู้ประกอบการวิชาชีพทุกสาขา โดยเฉพาะวิชาชีพที่มีปรัชญาและอุดมการณ์เพื่อประโยชน์สุขของเพื่อนมนุษย์ เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

ณัฐฉิ พงศ์สิริ (2553) ได้ตั้งคำถามว่าผู้นำทางจิตวิญญาณมีอยู่จริงหรือไม่ ต้องมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างไร ผู้นำทางจิตวิญญาณ จึงเป็นผู้ตั้งคำถามให้กับชีวิต เป็นผู้สร้างพลังขับเคลื่อนทางสังคม มีความเสียสละก้าวข้ามผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำทางจิตวิญญาณที่เป็นที่รู้จักและเกี่ยวข้องกับทั้งทางโลกและทางธรรม เช่น องค์ทะไล ลามะ (Dalai Lama) เนลสัน แมนเดลา (Nelson Mandela) ผู้นำทางจิตวิญญาณเหล่านี้ ได้ต่อสู้เพื่อทำให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมที่เป็นสากล ยกกระดับความเป็นมนุษย์และความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดีขึ้น

เรณู อาจสาตี (2557) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ หมายถึง การฝึกฝน กลุ่มเกลาจิตใจได้เข้าสู่ความดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม เคารพผู้อื่น เอื้อเฟื้อ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ลดละความเห็นแก่ตัวและกิเลส โดยใช้หลักธรรมของศาสนา หลักการทางการศึกษา หรือหลักพัฒนาการด้านคุณธรรม การเป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณแสดงออกทางพฤติกรรม การกระทำที่สะท้อนถึงความมีจิตใจสูง ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การเห็นแก่ส่วนรวม การพัฒนาผู้นำทางจิตวิญญาณจึงเป็นการพัฒนาอย่างมีพลวัต ด้วยเหตุนี้ครู/อาจารย์ในสถาบันการศึกษา จึงเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณผ่านการสร้างสรรค์ทางวิชาการ ด้วยการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนามนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับลึกที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณของแต่ละบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายในและส่งผลออกมาสู่ภายนอก ผ่านการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างตระหนักรู้และเท่าทัน และยอมรับผลของการเลือกกระทำนั้นด้วยความสงบ มั่นคง และโปร่งใส เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนเป็นพลวัตตลอดชีวิตของมนุษย์ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการมีสติตระหนักรู้และหลอมรวมกาย ใจและจิตวิญญาณเข้าด้วยกัน ดังนั้นคนที่รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และค้นพบตนเอง จะเข้าถึงความสมบูรณ์ของศักยภาพที่ตนมี

นภวรรณ คณานุรักษ์ (2552) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึงการเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ต้องตระหนักถึงจิตใจหรือจิตวิญญาณของตนเองและผู้อื่นซึ่ง Fairholm (1997 : 191) เชื่อว่าภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ สามารถพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมกับความดีที่แสดงออกทั้งทางพฤติกรรมและการกระทำ เช่นผู้นำองค์กรยุคใหม่นิยมตัดสินใจลดขนาดองค์กร (Downsizing) และคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม แต่บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความ

เสียหายและความไม่ถูกต้องในจิตใจ จึงนำไปสู่การเรียกร้องการชดเชยความสูญเสียที่เกิดภายในจิตใจ เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าชีวิตส่วนตัว ใช้เวลาอยู่ที่ทำงานและทุ่มเทพลังทั้งหมดให้กับการปฏิบัติงาน เมื่อผู้นำตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง บุคลากรจะเรียกร้องความเป็นผู้นำที่แท้จริงคืนจากผู้นำ (Nair, 1994 cited in Fairholm, 1997: 191)

วิชรี ด่านกุล (2552) กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยอ้างถึงฮันเซเกอร์ (William Hunsaker, 2008) ที่ศึกษาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในบริบทวัฒนธรรมของเกาหลีใต้ (Spiritual Leadership in a South Korea Cultural Context) ด้วยทฤษฎีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry (2003) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าประกอบด้วย แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ภายในของผู้นำ 3 ประการ คือ คุณค่า ทศนคติ และพฤติกรรม ความมีวิสัยทัศน์ (การกระทำ) ความหวัง/ความล้มเหลว (ความพยายาม) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น(รางวัล) สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ แต่ทฤษฎีนี้ยังต้องการการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงและความเชื่อมั่น และผลการศึกษาล้วนพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแบบแนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณกับความพึงพอใจของลูกจ้าง ผลผลิตและยอดขายขององค์กรที่เพิ่มขึ้น แม้ผลการศึกษาล้วนมากจะให้ผลบวกเชิงประจักษ์ว่าตัวแบบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณนี้ทำให้ลูกจ้างและองค์กรดีขึ้น แต่การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทวัฒนธรรมเกาหลีเท่านั้น

สรุป ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอกที่ยืนหยัดในสิ่งที่ตนเชื่อศรัทธา เป็นต้นต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงาม ความเข้มแข็งของความเชื่อศรัทธา กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นคุณประโยชน์ที่แท้จริงแก่ส่วนรวม แบบอย่างชีวิตของผู้นำกลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมาย และคุณค่าที่แท้จริงของงาน โดยปราศจากการบังคับหรือใช้แรงจูงใจที่มาจากวัตถุเป็นที่ตั้ง ดังนั้นการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่แท้จริง ผู้นำต้องสามารถนำตนเอง รู้จักตนเองอย่างแท้จริง เป็นต้นแบบของคุณธรรมความดี มองโลกในแง่ดี รวมทั้งมีความสามารถก้าวข้ามความเป็นตัวตน มุ่งสู่ความดีของส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำองค์กรและนำผู้อื่นด้วย

2.2.2.3 ความสำคัญของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

ความเป็นผู้นำเป็นศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับครู เนื่องจากครูเมื่อได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำจะทำให้ตนให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยอาศัยอำนาจที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ความเป็นผู้นำเป็นทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลสามารถพัฒนามาจากการฝึกฝนทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญ หรือกับบุคคลที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารมาแล้วเป็นอย่างดี เนื่องจากความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้หากได้รับการพัฒนา ความเป็นผู้นำของครูมีความสำคัญต่อวิชาชีพการบริหารการศึกษา เนื่องจากความเป็นผู้นำของครูจะช่วยยกระดับการเป็น

ผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากโลกยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี ส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของครูจะช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นักเรียน ซึ่งจะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าและสังคมไทยมีความสุขอย่างยั่งยืน

นภวรรณ คณานุกรักษ์ (2552) ได้กล่าวถึงผู้นำยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณของบุคลากรทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจและสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขและผลที่ตามมา คือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ที่องค์กรเป็นผู้รับผลประโยชน์ หรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศนี้ อาจตกอยู่กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (Stakeholders) ดังนั้นองค์กรที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและกะทันหัน จะสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้นำองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่เปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์กร คือ คุณภาพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ช่วงเวลาสำหรับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อรายละเอียดและการจัดการความสามารถหลัก 2) ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศที่มีความสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุกๆ ระดับขององค์กร 3) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง ซึ่งมีกระบวนการสร้างภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง 5 ประการ คือ ภาวะผู้นำเสมือนการจัดการ ภาวะผู้นำเสมือนการจัดการที่ดีเลิศ ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคุณค่า ภาวะผู้นำที่นำเชื่อถือ และภาวะผู้นำที่มีจิตวิญญาณ

ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของพระสันตะปาปา ฟรานซิส

Michael Hyatt (2015) กล่าวว่าสมเด็จพระสันตะปาปา ฟรานซิส มีชื่อเสียงในด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการเผชิญกับความเสี่ยง มีพลังอำนาจในการจัดการสถานการณ์ที่ยากลำบากและการสร้างแบบจำลองค่านิยมส่วนพระองค์ จึงเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้โดยปฏิบัติดังนี้

1. ถ้อยตามตารางเวลา การจัดการพลังอำนาจส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่นบุคคลที่อยู่ในความทุกข์เป็นเวลานาน ต้องการเวลาในการพักผ่อนและการพักผ่อน จัดตารางเวลาเพื่อการไตร่ตรองเสมอ แม้ขณะเดินทางสมเด็จพระสันตะปาปา ฟรานซิส ทรงถือตามตารางเวลาอย่างเคร่งครัด พระองค์ตื่นเวลาสี่นาฬิกาเพื่อการรำพึงภาวนาและทำสมาธิ จะพักผ่อนในช่วงกลางวัน และอ่านหนังสือก่อนนอน ด้วยเหตุนี้พระองค์จึงหลีกเลี่ยงที่จะกำหนดภารกิจมากเกินไปในหมายกำหนดการ จนไม่มีช่วงว่างตลอดทั้งวัน ผู้นำที่เสียเวลากับกิจกรรมที่ไม่มีจุดหมาย จะไม่มีพลังเพียงพอสำหรับการจัดการสิ่งที่สำคัญที่สุด

2. จัดการกับเรื่องยากก่อน ผู้นำไม่สามารถถอนตัวจากการสนทนา การตัดสินใจที่ลำบาก หรือจากความขัดแย้ง การตัดสินใจล่าช้าจะเป็นอันตรายต่อองค์กร พระสันตะปาปา ฟรานซิส ทรงวางแผนที่จะทำให้รัฐชาติกันก้าวหน้าไปสู่ต้นแบบของการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารการเงินและนำพระศาสนจักรในทุกกระดับให้ทบทวนการปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการดูแลเรื่องใหญ่ การแก้ปัญหาที่ยุ่ยากตั้งแต่ต้น จะช่วยให้ผู้นำสร้างแรงกระตุ้นเพื่อความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. เป็นตัวแบบค่านิยม สมเด็จพระสันตะปาปา ฟรานซิส ทรงเป็นต้นแบบของความอ่อนน้อม ถ่อมตนและความเรียบง่าย โดยแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน และทรงให้วิสัยทัศน์นี้เป็นต้นแบบพระองค์ไม่ทรงเป็นเพียงแรงบันดาลใจ แต่ยังแสดงให้เห็นว่าผู้ตามจะต้องแสดงออกปฏิบัติตนอย่างไรในค่านิยมอันเดียวกัน ในการเสด็จเยือนสหรัฐอเมริกา พระองค์ทรงเพิ่มกำหนดการเพื่อไปรับประทานอาหารกับคนไร้บ้านและเยี่ยมนักโทษ ซึ่งทำให้ทุกคนกล่าวยกย่องชื่นชมว่าพระองค์ทรงรักทุกคน พระองค์ทรงเป็นผู้นำด้วยการเป็นต้นแบบ

ความเป็นผู้นำของนักบุญเปาโล

นักบุญเปาโล ได้กลายเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ยิ่งใหญ่ เมื่อท่านหล่อหลอมหัวใจและความคิดรวมกับพระเยซูคริสตเจ้า ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะให้พระคริสตเจ้าเป็นศูนย์กลางของชีวิต และมีความรักขั้นสูงสุดต่อพระเจ้า ความตั้งใจที่จะประกาศข่าวดีของพระเยซูคริสต์เป็นพลังผลักดันท่านให้ทำภารกิจนี้ (รม.1:14; 2 คร.5:14) ความมุ่งมั่นที่จะประกาศข่าวดีทำให้ท่านมองข้ามวัฒนธรรมและอุปสรรคต่างๆ ท่านเอาใจใส่บุคคลทุกประเภท ไม่ว่าจะคนร่ำรวยหรือยากจน คนที่มีความรู้หรือไม่มี ท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่ปกครองดูแลไว้ในจดหมายถึงทิโมธี ว่าจะต้องประพฤติดีไม่มีตำหนิ รู้จักประมาณตน มีสติสัมปชัญญะ สุขภาพแข็งแรง มีอภัยภัยไมตรี และรู้จักสอน ไม่ดื่มสุราหรือเป็นอันธพาล มีใจเยือกเย็น ไม่ทะเลาะวิวาท ไม่โลภทรัพย์สินของเงินทอง เป็นผู้ที่รู้จักปกครองคนในบ้านได้ดี มีความประพฤติดี อบรมบุตรธิดาให้อยู่ในโอวาท ผู้ใดไม่รู้จักปกครองคนในบ้านของตน จะรับผิดชอบดูแลพระศาสนจักรของพระเจ้าได้อย่างไร (1 ทิโมธี 3:2-5) สามารถสรุปคุณสมบัติของผู้นำทางจิตวิญญาณได้ ดังนี้

1. คุณสมบัติทางสังคม ผู้นำต้องไม่มีที่ติ ผู้นำทางจิตวิญญาณต้องมีชื่อเสียงที่ดี ดำเนินชีวิตที่เป็นพยาน ผู้นำไม่สามารถนำผู้อื่นไปหาพระเจ้าหากยังดำเนินชีวิตที่ขัดแย้งกับสิ่งที่ตนประกาศสอน

2. คุณสมบัติทางจริยธรรม จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณซึ่งผู้นำทางจิตวิญญาณ ต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความประพฤติตามหลักศีลธรรม และต้องเป็นผู้ที่รู้ประมาณตน

3. คุณสมบัติทางจิตใจ ผู้นำต้องแสดงออกว่าเป็นผู้มีความรอบคอบและมีความสามารถในการวินิจฉัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้มีความสมดุลทางจิตใจ การรู้จักควบคุมตนเอง ในด้านบุคลิกภาพ

อุปนิสัยและความปรารถนา พฤติกรรมที่แสดงออกน่าเคารพนับถือ ชีวิตที่เป็นระบบระเบียบเป็นผลมาจากใจที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชีวิตของผู้นำจึงสะท้อนให้เห็นความงดงาม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพระเจ้า ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงสามารถสอน การสอนหมายถึง การสร้างโอกาสให้ผู้อื่นเข้าใจความหมายของชีวิตจิต อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบของผู้นำในการสอนจะต้องได้รับการสนับสนุนจากชีวิตที่ไม่ผิดพลาด เพราะการสอนเป็นงานที่ยาก เพื่อจะทำการสอนที่ดีต้องการเวลา การเตรียม การศึกษา และการภาวนา

4. คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ ผู้นำต้องเป็นคนที่มีความสนใจต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้การต้อนรับ แสวงหาหนทางในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี

5. คุณสมบัติทางครอบครัว นักบุญเปาโลเสริมว่าบุคคลที่สามารถนำครอบครัวของตนเองอย่างดี เป็นตัวชีวิตที่น่าเชื่อถือของการทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

6. วุฒิกวาระ วุฒิกวาระทางจิตวิญญาณ เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการเป็นผู้นำที่ดี ความมั่นคงทางจิตใจ เป็นคุณลักษณะหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับการเติบโตทางวุฒิกวาระและความมั่นคง วุฒิกวาระแสดงออกด้วยการมีจิตที่เอื้อเพื่อผู้อื่น และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพบปะพระเจ้าของนักบุญเปาโลเปลี่ยนท่านให้เป็นผู้ที่มีหัวใจกว้างใหญ่ การพำนักอยู่กับพระเจ้าเพิ่มความสามารถที่จะรักและห่วงใยต่อผู้อื่น มีมุมมองที่ชัดเจนต่อโลกและมีความเชื่อที่ลึกซึ้ง

สมณกระทรวงเพื่อสถาบันชีวิตนักพรตและสมาคมชีวิตแพร์ธอร์ม (2557) ได้เตือนพระศาสนจักรให้ละทิ้งวิถีชีวิตแบบโลก ซึ่งมีจิตวิญญาณแบบผิวเผินและตกอยู่ในกับดักงานอภิบาล ดังนั้นเพื่อรับพระอานุภาพของพระจิตเจ้า ซึ่งปลดปล่อยเราให้เป็นอิสระจากการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและการหลบซ่อนอยู่ภายใต้รูปปรากฏทางศาสนาที่ปราศจากพระเจ้า ชีวิตผู้รับเจิม จึงเป็นเครื่องหมายถึงสิ่งที่ดีงามที่เข้าสู่อารยธรรมมนุษย์และมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ และความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้นำเดินทางไปด้วยกัน โดยเดินอยู่ข้างหลังผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เดินล่าช้าและช่วยให้ผู้คนก้าวไปสู่เส้นทางใหม่ ๆ จึงต้องการความเป็นผู้นำที่ให้การต้อนรับและมีสายตาที่อ่อนโยนและเข้าใจ เพื่อเอาชนะความเร่งรีบ ความกลัว และท่าทีการต่อต้าน ผู้นำจึงไม่ควรยึดติดอยู่กับโครงสร้างและความเคยชินที่ไม่ได้ให้ชีวิตแก่โลกปัจจุบัน ดังที่นักบุญเปาโลได้เขียนไว้ว่า “ข้าพเจ้าทำตนเป็นผู้อ่อนแอเพื่อชนะใจผู้อ่อนแอ ข้าพเจ้าเป็นทุกอย่างสำหรับทุกคน เพื่อข้าพเจ้าจะได้ใช้ทุกวิถีทางช่วยบางคนให้รอด ข้าพเจ้าทำทุกอย่างเพราะเห็นแก่ข่าวดี เพื่อข้าพเจ้าจะได้มีส่วนรับพระพรจากข่าวดีนี้ร่วมกับเขาเหล่านั้นด้วย” (1คร 9:22-23)

จึงสรุปได้ว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ จะต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนตนเองที่ต้องการเวลา เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำได้แก่ความรอบคอบ การควบคุมตนเอง ความสงบราบคาบ ความมั่งคั่ง อดทนในการทำงานหนัก มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการ

พูดและมีชื่อเสียงดี เป็นต้น เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีความสำคัญขององค์กร ผู้นำจึงต้องมีมาตรฐาน องค์กรหรือสถาบันจะต้องคัดเลือกผู้นำด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง

2.2.2.4 คุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ

Fry & Sweeney (2012) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ ซึ่งเป็นการบูรณาการค่านิยมหลักและความเชื่อของผู้นำให้อยู่ในการรับรู้แห่งเอกลักษณ์ของตน ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ การส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงการเป็นองค์กร การตระหนักในตน การควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง และความตระหนักในสังคมและการสร้างเครือข่ายกับบุคคลอื่น เป็นการบูรณาการค่านิยมหลักกับความเชื่อและมาตรฐานด้านคุณธรรมในเอกลักษณ์ของผู้นำที่มั่นใจว่าผู้นำจะมีความมั่นคงในพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความหมายของคุณลักษณะ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณลักษณะดังนี้

- 1) คุณลักษณะ เป็นการแสดงออกเชิงประจักษ์ ผ่านพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำที่สอดคล้องกันในทุกสถานการณ์ ความสอดคล้องของพฤติกรรมที่ไม่คำนึงถึงบริบทซึ่งแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างขององค์ความรู้ที่ยั่งยืน ในฐานะผู้นำที่มีเอกลักษณ์ของตน
- 2) ผู้ตามใช้การกระทำของผู้นำในการสรุปค่านิยมและความเชื่อเพื่อตรวจสอบผู้นำ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรม การหาข้อสรุปของคุณลักษณะที่ดีจะเกิดขึ้น เมื่อผู้ตามรับรู้ว่ามีพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนและขององค์กร
- 3) ระบบที่ผู้นำใช้ความเชื่อที่เกี่ยวกับคุณธรรมและค่านิยม ระบบนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองและขององค์กร และให้ความสำคัญกับการกระทำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม ผู้ตามใช้ค่านิยมคุณธรรมและ/หรือค่านิยมทางศาสนาเป็นพื้นฐานของการกำหนดเป้าหมายและกฎเกณฑ์เพื่อการเจริญชีวิต ค่านิยมที่ใช้ในการกำหนดคุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วย ได้แก่ ความเคารพ ความเป็นธรรม การดูแลเอาใจใส่ ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตนและการรับใช้ผู้อื่น ค่านิยมของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสนใจการรับรู้ การตัดสินใจและที่สำคัญที่สุดคือพฤติกรรมของผู้ตาม
- 4) การพัฒนาคุณลักษณะ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผู้นำผสมผสานค่านิยมและความเชื่อในตนเองจนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การสร้างแรงจูงใจภายในที่มีประสิทธิภาพ และการดำรงรักษาพฤติกรรมทางศีลธรรม ดังนั้นการผสมผสานค่านิยม ระบบความเชื่อที่เปลี่ยนจากแรงจูงใจภายนอกสู่แรงจูงใจภายในตามกรอบคุณธรรมและจริยธรรม เป็นการลดช่องว่างระหว่างความตั้งใจและการกระทำ

5) คุณลักษณะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจุดแข็งที่สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำของผู้นำ จุดแข็งของคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมตนเอง ความรู้สึกถึงการเป็นองค์กร ความเป็นมนุษย์ สิ่งเหนือธรรมชาติ ปัญญา ความยุติธรรมและความกล้าหาญ ดังนั้นผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคุณธรรมและระบบความเชื่อเชิงจริยธรรม

6) สังคมและองค์กร กำหนดกรอบคุณลักษณะของสมาชิกในการส่งเสริมความดีส่วนรวมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคคล (Aristotle, 1998; Solomon, 1999) สังคมกำหนดเกณฑ์ของพฤติกรรมด้านจริยธรรม และหลักการในการตรวจสอบความถูกต้องด้านความประพฤติ ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกและอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง และการให้ความร่วมมือเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์มากที่สุด การบริการผู้อื่นเป็นการสนับสนุนการเจริญเติบโตทั้งทางด้านจิตใจและความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Rogers, 1961)

การวิเคราะห์ความหมายที่แตกต่างกันของคุณลักษณะของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำ สร้างความเชื่อเกี่ยวกับคุณธรรม การปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเชื่อทางศีลธรรม และจุดแข็งเชิงจิตวิทยาที่เอื้อให้ผู้ นำความเชื่อและความตั้งใจไปสู่การปฏิบัติเชิงศีลธรรม การกระทำของผู้นำจึงมาจากแรงจูงใจภายในและสอดคล้องกันระหว่างความเชื่อและเอกลักษณ์เชิงศีลธรรม

โดยสรุปความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง การกระทำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างความเชื่อและค่านิยมของตนเองและขององค์กร เพื่อความดีของส่วนรวมเป็นความพยายามและความตั้งใจของผู้นำที่จะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ติงามที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่แท้จริง ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมในทางคุณธรรมและจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อ และเพื่อความดีส่วนรวม

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ

คุณลักษณะของผู้นำ เป็นระบบทางจิตวิทยาที่ซับซ้อนและมีพลวัต เพื่อเข้าใจคุณลักษณะและกระบวนการพัฒนา จำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบ จำแนกระบบคุณลักษณะเข้าไปในองค์ประกอบไม่เพียงเพื่อความเข้าใจแนวคิดที่ชัดเจน แต่ต้องครอบคลุมทั้งผู้นำและการพัฒนาผู้นำ

ค่านิยมหลัก (Core Values) ความเชื่อ (Beliefs) และการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง (Self- Identity)

ความเป็นผู้นำและความรู้ทางจิตวิทยา ชี้ให้เห็นว่าค่านิยมหลักและระบบความเชื่อของผู้นำ เป็นรากฐานของคุณลักษณะ ค่านิยมหลักและความเชื่อ เป็นโครงสร้างองค์ความรู้ที่มีอิทธิพลต่อความตระหนักของผู้นำในประเด็นของคุณธรรมและจริยธรรม การตัดสินใจและพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรม ผู้ตามใช้พฤติกรรมของผู้นำในการสรุปความเด่นชัดของผู้นำที่มีต่อค่านิยมและความเชื่อ ผู้นำที่แสดงว่ามีค่านิยมที่เป็นสากลผ่านการกระทำ เช่น ความซื่อสัตย์ ความสุจริต กล้าหาญ ความเมตตาและ

ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีแนวโน้มที่จะได้รับชื่อว่าเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี สมาชิกในกลุ่มรับรู้ได้ว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาความไว้วางใจ ซึ่งนำไปสู่ความเต็มใจที่จะยอมรับอิทธิพลของผู้นำมากขึ้น

จุดแข็งของคุณลักษณะ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่ทำหน้าที่ 3 ประการเกี่ยวกับความยั่งยืน การพัฒนาและการสื่อถึงคุณลักษณะ ได้แก่ 1) ผู้นำใช้จุดแข็งของคุณลักษณะในการบูรณาการค่านิยมหลักและความเชื่อเข้ากับอัตลักษณ์ของตนเอง 2) ผู้นำใช้จุดแข็งของคุณลักษณะในการวินิจฉัยทางศีลธรรมและเพื่อแน่ใจว่าการกระทำของเขาสอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อ ที่กำหนดตัวตน (เอกลักษณ์ของตนเอง) เพื่อยืนยันตัวตนและทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) จุดแข็งเหล่านี้เอื้อให้เกิดการผสมผสานค่านิยมหลักและความเชื่อในเอกลักษณ์ของผู้นำ เพิ่มความสามารถในการวินิจฉัยทางศีลธรรมและความสอดคล้องของพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ จุดแข็งเหล่านี้ขึ้นต่อกันและผสมผสานกัน ประกอบด้วย

1) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of agency) ทำให้บุคคลรับผิดชอบในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิตตามค่านิยมหลักและความเชื่อของตน ผู้นำใช้ความรู้สึกเป็นเจ้าของได้ 3 แนวทางคือ กับตนเอง กับผู้อื่นและกับส่วนรวม

2) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเข้าใจตัวตน ในด้านค่านิยม ความเชื่อ ข้อดี ข้อเสีย ความใฝ่ฝัน การค้นหาความจริงและความหมายของชีวิต โดยการทบทวน (reflection) ตนเอง ค่านิยมและความเชื่อ ความคิดเกี่ยวกับโลก จุดประสงค์ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็นจากผู้อื่น และแรงบันดาลใจเกี่ยวกับคนที่เขาอยากเป็น การมีสติระลึกรู้ (mindfulness) ทำให้เกิดความตระหนักมากขึ้นเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกในการทำกิจกรรมในแต่ละวัน

3) การควบคุมตนเอง (self-regulation) เป็นความสามารถในการเข้าใจและการควบคุมอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมของตน โดยตนเอง ความสามารถในการควบคุมตนเองขึ้นอยู่กับ การตรวจสอบตนเอง การเปรียบเทียบกับมาตรฐานและปฏิกิริยาในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง

4) การจูงใจตนเอง (Self-motivation) เป็นการใช้แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางศีลธรรมและจริยธรรม การที่ผู้นำสามารถผสมผสานค่านิยมหลักและความเชื่อ และมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมเข้ากับอัตลักษณ์ของตน จนเป็นพลังในการจูงใจภายใน การมองโลกในแง่ดี จะช่วยให้ผู้นำกระทำการที่ถูกต้องตามศีลธรรมและจริยธรรม

5) การตระหนักรู้ทางสังคมและการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social awareness and connection with others) เกี่ยวข้องกับการตระหนักว่าความสัมพันธ์กับคนอื่นมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะและอัตลักษณ์ของตน และตระหนักว่าตนต้องมีทักษะทางสังคมบางประการที่จะสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น เช่น การเคารพนับถือ การเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ความเห็นอกเห็นใจ การไม่คิดถึงตนเอง มีทักษะในการสื่อสาร และความไว้วางใจผู้อื่น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

ระบุว่าคนส่วนใหญ่เรียนรู้จากการเลียนแบบทางสังคม การเรียนรู้ค่านิยม ความเชื่อและศีลธรรมทางสังคม เกิดจากการเห็นพฤติกรรมประจำวันของบุคคลต้นแบบ (role model) เช่น พ่อแม่ ผู้นำ ผู้ให้คำปรึกษา สมาชิกในครอบครัว และเพื่อน

อิทธิพลของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมขององค์กร ประกอบด้วยครอบครัว โรงเรียน ทีมกีฬา กลุ่มความเชื่อ ชมรม และอื่นๆ ซึ่งตนเป็นสมาชิกอยู่ มีอิทธิพลต่อค่านิยมและความเชื่อ อัตลักษณ์ ทัศนคติเกี่ยวกับความมีคุณธรรม ช่วยเพิ่มพูนหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง ให้การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามศีลธรรม ดังนั้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของตน จึงควรเลือกองค์กรที่มีค่านิยมและความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน

2.2.2.5 ทฤษฎีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและการพัฒนาคุณลักษณะ

จิตวิญญาณรับรู้และพัฒนาพลังที่มีชีวิตชีวา (animating force) ที่ทำให้คนกลายเป็นมนุษย์ (makes people human) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดทางทฤษฎี แนวปฏิบัติทางศาสนา จากค่านิยมและจริยธรรมของผู้นำ การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ จึงเป็นเรื่องการจูงใจและการกระตุ้นให้ผู้นำและผู้ตามรักและรับใช้ผู้อื่น ได้มีการทดสอบทฤษฎีนี้ในองค์กร หลายประเภท เช่น โรงเรียนมัธยม มหาวิทยาลัย หน่วยทหาร หน่วยงานรัฐระดับจังหวัด องค์กรตำรวจและองค์กรที่หวังผลกำไร ผลของการศึกษาระบุว่าแบบจำลองการเป็นผู้นำจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ผลผลิตขององค์กร ผลการดำเนินงานในหลายๆ รูปแบบ รวมถึงยอดขาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1 ชีวิตภายในและการพัฒนาคุณลักษณะ

การฝึกฝนชีวิตภายในให้เอื้อต่อการพัฒนาค่านิยมหลัก อัตลักษณ์ของตน การตระหนักในตัวตน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการควบคุมตนเอง ล้วนเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาคุณลักษณะ นอกจากนี้การฝึกฝนชีวิตภายในทำให้เข้าใจความหมายของชีวิต (จุดประสงค์) วิสัยทัศน์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (life that has impact) รวมทั้งเข้าใจถึงความสำคัญของการแบ่งปัน (contributions) แต่ละคนสร้างชีวิตภายในให้เข้มแข็งได้โดยใช้เวลากับธรรมชาติ ภาวนา ฝึกสมาธิ อ่านงานเขียนที่ให้แรงบันดาลใจ ฝึกโยคะ ร่วมงานประเพณีทางศาสนา เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ (role model) การเขียนบันทึก การออกกำลังกายและไตร่ตรองทบทวนประสบการณ์ต่างๆ

ค่านิยมหลัก และอัตลักษณ์ (Core values and self-identity) การฝึกฝนชีวิตภายในจำเป็นต่อการพัฒนาค่านิยมหลักและอัตลักษณ์ ซึ่งมีรากฐานอยู่ในความรักและการรับใช้ผู้อื่น การไตร่ตรอง การทบทวนประสบการณ์ การฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น (feedback) และการเลียนแบบจากบุคคลต้นแบบ (role model) ช่วยให้เราเข้าใจเอกลักษณ์ของตนมากขึ้น

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of agency) การฝึกฝนชีวิตภายในส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความมุ่งมั่นที่จะทำให้คุณลักษณะของเราเด่นชัดมากขึ้น และมุ่งมั่นที่จะมีชีวิตอยู่บนค่านิยมหลักที่มั่นคง ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

การตระหนักรู้ในตัวตน (Self-awareness) ได้มาจากการฝึกฝนชีวิตภายใน เนื่องจากบุคคลสามารถตรวจสอบและควบคุมความคิด อารมณ์และพฤติกรรม เช่น การมีสติระลึกรู้หรือการมีใจจดจ่อและรับรู้สิ่งที่กำลังเกิดขึ้น ด้วยความใส่ใจและความรอบคอบ เมื่อมีสติระลึกรู้ บุคคลจะรู้ถึงการบังคับตนเอง การตั้งสมมติฐานที่ไม่เที่ยงตรง และข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการเติบโต รวมทั้งความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหนทางเที่ยงแท้ที่จะนำไปสู่การเติบโตเต็มศักยภาพและความสุข

การควบคุมตน (Self-regulation) การฝึกฝนชีวิตภายใน ช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจและควบคุมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตน โดยการไตร่ตรองและการมีสติระลึกรู้จนเกิดความเข้าใจชัดเจนในการก่อตัวของความคิด สาเหตุของอารมณ์ และเจตนาที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของตน

การนำการฝึกฝนชีวิตภายในไปใช้ประโยชน์ (Implementing inner-life practices) ในการพัฒนาคุณลักษณะ สามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น การฝึกสมาธิโดยมุ่งที่การมีสติระลึกรู้ เช่น การจดจ่อที่ลมหายใจ การภาวนา การให้คำปรึกษา สนับสนุนให้พนักงานจัดบันทึกพัฒนาการ และการสรรหาผู้ให้คำปรึกษาที่ช่วยในการพัฒนาคุณลักษณะ

2 การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเอื้อให้เกิดองค์ประกอบในการพัฒนาคุณลักษณะ ได้แก่ การตระหนักรู้ทางสังคม การจูงใจตนเอง ค่านิยมหลักและอัตลักษณ์ การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความใส่ใจต่อสมาชิกภายในกลุ่ม นั่นคือความรักต่อผู้อื่น ความหวังและความเชื่อ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำเพื่อจุดประสงค์ที่สูงกว่า จะให้การชี้นำแก่สมาชิกกลุ่ม ให้แรงบันดาลใจ ที่จะไปถึงจุดประสงค์ คุ่มค่าและให้ความหมายกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ร่วมงานมีความไว้วางใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

วิสัยทัศน์และการตระหนักรู้ทางสังคม (Vision and social awareness) วิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ เช่น การมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตตามค่านิยมและ ความเชื่อ ผู้นำที่รับใช้ผู้อื่นสามารถก้าวพ้นความเห็นแก่ประโยชน์ของตน ผู้นำยอมตระหนักว่าความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในเชิงบวก จะทำให้พวกเขายอมทำตามและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น การตระหนักรู้ทางสังคมและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้ผู้นำตระหนักถึงจุดมุ่งหมายในการรับใช้ผู้อื่นตระหนักถึงความเป็นหนึ่งเดียวและเข้าใจตัวตนเองชัดเจนมากขึ้น

ความหวัง/ความวางใจ และการจูงใจตนเอง (Hope/faith and self-motivation) ผู้นำที่สร้าง ความหวังและความวางใจ ทำให้สมาชิกวาดภาพฝันถึงตนเองในอนาคตที่มีคุณลักษณะที่ชัดเจนซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีในอนาคต

ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวกับค่านิยมหลักและอัตลักษณ์ (Altruistic love and core values and self-identity) ผู้นำทางจิตวิญญาณให้ความหมายคำว่าความรักเห็นแก่ผู้อื่น หมายถึง การเอาใจใส่ ความห่วงใย และการเห็นคุณค่าของทั้งตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความเป็นหนึ่งเดียว และความเป็นอยู่ที่ดี ค่านิยมที่เอื้อให้มีความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ความถ่อมตน กล้าหาญ และความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำที่ผสมผสานค่านิยมเหล่านี้เข้ากับอัตลักษณ์ของตน จะนำกลุ่มด้วยความเอาใจใส่และห่วงใยสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

การนำความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณไปใช้ประโยชน์ในการสร้างคุณลักษณะ ทำได้หลายวิธี เช่น การใช้วิสัยทัศน์ในการรับใช้ผู้อื่นผ่านทางความรัก ซึ่งต้องมีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการจะทำให้สมาชิกทบทวน ไตร่ตรอง ค่านิยม ความเชื่อและความเป็นตัวตนทั้งของตนเอง และองค์กร ภูมิจากความสำเร็จของกระบวนการนี้คือการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ หัวใจของวิสัยทัศน์คือการค้นหาจุดประสงค์โดยการก้าวผ่านผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อสร้างสัมพันธ์และรับใช้สิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่า เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การสร้างสัมพันธ์กับสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าอาจรวมถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือพระเจ้า ความสัมพันธ์นี้ช่วยให้คนค้นพบความหมายของค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีหลักในการดำเนินชีวิต มีพลังและมีความปรารถนาใจเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค

ผู้นำแสดงให้เห็นความรักต่อผู้อื่น โดยการให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่ทีมงาน ให้กำลังใจเมื่อทำผิดพลาด ให้ความในการฝึกงาน และให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาทีมงานให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทีมงานจะเข้าถึงผู้นำได้ง่าย ผู้นำจะสอบถามความคิดเห็นของทีมงาน ผู้นำจะให้ข้อมูลที่โปร่งใส ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างทิศทางขององค์กร ให้การช่วยเหลือเมื่อครอบครัวมีปัญหา และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ

3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ทำให้สมาชิกเกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ในเรื่องความหมาย/การเรียก และการเป็นสมาชิก ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีพื้นฐานอยู่บนค่านิยม จุดมุ่งหมายที่สูงส่ง จะค้นพบจุดมุ่งหมายของงานและของชีวิต การกระทำเพื่อจุดประสงค์ที่สูงกว่าทำให้คนต้องก้าวข้ามผลประโยชน์ของตนเอง การทำเช่นนี้ทำให้คนรับรู้ถึงความหมาย และการเรียกในชีวิตของพวกเขา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย ผู้นำต้องเชื่อมโยงงานประจำของทีมงานกับจุดประสงค์ที่ใหญ่กว่าการเป็นอาสาสมัครเป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมความหมาย/การเรียก

และสมาชิกภาพของทีมงานได้ การส่งเสริมการเป็นสมาชิกทำได้หลายวิธี เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กีฬา การให้ความสำคัญกับงานของทีมและการสังสรรค์ร่วมกันเป็นระยะ

4 ผลลัพธ์ส่วนบุคคล

ผลลัพธ์ส่วนบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ รวมทั้งความหมาย และการเป็นสมาชิก การมุ่งมั่นเพื่อองค์กร ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่สูงขึ้น การพัฒนาคุณลักษณะโดยใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลโดยเริ่มต้นพัฒนาจากชีวิตภายใน ที่จะทำให้บุคคล ผู้ร่วมงาน และองค์กรได้รับการพัฒนาที่สมบูรณ์ มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ และส่งผลต่อผลลัพธ์ส่วนบุคคลที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิต

Sanders (อ้างถึงใน พัทธนี สมกำลัง และยุทธชัย ไชยสิทธิ์, 2555) ได้อธิบายความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณไว้ว่าบุคคลที่มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในพลังอำนาจเหนือธรรมชาติ / พระเจ้า พลังของคุณธรรม เข้าใจความจริงและพฤติกรรมของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง ยืนหยัดในสิ่งถูกต้องดีงาม มีแรงจูงใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ดังเช่นทะเล ลามะ ประมุขของชาวทิเบตและผู้นำทางจิตวิญญาณของคนทั้งโลก ที่ชี้ทางด้านสติปัญญา จิตใจ และคุณค่าของความเป็นเสรีชนแก่ชาวทิเบต และมีพลังโน้มน้าวผู้คนไปในเส้นทางแห่งสันติ เช่นเดียวกับมหาตมะคานธี นอกจากนี้ เนลสัน แมนเดลา ศูนย์รวมแห่งจิตวิญญาณของคนแอฟริกาใต้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) ต้องกล้าพูดกล้าทำและกล้าคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกๆ คน ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง 2) เดินนำหน้าผู้อื่นอย่าเดินตามหลัง 3) หากไม่รู้จริง ให้เดินอยู่ข้างหลัง 4) รักษาศัตรูไว้ และเรียนรู้จากเขาด้วยการมีน้ำใจนักกีฬา 5) รักษาเพื่อนสนิทที่สุดไว้ ทำงานร่วมกับเขาอย่างใกล้ชิด 6) ไม่แบ่งสีผิว 7) อย่าละเลยการเป็นผู้นำ 8) ให้ความสำคัญกับการปรากฏตัว และปรากฏตัวด้วยรอยยิ้ม

จะเห็นได้ว่าสังคมโลกในปัจจุบัน แม้จะประสบกับวิกฤติหลายด้านแต่ไม่เคยขาดผู้นำ แม้ว่า มีผู้ที่มีอุดมการณ์และเสียสละจำนวนน้อย แต่บุคคลเหล่านี้ได้กลายเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนทั้งชาติอย่างแท้จริง ผู้นำจากภายในแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้นำตามหน้าที่กับผู้นำด้วยจิตวิญญาณ กล่าวคือ ผู้นำตามหน้าที่ (Leader) เป็นผู้ที่มีตำแหน่ง มีอำนาจบังคับบัญชา บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำด้วยจิตวิญญาณ (Those who lead) สามารถนำผู้อื่นได้โดยไม่มีตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำด้วยจิตวิญญาณเป็นผู้สร้างความเชื่อ แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ทำงาน โดยไม่ต้องสั่งหรือบังคับบัญชา ผู้นำด้วยจิตวิญญาณที่ยิ่งใหญ่ ได้แก่ มหาตมะคานธี มาร์ติน ลูเธอร์คิง จูเนียร์ บุคคลเหล่านี้ไม่มีตำแหน่งทางการเมือง แต่เป็นผู้นำ ผู้สร้างความเชื่อ แรงบันดาลใจให้กับมวลชน เพราะมาด้วยจิตวิญญาณของตนเองที่ถูกดึงดูดด้วยความเชื่อของผู้นำด้วยจิตวิญญาณที่ยิ่งใหญ่ (ไอเคเนซัน , 2554)

2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

2.2.3.1 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ J. Oswald Sanders

J. Oswald Sanders (1997) ได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบคุณลักษณะที่จำเป็นของความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 1) การมีวินัย (discipline) การเป็นผู้นำต้องปกครองตนเองก่อนที่จะปกครองโลก หรือต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติอย่างไร จงทำสิ่งนั้นแก่ผู้อื่น จิตที่เสียสละพึงพอใจในการเสียสละตนเอง และเปิดตนเองสู่ผู้อื่น 2) การมีวิสัยทัศน์ (vision) ผู้นำต้องมองโลกในแง่ดีและมีความหวัง คนที่มองโลกในแง่ร้ายมองทุกอย่างเป็นอย่างเป็นอุปสรรคในทุกโอกาส ส่วนคนที่มองโลกในแง่ดีมองเห็นโอกาสในทุกอุปสรรค 3) มีความชาญฉลาด (wisdom) อันเกิดจากการสะสมข้อเท็จจริง การพัฒนาของเหตุผล ความชาญฉลาดได้มาจากการมีวิจรรณญาณ 4) การตัดสินใจ (decision) ผู้มีวิสัยทัศน์เป็นผู้เห็นการณ์ไกล แต่ผู้นำต้องเป็นผู้ตัดสินใจ ผู้นำทางจิตวิญญาณจึงไม่อาจชักช้าเมื่อต้องตัดสินใจเฉพาะหน้าหรือหวั่นไหวหลังจากที่ตัดสินใจแล้ว 5) มีความกล้าหาญ (courage) ผู้นำเป็นผู้มีความกล้าหาญเชิงจริยธรรม และมีสุขภาพกายที่ดี 6) มีความถ่อมตน (humility) ผู้นำทางจิตวิญญาณจะเลือกการรับใช้ที่เสียสละมากกว่าความสุขส่วนตน 7) มีความซื่อตรงและความจริงใจ (integrity and sincerity) เช่นนักบุญเปาโล กล่าวถึงถึงความบกพร่องและความสำเร็จของตนเองอย่างเปิดเผย 8) การมีอารมณ์ขัน (Humor) การหัวเราะเป็นของขวัญจากพระเจ้าที่จะต้องได้รับการบ่มเพาะ อารมณ์ขันเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งของผู้ถูกเรียกมาเพื่อรับใช้พระเจ้า 9) โกรธอย่างมีเหตุผล (Righteous anger) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่รู้ว่าเมื่อไรต้องแสดงความโกรธ ดังที่เปาโลได้กล่าวว่าจะโกรธก็โกรธได้แต่อย่าทำบาป (เอเฟซัส 4: 26) 10) มีความพากเพียร (Patience) ยอห์น คริสซอสโตม เรียกความพากเพียรว่าเป็นราชาินีของคุณธรรมทุกประการ บ่อยครั้งความพากเพียรถูกทดสอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11) มิตรภาพ (Friendship) การทดสอบทางจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำที่แท้จริงคือจำนวนและคุณภาพของความเป็นเพื่อน Simpson ได้รับการชมเชยว่า “ความเป็นผู้นำของเขาคือความเป็นเพื่อนและรักเพื่อนมนุษย์” John R. Mott แนะนำให้ผู้นำสร้างกฎด้วยหัวใจเมื่อตรรกะและการให้เหตุผล และรูปแบบอื่น ๆ ของความน่าเชื่อถือล้มเหลว จงย้อนกลับสู่มิตรภาพแท้ 12) การรู้จักกาลเทศะ (Tact and diplomacy) คือความสามารถในการติดต่อกับบุคคลอย่างละเอียดอ่อน ใช้คำพูด ที่เหมาะสมหรือตอบอย่างถูกต้องในสถานการณ์ที่ละเอียดอ่อน ทำนองเดียวกัน การมีศิลปะในการเจรจา คือ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ละเอียดอ่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนที่มาจากวัฒนธรรมและความเห็นที่แตกต่างกัน 13) พลังแห่งแรงบันดาลใจ (Inspirational power) ผู้นำรู้วิธีที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในสถานการณ์ที่ยากที่สุด เมื่อกรุงเยรูซาเล็มเต็มไปด้วยซากปรักหักพังและคนตกอยู่ในสภาพที่เศร้าสลดใจ เนหะมีย์ได้สร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาและสร้างกำแพงเมืองขึ้นใหม่ภายในแปดสัปดาห์ 14) ความสามารถในการบริหาร (Executive ability) ผู้นำต้องรู้วิธีการ

แปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง พระเจ้าทรงเป็นพระเจ้าของปฏิบัติและของวิธีการ เป็นความจริงที่ยิ่งใหญ่ที่ผู้ทรงอำนาจและทรงเมตตาเป็นผู้วางระเบียบ 15) การบำบัดด้วยการฟัง (The therapy of listening) คือ ความสามารถที่จะเข้าใจต้นตอของปัญหา อย่าเป็นผู้พูดที่บีบบังคับว่าต้องให้คำตอบก่อนที่จะฟังจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจ ไม่มีอคติ ให้ความสำคัญกับการฟัง ซึ่ง Oliver Wendell Holme กล่าวว่า “ความสามารถที่จะฟังผู้อื่น ด้วยความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในโลก เพื่อรักษามิตรภาพ 16) ศิลปะแห่งการเขียนจดหมาย (The art of letter writing) เป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องเขียนแจ้งให้ทราบ เช่น บันทึกความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ การให้กำลังใจและความกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปทางจิตวิญญาณของผู้อื่น เนื่องจากจดหมายไม่สามารถสื่อสารความรู้สึกที่แสดงออกทางใบหน้าหรือน้ำเสียง การเขียนจดหมายจึงต้องเขียนให้ชัดเจนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2.2.3.2 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Magnusen

Magnusen (2001) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นภาพสะท้อนตัวบุคคลที่ชัดเจน องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (faith) 2) จริยธรรม (ethics) 3) ความหวัง (hope) 4) ความไว้วางใจ (trust) 5) ความซื่อสัตย์ (honesty)

2.2.3.3 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Solomon and Hunter

Solomon and Hunter (2002) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) รู้สึกชื่นชม (feel appreciate) 2) ให้ความปลอดภัย (provide a safety) 3) การดูแลสภาพแวดล้อม (caring environment) และ 4) การสร้างความไว้วางใจ (building trust) ช่วยให้คนใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณจึงนำความหมายและการเชื่อมต่อไปยังองค์การ ซึ่งจะสร้างความสามารถให้องค์การเจริญเติบโต และประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการศึกษาในภาครัฐ

2.2.3.4 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry

Fry (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความหวัง (hope) 3) ความเชื่อ (faith) 4) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (altruistic love) 5) ความไว้วางใจ (trust/loyalty) 6) ให้อภัย (forgiveness) 7) การยอมรับ (acceptance) 8) ความกตัญญู (gratitude) 9) ความสุจริต (integrity) 10) ความซื่อสัตย์ (honesty) 11) ความกล้าหาญ (courage) 12) ความเมตตา (kindness) 13) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) 14) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) 15) ความสงบ (meekness) 16) ความอดทน (endurance) และ 17) ความยินดีสูงสุด (excellence fun)

2.2.3.5 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry & Motherly

Fry & Motherly (2003) ได้ทำพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ (causal model) เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยวิธีบูรณาการ (integrating) งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 11 ประการดังนี้

1) ความไว้วางใจ (trust/loyalty) บุคคลที่มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจะมีลักษณะที่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่นและมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการให้เกียรติ ไว้วางใจ สิ่งนี้ทำให้ผู้ที่มีโอกาสร่วมทีมงานสัมผัสได้ว่าตนมีคุณค่ามีความสำคัญต่อทีมงานและองค์กร

2) การให้อภัย/การยอมรับ (forgiveness/ acceptance) ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณไม่ยอมให้ความรู้สึกล้มเหลว การถูกนิทา ความอิจฉา ความเกลียดหรือการแค้นเข้าครอบงำจิตใจของตนเอง แต่เลือกที่จะเข้าใจผู้อื่น มีใจที่เปี่ยมด้วยการขอบคุณในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าร้ายหรือดี ล้วนเป็นประสบการณ์และบทเรียนที่ดีสำหรับชีวิต ทำให้ผู้นำเป็นอิสระจากการตัดสินผู้อื่น ความขุ่นเคืองใจ ความสงสารตนเองและความรู้สึกโกรธ ทำให้ชีวิตพบกับความสงบและสันติอย่างแท้จริง

3) ความมีสัจจะ (integrity) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นตัวอย่างที่ดี เช่นรักษาคำพูด ประพฤติสิ่งที่พูด สิ่งนี้สร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน

4) ความซื่อตรง (honesty) ผู้นำทางจิตวิญญาณมีความซื่อตรงเป็นผู้ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความจริง ความถูกต้อง คุณลักษณะเช่นนี้ย่อมสร้างความศรัทธาให้กับผู้ร่วมงานและสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าแก่ความดีงาม อันจะส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติงานของทีมงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง

5) ความกล้าหาญ (courage) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยปัญญาความเข้าใจ จึงมีความคิดและการตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามและมีศีลธรรมเป็นพลัง ทำให้เกิดความแข็งแกร่งภายในจิตใจ ส่งผลให้เกิดความหวังและพลังใจแก่ทีมงาน ในการก้าวข้ามการถูกคัดค้าน การถูกคุกคาม ให้เลิกล้มความตั้งใจในงาน

6) ความสุภาพ (humility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ เป็นผู้ที่สุภาพ ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ไม่แสวงหาเกียรติชื่อเสียงและการยอมรับนับถือ แต่เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคน เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และชื่นชมยินดีกับความก้าวหน้าในชีวิตของผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีถ้อยคำที่เปี่ยมด้วยพลังให้ความหวัง สร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานและกระตือรือร้นในการหยิบยื่นมิตรไมตรีอันดีแก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยความจริงใจ

7) ความมีเมตตากรุณา (kindness) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณา เมื่อเห็นผู้อื่นประสบปัญหาหรือเกิดความทุกข์ใจ มีใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ด้วยการให้ความ

ช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ มีจิตใจ อ่อนโยน มีผู้อื่นเป็นศูนย์กลาง (other center) ไวต่อความรู้สึกและความต้องการของทีมงาน

8) การเอาใจใส่/ความเห็นอกเห็นใจ (empathy/compassion) เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น ทำให้ไม่แข็งกระด้างหรือเย็นชาต่อความต้องการของทีมงาน แต่กระตือรือร้นให้การช่วยเหลือด้วยความมีมนุษยธรรมทำให้ทีมงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

9) ความอดทน อดกลั้นต่ออุปสรรค (patience) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้มีความอดทนสูงสามารถทนต่อความทุกข์ยากโดยไม่บ่น ยืนหยัดในอุดมการณ์และไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรคปัญหาใดๆ ทำให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน

10) ความดีเลิศ (excellence) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้ที่ยินดีและให้คุณค่ากับการกระทำที่ดีที่สุดเสมอ ไม่นิยมสิ่งที่ไม่ดีแต่จะชื่นชมในความพยายามที่เป็นเลิศของทีมงาน

11) ความสนุกสนาน (fun) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้มองโลกในแง่ดีและอิทธิพลนี้ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรนั้นๆ เต็มไปด้วยความสุขรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ ซึ่งทำให้การทำงานไม่เคร่งเครียด ซลาดกั้วหรือกังวลเพราะการถูกจับผิด

2.2.3.6 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Borger

Borger (2007) ได้อธิบายว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นกรอบการทำงาน หรือบริบทที่ผู้นำใช้ หมายถึงการปฏิบัติตนของผู้นำ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นลักษณะผู้นำที่ใช้การสะท้อนเรื่องราว ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) การเล่าเรื่อง (storytelling) 2) ความตระหนักในคุณค่าของแต่ละคน 3) ตระหนักในตนเอง (self-awareness) 4) วิสัยทัศน์ (vision) 5) ความรู้สึกของการบริการให้กับผู้อื่น (sense of service to others)

2.2.3.7 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ William Hunsaker

Hunsaker (2008) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณระหว่างความสัมพันธ์ของสมมติฐานทั้งมวล ทฤษฎีสร้างขึ้นจากรูปแบบมีแรงจูงใจภายในที่มีความเกี่ยวข้องในคุณค่าของผู้นำ ได้แก่ 1) เจตคติ (attitudes) 2) พฤติกรรมการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (behaviors of vision performance) 3) ความหวัง (hope) 4) ศรัทธา (faith) 5) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (altruistic love) ที่จะช่วยสนองความต้องการของผู้ตามในการอยู่รอดทางจิตวิญญาณผ่านการเรียกร้องและสมาชิกภาพ (calling and membership) ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพที่ดีขึ้น

2.2.3.8 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Nooralizad & Ghorchian

Nooralizad & Ghorchian (2011) ได้ทำการศึกษาเครื่องมือเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในองค์กรที่มีความซับซ้อน ดังนั้นจึงต้องมีกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและสามารถประยุกต์ให้เหมาะสมกับ

องค์การ ซึ่งพบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ดีประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความหวัง (hope) 3) ศรัทธา (faith) 4) ความไว้วางใจ (trust)

2.2.3.9 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Michel Hyatt

Michel Hyatt (2012) ได้ศึกษาความแตกต่างของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณกับความเป็นผู้นำรูปแบบอื่น และได้กำหนดคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การนำผู้อื่นให้พบปะกับพระเจ้า (lead others into their encounters with God) ผู้นำทางจิตวิญญาณจะช่วยผู้ตามให้ติดต่อสัมพันธ์กับพระเจ้าอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการฝึกอบรมพนักงานใหม่หรือแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ยาก 2) นำผู้อื่นให้ค้นพบจุดมุ่งหมายและอัตลักษณ์ของตน (lead others to discover their own purpose and identity) ผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นในด้านความเอื้ออาทร จะช่วยผู้ตามให้ค้นพบเอกลักษณ์ของตนและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่พบ ผู้นำที่สร้างเอกลักษณ์และความเข้มแข็งจะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำที่พยายามที่เติมตำแหน่งหรือบทบาทของตน 3) นำผู้อื่นไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (lead others into transformation not just product) การเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณและสุขภาพ จะช่วยให้ผู้ตามค้นพบว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีและมีขวัญกำลังใจสูง ผู้นำทางจิตวิญญาณจึงส่งเสริมให้ผู้ตามมีความรักซึ่งเป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนบุคคลและองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง 4) ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร (impact their atmosphere) ในขณะที่มีความขัดแย้ง ต้องพูดสิ่งที่ยาก ผู้นำทางจิตวิญญาณรู้จะต้องเปลี่ยนความตึงเครียด ความกลัว ความไม่สนใจใฝ่ดีให้กลับสู่สภาพปกติด้วยวิสัยทัศน์ ความมีชีวิตชีวาและความหวัง เติมความรัก ความสุข ความสงบ ความอดทน ความเมตตา ความดีและอ่อนโยน 5) ช่วยผู้อื่นให้เกิดมุมมองใหม่ (help people see old things in new ways) พระเยซูทรงเรียกผู้คนให้มองความเป็นจริงด้วยสายตาใหม่ การเปลี่ยนวิธีคิดนำสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายเสมอ 6) เป็นผู้นำจากตัวตนที่แท้จริง (gain a following because of who they are not because of a position they hold) ผู้นำทางจิตวิญญาณพบได้แม้ในองค์กรฆราวาส ผู้นำทางจิตวิญญาณจึงมีอิทธิพลมากกว่าสิ่งที่เขาชี้แนะ หรือสร้างแรงบันดาลใจ โดยรู้ว่ากำลังรับใช้บางสิ่งหรือบางคนที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเองและวัตถุประสงค์ของตัวเอง

2.2.3.10 องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ วิจารณ์ พานิช

วิจารณ์ พานิช (2556) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณหมายถึงการมุ่งมั่นฝึกฝนกล่อมเกลาคิดใจให้เข้าสู่ความดีงาม มีความเคารพผู้อื่น เอื้อเฟื้อ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ลดละความเห็นแก่ตัวและกิเลสตัณหาทุกชนิด โดยใช้หลักพุทธศาสนา หรือใช้หลักการทางการศึกษา คือ หลักพัฒนาการด้านคุณธรรม 6 ชั้น ของลอว์เรนซ์ โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg's Stages of Moral Development) หรือใช้หลักความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เพื่อบรรลุการเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง ดังนั้นความเป็นผู้นำแสดงออกถึงการดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมที่มุ่งมั่นและมีคุณค่าใน

หลักการอย่างต่อเนื่อง สามารถเอาชนะความยากลำบากหรืออุปสรรค จิตวิญญาณอยู่ในชีวิต อยู่ในการทำงาน และอยู่การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ความประพฤติปฏิบัติทางจิตวิญญาณจึงต้องปรับตัว เพื่อยืนหยัดในอุดมการณ์ที่สูงส่งได้ องค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1) เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณผ่านการเรียนการสอน สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบบูรณาการการเรียนรู้แบบองค์รวม ทั้งการเรียนรู้ภายนอกและภายในตน การเรียนรู้ภายในตนคือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในด้านอารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณแบบบูรณาการ ได้แก่ ด้านพุทธิปัญญา (intellectual development) ด้านอารมณ์ (emotional development) ด้านสังคม (social development) ด้านกายภาพ (physical development) และด้านจิตวิญญาณ (spiritual development) เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตบูรณาการทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตและเป็นผู้นำการเรียนรู้ในด้านจิตวิญญาณทั้งของนักเรียน ครูและผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ซึ่ง Parker J. Palmer และ Arthur Zajonc ระบุว่าต้องเป็นการเรียนรู้ครบทั้งสามองค์ประกอบคือ สมอง (head) ใจ (heart) และจิตวิญญาณ (spirit) เพื่อฝึกฝนพัฒนาการด้านจิตวิญญาณที่มาจากการเรียนรู้ในมิติอื่น ๆ ทักษะด้านจิตวิญญาณจึงเป็นส่วนหนึ่งของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในศตวรรษที่ 21 ทำให้จิตใจของคนไม่เข้มแข็งและตกเป็นเหยื่อ การมีจิตใจที่เข้มแข็งต้องการพัฒนาการทางจิตวิญญาณคู่ไปกับพัฒนาการทางปัญญา ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณให้แก่สังคมได้อย่างแท้จริง

2) เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณผ่านพฤติกรรมองค์กร การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของสถาบันการศึกษารับรู้ได้จากการกระทำที่สะท้อนความมีจิตใจสูง ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การเห็นแก่ส่วนรวม มุ่งทำประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความประพฤติที่อยู่ในศีลธรรมจริยธรรมอันดีงาม รวมทั้งจริยธรรมวิชาการ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่สะท้อนความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ดี มาจากการกระทำทั้งขององค์กรและของสมาชิกเป็นรายบุคคล ดังนั้นสถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจึงต้องคัดเลือกผู้ที่มีระดับพัฒนาการทางจิตวิญญาณในระดับดี และสามารถพัฒนาจิตใจในระดับที่สูงขึ้นให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรและเข้าสู่กระบวนการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ มีการยกระดับจิตวิญญาณของสมาชิกร่วมกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองรอบด้าน รวมทั้งพัฒนาจิตวิญญาณด้วย

3) การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณผ่านการทำเพื่อสิ่งที่สูงส่ง เป็นมิติของการยกระดับทางจิตวิญญาณ คือการลดตัวตน เพื่อการดำรงชีวิตหรือกระทำเพื่อสิ่งที่สูงส่งกว่าตน หรือเพื่อเป้าหมายที่สูงส่งกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้จิตวิญญาณและเป้าหมายของการดำเนินการต่างๆ บริสุทธิ์ขึ้น องค์กรหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นนี้จะได้รับการยอมรับนับถือหรือยอมรับภาวะผู้นำโดยอัตโนมัติ

4) การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณผ่านความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสังคม ชุมชนเป็นความท้าทายของการเป็นผู้นำจิตวิญญาณในปัจจุบันคือทำงานอย่างใกล้ชิดและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม โดยสถาบันการศึกษาเป็นศูนย์รวมของผู้มีความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เชิงทฤษฎี การทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อองค์กร คือทำให้สมาชิกของสถาบันการศึกษาเป็นผู้รู้จักจริงทำให้การทำงานที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัยการบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความเป็นจริงของสังคมมากขึ้น

ตารางที่ 1 สัณเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

ร.ก.	องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	J. Oswald Sanders (1997)	Fairholm (1997)	Maenusen (2001)	Solomon & Hunter (2003)	Eriv (2003)	Eriv & Motherly (2007)	Borner (2007)	Elaminc (2007)	Smith (2007)	William Hunsaker (2008)	Bocorn (2009)	Iubaizi (2011)	Chesini & Nezbad (2011)	Nooralizad & Gharbian (2012)	Michael Hvatt (2012)	Chen & Yane (2012)	วิไลรัตน์ (2012)	ความถี่ (Frequency)
1	มีวิสัยทัศน์ (vision)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
	- ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (broad appeal to stakeholder)																		
	- ให้อำนาจและความจุดหมายปลายทาง (defines the destination and journey)																		
	- สะท้อนให้เห็นถึงอุดมคติที่สูง (reflects high ideals)																	✓	1
	- ส่งเสริมความหวัง / ความศรัทธาในความดี (encourages hope/faith)																		
	- กำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศ (establishes a standard of excellence)																		
	- มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Power)	✓																	1
	- มีความสามารถในการบริหาร (Executive Ability)	✓																	1
	- ความดีเลิศ (Excellence)						✓												1
	- มีความฉลาดรอบรู้ (wisdom)	✓																	1
	- นำผู้อื่นให้ค้นพบจุดหมายและอัตลักษณ์ของตน (lead others to discover their own purpose and identity)														✓				1
	- นำผู้อื่นไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (lead others into transformation - not just production)														✓				1

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่นักวิชาการได้ศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจองค์ประกอบตามแนวคิดของ Fry (2003) และ J.Oswald Sanders (1997) โดยนำมาประยุกต์ตามแนวความคิดของ Patrick J. Sweeney, Louis W. Fry (2012) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำทางจิตวิญญาณ และใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณของครู (The Spirituality of the teacher)

2.2.4.1 ความหมายของจิตวิญญาณของครู

Liebert and Dreitcer (1995) ได้ให้คำจำกัดความของจิตวิญญาณ หมายถึงจิตที่มีความผูกพันกับการประทับอยู่ของพระเจ้า ใน 3 มิติคือ การหล่อเลี้ยงหรือการเตรียมพร้อมในการปฏิสัมพันธ์กับพระเจ้า ประสบการณ์ของมนุษย์ที่เกิดผลในการปฏิสัมพันธ์กับพระเจ้า และการตอบสนองอย่างตั้งใจต่อการประทับอยู่ของพระเจ้า จิตวิญญาณของบุคคลคือรูปแบบชีวิตของผู้ที่มีความผูกพันกับการประทับอยู่ของพระเจ้า กลีบกลายเป็นประสบการณ์ที่ลึกซึ้งกับพระเจ้า ดังนั้น ผู้นำจิตวิญญาณ (Teacher of spirituality) หมายถึงรูปแบบชีวิตที่สามารถระบุ บรรยาย อธิบายคุณลักษณะแก่ผู้อื่นด้วยวิธีการของตนโดยเฉพาะสิ่งที่เป็นสาระสำคัญ ดังนั้นผู้นำฝ่ายจิตจะแนะนำผู้อื่นให้เข้าถึงจิตวิญญาณ ด้วยการอธิบาย สร้างทัศนคติ ประสบการณ์ บริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ และสร้างหลักการที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายทางจิตวิญญาณ ดังนั้นจึงควรมีการประชุมเพื่อให้คำแนะนำทางจิตวิญญาณแต่ละครั้ง โดยศึกษาประสบการณ์ของผู้แนะนำทางจิตวิญญาณ ต้องลงลึกในการพบปะกับบุคคลแห่งจิตวิญญาณ ที่ทำทลายให้ความชัดเจนและเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ การค้นพบวิธีการใหม่ในการค้นพบการประทับอยู่ของพระเจ้า จึงเป็นขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ของความอ่อนน้อมถ่อมตน ความผูกพัน การไตร่ตรอง การเข้าใจตนเองเพื่อการอบรมของผู้แนะนำทางจิตวิญญาณ ดังนั้นจิตวิญญาณของผู้แนะนำทางจิตวิญญาณ (The spirituality of the teacher) มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้ง เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แม้ไม่เก่งที่สุดหรือมีความคิดสร้างสรรค์เป็นเลิศ แต่ต้องเป็นผู้ศักดิ์สิทธิ์ ให้ความเมตตาและความเอาใจใส่ มีสุขภาพทางจิตวิญญาณที่ดี เช่นมีบุคลิกภาพที่ลึกซึ้ง มีพลังสร้างสรรค์ในชีวิตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเป็นผู้นำฝ่ายจิต แสดงออกให้เห็นในคำพูดและการกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารผ่านความไว้วางใจที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ความซื่อตรงต้องเป็นพื้นฐานของชีวิตจิตวิญญาณผู้นำฝ่ายจิต ไม่เพียงแต่เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน แต่เพื่อประโยชน์ของสิ่งที่ผู้นำฝ่ายจิตสอน ผู้นำฝ่ายจิตที่มีจิตวิญญาณ จะมีความซื่อตรง จะได้รับการนำไปเข้าสู่ประสบการณ์ของเปลี่ยนแปลงในพระเจ้า

2.2.4.2 ที่มาของจิตวิญญาณความเป็นครู

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2550) ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับศาสตร์ว่าด้วยจิตวิญญาณครู โดยเน้นการเป็น “ตัวอย่างที่ดี มีค่ากว่าคำสอน” ดังนั้น คำว่าจิตวิญญาณจึงมี

ความหมายหลายประการ พบได้ในผสมผสานอยู่ในวัฒนธรรมและในวิถีชีวิตของคนในสังคมในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. จิตวิญญาณ หมายถึง ขวัญซึ่งเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีขวัญ และกลายเป็นวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตของคนในทุกด้าน เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีสติ แสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา และความเคารพ ดังนั้นทุกสิ่งมีพลังที่เชื่อมโยงกันอยู่ในระบบคุณค่า (Value) ที่เราสัมผัสเรียกว่า จิตวิญญาณ (Spirituality) ดังที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization; WHO) ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า มนุษย์ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติทางกาย มิติทางจิตใจ มิติทางสังคม และมิติทางจิตวิญญาณ ซึ่งมิติทางจิตวิญญาณถือเป็นองค์รวม (Holistic) ของชีวิต

2. จิตวิญญาณ (จุมพล พุทธิพรชีวิน) ได้ให้ความหมายไว้ 4 มิติ คือ 1) มิติภายในส่วนบุคคลที่ต้องฝึกฝนปฏิบัติจึงจะรู้และเข้าใจ 2) มิติภายนอกตัวบุคคลที่เชื่อมสัมพันธ์กับสังคม วัฒนธรรม โลก จักรวาลและสรรพสิ่ง ผสมผสานให้เป็นส่วนหนึ่งของมันและกัน 3) มิติที่เกี่ยวกับทั้งปัญญา และสิ่งที่เกินความเข้าใจของปัญญา 4) มิติที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ไม่เกี่ยวกับศาสนาและเหนือศาสนา

3. จิตวิญญาณครู เกิดจากการรวมคำว่าครูและจิตวิญญาณเข้าด้วยกันจึงหมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทศนคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็น เป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคม เกิดเป็นองค์รวมของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

คำว่าจิตวิญญาณครู (Teacher spirituality) เป็นคำที่ใช้ในวงการการศึกษาของประเทศไทย แต่ยังไม่มีการจำกัดความทางจิตวิทยาและวิชาการที่ชัดเจน Synder และ Lopez (2007) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณ (Spirituality) เป็นการหาหนทางที่นำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ Pajak และ Blaise (1989) กล่าวว่าจิตวิญญาณความเป็นครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและครูที่มีจิตวิญญาณมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับ และอดทนต่อนักเรียนของตน ดังนั้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทั้ง 9 ประการ จึงเป็นหนทางนำสู่การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู จิตวิญญาณความเป็นครูจึงเป็นความตระหนักถึงหน้าที่ความเป็นครูของตนเองเพื่อพัฒนานักเรียนและวิชาชีพ คำว่าจิตวิญญาณจึงแตกต่างจากคำว่าอุดมการณ์ ซึ่งอุดมการณ์ หมายถึง หลักการที่วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ส่วนคำว่าจิตวิญญาณความเป็นครู ญัฐภรณ์ หลาวทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ได้ให้คำจำกัดความจิตวิญญาณของความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การยอมรับ ภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรักในอาชีพ ความรัก และเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ ความเสียสละ ความอดทน ความยุติธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

ย่อยได้แก่ 1) การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู 2) การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค 3) ความเชื่อมั่นใน ศักยภาพมนุษย์ 4) ความเสียสละในงานครู

จรรยาบรรณครู

จรรยาบรรณ คือ ประมวลพฤติกรรมที่กำหนด ลักษณะมาตรฐานการกระทำของครู อัน จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้าอย่างถาวร โดยที่ครูจะต้องดำเนินการเรียนการสอนโดยการยึด จรรยาบรรณต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน และต่อตนเอง ในการทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณครูทั้ง 9 ประการ เป็นหนทางนำสู่การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู

จรรยาบรรณ คือ จริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนดขึ้นให้คนใน วงการของตนประพฤติปฏิบัติ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณของครู ต้องศึกษาระเบียบครุสภาที่ กำหนดให้ครูปฏิบัติที่ตามข้อตกลงพื้นฐานที่เป็นจริยธรรม (Ethics) ทางสังคมของความเป็นครู เรียกว่าจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มีดังนี้

ข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจใน การศึกษา เล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง เอาใจใส่การค้นหาและตอบสนองต่อความต้องการ ความ ถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง จริงใจ เคารพ ยอมรับ เห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์อัน เป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือ และศรัทธาในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้านและเท่าเทียมกัน

ข้อที่ 2 ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนด กิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบและ เป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการ เรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพอย่างยั่งยืน

ข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และใจ หมายถึง การแสดงออกของครูในทางที่ดีอย่างสม่ำเสมอที่ศิษย์สังเกตรับรู้ได้ และเป็นไปตามมาตรฐานแห่ง พฤติกรรมระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของสังคม

ข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์สังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่น ที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริม พฤติกรรมด้านบวกและลดทอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านลบมาสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำ การใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

ข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้ก้าวล้ำไปสู่นาคตด้วยบุคลิกภาพ ที่กระตือรือร้นต่อการใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและมีวิสัยทัศน์ที่ชี้ นำสังคมได้

ข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชม เชื่อมั่นและภาคภูมิใจในอาชีพครู ด้วยตระหนักว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

ข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำ บริक्षा ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูตามสมควรอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน นำความรู้ความสามารถไปใช้เพื่อประโยชน์ของสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

ข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่ม สนับสนุน ส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกรสร ปฏิบัติและเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทูทางสังคม เพื่อสร้างฐานข้อมูลพร้อมบูรณาการ (Integration) เข้ากับระบบการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความรู้ของศิษย์และยังประโยชน์แก่ชุมชน

จรรยาบรรณครู เป็นแนวทางการปฏิบัติตนของครูที่สอดคล้องกับค่านิยมอันดีงามของสังคม ส่งเสริมการสร้างสำนึกด้วยระบบคุณค่าของความเป็นครูให้เกิดขึ้นแทรกซึมเข้าสู่วิถีชีวิตวิถีคิด จนกลายเป็นคุณลักษณะที่ดีประจำตัวครู การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูจึงเป็นที่มาของจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้ให้ความรู้และเป็นผู้ ชัดเกลทาทางสังคม (Socialization) เพื่อสร้างบุคคลและสังคมที่พึงประสงค์

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู

ผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพจะต้องยึดถือจรรยาบรรณ ในการดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ คือ

1) ศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม

2) อารงและปกป้องวิชาชีพ สมาชิกของสังคมวิชาชีพต้องมีจิตสำนึกในการอารง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ ไม่ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำหรือมัวหมอง

3) พัฒนางค์ความรู้ในวิชาชีพ สมาชิกในวงการวิชาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาค้นคว้าวิจัย สร้างและเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้ศาสตร์วิชาชีพครูก้าวหน้า ทันสังคม ทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม

4) สร้างองค์วิชาชีพให้แข็งแกร่ง สมาชิกในวงการวิชาชีพถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์วิชาชีพให้ดำรงอยู่ได้ด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือและความสามารถทางการสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางด้านการสร้างแบบเรียนใหม่ๆ การเสนอแนวความคิดเรื่องการพัฒนาคน การเรียนการสอน และการประเมินผล

5) ร่วมมือในกิจกรรมขององค์วิชาชีพ สมาชิกในสังคมวิชาชีพต้องร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องความคิด การจัดประชุม การสัมมนา หรือแลกเปลี่ยนแนวความคิด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆขององค์กร หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกจะทำให้องค์วิชาชีพขาดความสำคัญและไม่สามารถดำเนินภารกิจขององค์วิชาชีพต่อไปได้

จรรยาบรรณครูต่อศิษย์

ครูจะต้องประพฤติปฏิบัติต่อศิษย์ 9 ประการ คือ

1) ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูต้องทำให้ลูกศิษย์เรียนด้วยความสุข เรียนด้วยความเข้าใจ ครูจะต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ในการสอน

2) รักและเข้าใจศิษย์ ครูต้องพยายามศึกษาธรรมชาติของศิษย์ ครูจึงควรให้อภัย เข้าใจ และหาวิธีการให้ศิษย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ครูต้องทำให้ศิษย์รักและไว้วางใจ เพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ครูจึงสามารถช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

3) ส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเอง ครูจึงต้องชี้ช่องทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองให้ถูกต้องมากขึ้น

4) ยุติธรรม ครูเป็นอาชีพที่ต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียงต่อศิษย์ ครูต้องมีความเป็นธรรมในการให้คะแนนและการตัดเกรด

5) ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้าง ครูต้องมีความระมัดระวังในการกระทำที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ว่า ครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม

6) ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ศิษย์ได้ซึมซับสิ่งที่ดีที่ครูเป็น เมื่อศิษย์เกิดศรัทธาในตัวของคุณครู ศิษย์จะเลียนแบบความประพฤติของคุณครู เช่น การตรงต่อเวลา การพูดจา การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา สุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

7) ให้เกียรติผู้เรียน การยกย่องให้เกียรติทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและเกรงใจผู้สอน ครูไม่ควรใช้อำนาจในทางที่ผิด เช่น พุดจาข่มขู่ ใช้คำพูดไม่สุภาพ หรือดูถูกผู้เรียน การให้เกียรติผู้เรียน ที่เป็นปัจเจกบุคคลทำให้เกิดความเข้าใจและการเรียนรู้ที่ดี เมื่อผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างดี ย่อมก่อให้เกิดพลังในการศึกษาต่อไป

8) อบรมบ่มนิสัย หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ได้สนับสนุนให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัยเด็ก ท่านเชื่อว่า “การอบรมบ่มนิสัยใครๆ นั้นเพียงแค่วันละนาทีก็ดีถม” ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน เช่น ก่อนการสอนแต่ละชั่วโมงอาจชี้แนะหรือให้ความคิดที่ดีแก่ผู้เรียน ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี

9) ช่วยเหลือศิษย์ ศิษย์แต่ละคนมีปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นครูจึงมีหน้าที่สังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์ และพร้อมให้การช่วยเหลืออย่างทันท่วงที เพื่อไม่ให้ศิษย์ต้องถลำลึกไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ครูที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและมีจรรยาบรรณต่อศิษย์ ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อตนเองด้วย คือ จรรยาบรรณต่อตนเองและจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีลักษณะดังนี้ คือ

1) ประพฤติชอบ ครูต้องตั้งตนไว้ในที่ถูกต้องที่สามารถบังคับตนเองให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามถูกต้อง

2) รับผิดชอบ ครูต้องฝึกรับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความผิดพลาดน้อย

3) มีเหตุผล ครูต้องฝึกถามคำถามตนเองบ่อยๆ ฝึกความคิดวิเคราะห์หาเหตุผลหาข้อดีข้อเสียของตนเองและเรื่องต่างๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่มีเหตุผลที่ดี

4) ใฝ่รู้ ครูจะต้องมีการติดตามข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอๆ ทำให้ครูมีนิสัยใฝ่รู้ อยากทราบคำตอบในเรื่องต่างๆ ครูควรมีความรู้รอบตัวอย่างดี ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ครูดำรงชีพในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และชี้แนะสิ่งที่ถูกต้องให้กับศิษย์ได้

5) รอบคอบ ครูต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนละเอียดรอบคอบและประณีต ในการดำเนินกิจการต่างๆ การทำกิจกรรม

6) ฝึกจิต การพัฒนาจิต ทำให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งผลทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นครูจึงต้องหมั่นฝึกจิตของตนให้สูงกว่ามาตรฐาน ระงับอารมณ์ได้ดี คิดอะไรได้สูงกว่ามาตรฐานและคิดเป็นบวก มากกว่าคิดลบหรือคิดร้าย

7) สนใจศิษย์ การสนใจพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีวิชาชีพครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติผู้เรียน การแก้ปัญหาผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

นอกจากนี้ คຸຣຸສຸກ (2556) ได้กำหนดว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู จะต้องมีความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ที่คຸຣຸສຸກกำหนดดังนี้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย

ก) สารระความรู้

- (1) สภาพงานครู คุณลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู
- (2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- (3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- (4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- (5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

ข) สมรรถนะ

- (1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
- (2) แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- (4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

ดังนั้นวิถีสู่จิตวิญญาณครูได้รับแนวความคิดจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐานเมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ.2526 ทรงมีพระดำรัสว่า “การทำงานในฐานะครู ต้องมีจิตใจที่มั่นคงในความสุจริตและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จเป็นพื้นฐาน และต้องมีวิธีการอันแยบคายในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ 1) การสร้างศรัทธาความเชื่อถือในงานที่กระทำ ซึ่งเป็นพลังส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและความเพียรพยายามที่จะทำการงานให้บรรลุผล 2) การไม่ประมาทปัญญาความรู้ ความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ทำงานก้าวหน้าและกว้างไกล 3) การรักษาความจริงใจต่อตัวเอง ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และทำงานสำเร็จได้อย่างราบรื่น 4) การกำจัดจิตใจที่ต่ำทราม และการสร้างเสริมความคิดจิตใจที่สะอาด เข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้ฝึกฝนในการปฏิบัติดี ให้เกิดความก้าวหน้า 5) การรู้จักสงบใจ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ยังคิดเมื่อมีเหตุทำให้เกิดความฟุ้งซ่าน และสามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติและคุณธรรมดังกล่าว เป็นเหตุเป็นผลและเกื้อกูลกัน จึงต้องพยายามอบรมเสริมสร้างให้สมบูรณ์ขึ้น จึงจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและช่วยผู้อื่นได้อย่างแท้จริง”

จิตวิญญาณครู มีความเป็นศาสตร์และศิลป์ มีความเป็นนามธรรมสูง และใช้ศัพท์เฉพาะที่แตกต่างกัน เช่น ปัญญาครู ธรรมครู ภูมิธรรมครู โต้ะครู จิตสำนึกครู เป็นต้น ดังนั้นจิตวิญญาณครูจึงบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่อยู่เหนือขอบเขตของบริบท (Context) ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคคล เพื่อก้าวเข้าสู่มิติทาง จิตวิญญาณที่เปิดกว้างต่อความคิด จิตใจ มโนธรรมและวาทกรรม (Discourse) แห่งอัตลักษณ์ทั้งปวง จนหลุดพ้นจากกรอบของแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ปิดล้อมพลังแห่งความรู้แจ้ง

(Enlightenment) ทางปัญญาของบุคคล และพัฒนาไปสู่การเป็นจิตอาสาโดยการเปลี่ยนผ่าน (Transfer) ของจิตสำนึกด้วยกระบวนการปฏิวัติทางจิตสำนึก (Consciousness Revolution) หรือ ปฏิวัติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Revolution) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างพลังทางความคิด เป็นอิสระจากแรงกดดันและพันธนาการของกระแสโลกาภิวัตน์และวัตถุนิยมที่ชักจูงชีวิตมนุษย์ไปสู่ ความล้มเหลวและตกหลุมพรางของความทุกข์ภายใต้ความเจริญก้าวหน้าของโลกปัจจุบัน

วิถีปฏิบัติสู่ความพร้อมแห่งจิตวิญญาณครู ที่ช่วยในการเสริมสร้างความดีอันเจริญอก งามให้มีขึ้น ทั้งต่อบุคคลและสังคมอย่างยั่งยืน (Sustainable) ประกอบด้วย

1) มีความเจริญและสมดุลทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และ EQ (Emotional Quotient) ซึ่ง IQ เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พินิจพิจารณา สร้างความรู้ให้มีขึ้นในตน ส่วน EQ เกิดจากการฝึกและพัฒนาภายในตัวตน ซึ่งคนที่มี IQ เพียงอย่างเดียว อาจไม่ประสบความสำเร็จ ในชีวิต เพราะภาวะสังคมที่เป็นเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้จิตใจแปรเปลี่ยน ขาดการจัดระบบ ให้กับตัวเอง ทั้งนี้คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะใช้ EQ นำ IQ ดังนั้นความเป็นครูจึงต้องมีทั้ง EQ และ IQ ที่สมดุลกันจึงสามารถพัฒนาบุคคลอื่นได้

2) ยึดหลักศาสนธรรม ศาสนธรรมเป็นหลักพื้นฐานในการดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่น การ ดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความสุขุม มีสติ และขัดเกลาจิตใจให้มีความนอบน้อม อ่อนโยน เมตตาจิต เชื่อมมั่นในเรื่องผลแห่งกรรม

3) เคารพต่อตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในสิ่งที่ทำ มองเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ มีสำนึกดีต่อสังคม มุ่งมั่นในการทำความดี และมองโลกในแง่ดี

4) ใช้ชีวิตอยู่ทั่วจักรวาล มนุษย์เป็นสิ่งเดียวที่อยู่ทั่วจักรวาล เพราะมนุษย์มีอดีต มีปัจจุบันและมีอนาคต ดังนั้นครูต้องเชื่อมโยงทั้ง 3 มิตินี้ โดยมองอดีต ปัจจุบันและภาพอนาคต (Scenario) ที่พึงปรารถนา โดยเชื่อว่าอนาคตที่ดีมาจากการวางรากฐานปัจจุบันที่พัฒนามาจากประสบการณ์ของอดีต

5) ชีวิตอุทิศเพื่อสังคม ชีวิตคือ ผลรวมของความมุ่งมั่นจากสิ่งรอบตัว การกระทำที่ ยุติธรรมทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น คือ การแบ่งผลประโยชน์ครึ่งหนึ่งของชีวิตคืนให้แก่สังคม ดังนั้น การเปิดกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของตนให้พ้นกรอบของความเห็นแก่ตัว ความยึดมั่นถือมั่นและ การไขว่คว้าให้ได้มาซึ่งความ พึงพอใจในช่วงชีวิตของตนเอง จึงเป็นต้องระลึกว่ามนุษย์ชาติ มีระยะเวลาที่ยาวไกลและเป็นเพียงผู้มาเยือน จะทิ้งร่องรอยอะไรไว้

6) ครูคือผู้สร้างค่านิยม กระแสสังคม ดังนั้นครูพึงกระทำการใดๆ ด้วยความใส่ใจและ รับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เพราะบทบาทของครู มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยม ทัศนคติและกระแส สังคม ดังนั้นตัวอย่างที่ดีของครูย่อมมีความสำคัญเสมอ

ครูที่มีจิตวิญญาณจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความยั่งยืน ดังนั้นครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญด้วยการสร้างเครือข่ายของการพัฒนาวิชาชีพ ดังที่รายงานการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 เรื่องการวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้นำเสนอนวัตกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูที่ยังไม่เป็นที่คุ้นเคยในสังคมไทยคือชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning Community) (PLC) หมายถึงกลุ่มของบุคคลที่มีการแบ่งปันความคิด การพูดคุยวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสะท้อนคิด การร่วมมือกัน การมองอย่างรอบคอบรอบด้าน มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาก้าวหน้า (Mitehell & Sackney,2000; Toole & Louis, 2002) เป้าหมายของการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ที่จะเกิดผลต่อตัวนักเรียนทุกคน หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้เป็นชุมชนของนักเรียน ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 8 ประการ ประกอบด้วย

1) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม (share values and vision) ทุกคนต้องมีมุมมองและค่านิยมที่ว่าการพัฒนาวิชาชีพ การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเป็นประเด็นสำคัญที่สุดและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองร่วมกันภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนฯ

2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ (Collective responsibility) ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ การสะท้อนความคิดต่อแผนจัดการเรียนรู้ การยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอของเพื่อนด้วยเหตุด้วยผล

3) การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มด้วยการสะท้อนความคิดต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็งและเข้มข้น การร่วมมือกันจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลุ่ม

5) กลุ่ม (Group) กลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพพร้อมกัน มีสมาชิกอยู่ประมาณ 4-8 คน

6) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual trust) การให้การยอมรับความเห็นซึ่งกันและกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยจะช่วยทำชุมชนเดินหน้าได้อย่างมีความสุข

7) การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Respect and support among staff members) การทำงานร่วมกันย่อมต้องให้เกียรติ ยอมรับนับถือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในเชิงสร้างสรรค์

8) ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ (Inclusive membership) ชุมชนการเรียนรู้แบบวิชาชีพจะสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่ที่สมาชิกและร่วมมือทุ่มเท สนับสนุนแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกศิษย์

กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนมีกระบวนการเสนอแนะ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้นำ การเริ่มต้นของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการอาจจะเป็นครู ครูอาวุโส หรือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนในประเทศไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมาก หากผู้บริหารโรงเรียนส่งสัญญาณให้ความสำคัญกับเรื่องใด เรื่องนั้นก็ประสบความสำเร็จ

2. การสร้างกลุ่ม การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก เพราะเป็นการรวมตัวในฐานะเพื่อนที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องยาวนาน ต้องมีลักษณะนิสัยที่เข้ากันได้ มีวิถีชีวิตอยู่ในระดับที่ยอมรับซึ่งกันและกัน การสร้างกลุ่มสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกัน สอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

3. ความเชื่อใจ และสร้างความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวก (Trust and positive working relationships) ระหว่างสมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความมั่นคงยั่งยืน และก้าวหน้าได้

4. ความมีพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamics) จากเอกสารงานวิชาการยืนยันว่า ความเชื่อ ค่านิยม และปทัสถานของสังคม เป็นตัวปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อค่านิยมขององค์กร การสร้างโอกาสและกิจกรรมที่จะทำให้สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้มีโอกาสเรียนรู้ความเชื่อ ค่านิยมของกันและกัน เพื่อตรวจสอบว่าตนเองจะสามารถไปด้วยกันได้กับสมาชิกในกลุ่มหรือไม่

5. การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน การจัดสิ่งสนับสนุนให้กลุ่มครูได้เกิดการรวมตัวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ปัจจัยที่มีผลได้แก่

1) เวลา (Time) ผู้บริหารโรงเรียนอาจส่งเสริมและให้โอกาสแก่คณะครูได้มีเวลาพบปะพูดคุย ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ

2) พื้นที่ (Space) การสร้างพื้นที่เฉพาะเพื่อให้สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ใช้เป็นสถานที่ทำกิจกรรมร่วมกัน มีผลทำให้เกิดทั้งความสะดวกในการทำงานและยังมีผลทางจิตวิทยาต่อความรู้สึก การได้รับการยอมรับ การสร้างการรับรู้ทางสังคมของสมาชิกในโรงเรียนทั้งหมดด้วย

6. ปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก โรงเรียนไม่สามารถเดินหน้าได้เพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก มีปัจจัยย่อยที่มีผล ได้แก่

1) การสนับสนุน (Support) การมีระบบสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นกำลังใจสำคัญของกลุ่มครู อาทิ การทำความร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ เพื่อการทำงานร่วมกัน จะช่วยทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นและได้เรียนรู้อย่างมั่นใจ ภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง

2) หุ้นส่วน (Partnerships) โรงเรียนจะต้องพยายามสร้างหุ้นส่วน ที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน

สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ปราชญ์ชุมชน นักธุรกิจ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม พระสงฆ์ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ มีผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนด้วย

3) เครือข่าย (Networks) การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มชุมชนเรียนรู้วิชาชีพ เป็นโอกาสดีที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างกำลังใจในการเอาชนะอุปสรรคซึ่งกันและกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในปัจจุบัน รวมทั้งการเป็นเครือข่ายความร่วมมือผ่านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

การดำเนินกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้

กิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับการเลือกจากสมาชิกของกลุ่มว่าจะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นๆ เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ให้ได้มากที่สุด

2) การออกแบบยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) สมาชิกของกลุ่มจะต้องเป็นเจ้าภาพ สร้าง ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และตอบโจทย์ปัญหา 2 ประการ คือ การตอบโจทย์การพยายามทำให้เป้าหมายการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุดและต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้นๆ ด้วย

3) การร่วมกันสะท้อนความคิดเพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Reflection for Development)

4) ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) หลังจากแผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อนคิดของสมาชิกกลุ่มจะถูกนำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง

5) การสืบเสาะ สรุปผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief) สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัวกันสืบเสาะ ตั้งคำถามสะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว

6) สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติให้นำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step)

7) การเริ่มดำเนินการตรวจสอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555) ยืนยันว่าสถานศึกษาที่พัฒนาครูตามแนวคิด Professional Learning Community (PLC) ทำให้เกิดการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู ในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน

เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2556) ให้ความเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบองค์รวม โดยครูจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เอาชนะ

ตนเองในเรื่องการเรียนรู้ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้แข่งขันกับตัวเอง แรงจูงใจที่ยั่งยืนที่เกิดจากภายในจะเป็นพื้นฐาน ที่ดีของการสร้างทัศนคติ (Attitude) และวิถีชีวิต (Lifestyles)

บุญชม ศรีสะอาด นุชวณา เหลืองอังกูรและอมร มะลาศรี (2553) พบว่าการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีความสนุกสนาน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เกิดทักษะในการค้นคว้าข้อมูล สร้างสรรค์และนำเสนอชิ้นงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ การเรียนรู้แบบองค์รวม เรียนรู้แบบมีความสุข ดังนั้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยกันจะทำให้ครูเกิดความหวังและแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าจิตวิญญาณของครู เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ด้วยความมุ่งมั่น และเป็นความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้การเผยแพร่คุณความดี ความงามระหว่างชีวิตต่อชีวิต คนต่อคน จะทำให้สังคมเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการเป็นครูที่ดีคือเป็นครูด้วยชีวิตและจิตวิญญาณ ไม่ใช่มีอาชีพครู ที่มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

การพัฒนาจิตวิญญาณของครู

การพัฒนาจิตวิญญาณของครูควรคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อการทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ แนวทางและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู มีเทคนิคและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในการทำงานในฐานะวิชาชีพครู ซึ่งจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงด้วยหลักการของ "D-E-V-E-L-O-P" ดังนี้

Development: ไม่หยุดยั้งการพัฒนา

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูได้จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือวิธีการทำงานโดยสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองตลอดเวลา ตรวจสอบจุดแข็งและจุดบกพร่องและพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ต้องไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Endurance: มุ่งเน้นความอดทน

ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู อดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียดในการทำงาน หากต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา การมีความอดทนและอดกลั้น คิดถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับการพัฒนาผู้เรียนแล้วจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ

Versatile: หลากหลายความสามารถ

สถาบันการศึกษาต้องการคนที่มีความรู้และความสามารถให้เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนให้ดีขึ้น จึงต้องการคนที่มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งบางคนหลีกเลี่ยงงานนอกเหนือจากงานสอนหนังสือที่รับผิดชอบ กลัวว่าต้องทำงานมากกว่าคนอื่น แน่แน่นอนว่าคนกลุ่มนี้มีทางที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตความเป็นครูได้ยาก

Energetic: กระตือรือร้นอยู่เสมอ

ผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูต้องมีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ รับฟังข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความกระตือรือร้นอาจลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งคนที่ขาดความกระตือรือร้นมักไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกสอนหนังสือหรือสิ้นสุดสัปดาห์ เฉื่อยชาไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสน้อยมากในการได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

Love: รักงานที่ทำ

ความตระหนักที่ว่า “เราไม่สามารถเลือกงานที่รักได้เสมอไป แต่เราสามารถเลือกที่จะรักงานที่ทำอยู่ได้” ดังนั้น “หากท่านไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ ท่านก็ควรเลือกที่จะรักงานที่ท่านทำ” เพราะสิ่งนี้จะส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของท่าน การถามตัวเองว่ารักงานวิชาชีพครูที่ทำอยู่หรือไม่ พฤติกรรมที่แสดงออกจะสอดคล้องกับคำตอบที่ตนเองให้ พื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในสิ่งนั้น เมื่อมีความรักจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้ท่านรู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของท่าน

Organizing: จัดการเป็นเลิศ

การจัดการงานที่ดี จะทำให้รู้ว่าควรทำอะไรก่อนหลัง การจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เวลาในการสอนหนังสือ เวลาให้กับตนเอง ครอบครัว เพื่อนฝูง การจัดการจะเป็นสิ่งผลักดันให้วางแผนและเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้การสำรวจว่าตนเองมีความสับสนและไม่สามารถทำงานได้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ จะเป็นตัวชี้วัดว่าขาดประสิทธิภาพในการจัดการงานและไม่สามารถบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีให้เกิดประสิทธิผลได้

Positive Thinking: คิดแต่ทางบวก

การคิดบวกช่วยให้มองโลกในแง่ดีและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู มีกำลังใจและพลังที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ที่คิดบวกจะเป็นผู้ที่สนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ แสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอ สำหรับผู้ที่มีความคิดในทางลบอยู่

ตลอดเวลา เป็นผู้ที่มีหมกมุ่นอยู่กับปัญหา ชอบโทษตัวเองและคนรอบข้าง ขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำ ผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้นหากต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของการเป็นครู หลักของการ “D-E-V-E-L-O-P” เป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความคิด ความรู้ จิตใจและการกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานดังที่ตั้งใจและมุ่งหวังไว้

คุณลักษณะที่จำเป็นของครู/ผู้อบรมแบบชาวเลเซียน

การอบรมและอภิบาลเยาวชน มีพื้นฐานอยู่บนความรักตามคำสอนของนักบุญเปาโล ที่ว่าความรักย่อมอดทน มีเมตตาจิตและมีความหวังเสมอ เป็นการอบรมเชิงความรักอภิบาลทำให้ผู้อบรมรักเยาวชนโดยไม่มีเงื่อนไข ไม่ว่าเขาจะอยู่ในสภาพใด เพื่อพัฒนาเขาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแบบอย่างพระคริสตเจ้า เป็นพลเมืองที่ซื่อสัตย์สุจริตและเป็นศาสนิกชนที่ดี ดังนั้นในกระบวนการทำให้การศึกษาอบรม ผู้อบรมจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการอบรม บ่มนิสัย สร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์บนพื้นฐานของความรักที่ติดตาม เอาใจใส่ ดูแลให้อภัยและให้โอกาส ซึ่งคุณพ่อริคัลโดเน (2508) ได้กล่าวว่านักบุญยอห์น บอสโก สนใจและหวังใยการอบรมจึงกำหนดรูปแบบของผู้ที่จะช่วยงานการอบรมเยาวชนว่านอกจากเป็นผู้ศักดิ์สิทธิ์แล้ว ยังต้องรู้จักวิชาการอบรมและวิชาการอื่นๆ เพื่อได้รับความรัก ไว้วางใจจากเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักอบรมต้องมีความอ่อนหวาน รับผิดชอบ รอบคอบ ยุติธรรมและกล้าหาญ มีใจกว้างในการยกโทษและรู้จักประมาณในการทำโทษ เนื่องจากเยาวชนอยู่ในวัยกำลังเติบโต จึงไม่มีความมั่นคงทางจิตใจและทางอารมณ์ ท่านจึงเตือนผู้อบรมให้ภาวนาวอนขอพระพรจากพระเจ้าในการอบรม โดยเฉพาะเมื่อพบเยาวชนที่มีนิสัยก้าวร้าว ต้องอาศัยการเสียสละและคำภาวนา ตระหนักว่าเยาวชนไม่ได้รับผลจากการอบรมของเราทันที จึงต้องมีความพากเพียร อดทน รอเวลาให้การอบรมเกิดผล ผู้อบรมจึงต้องมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักเยาวชน จงรักและท่านจะได้รับความรักตอบแทน จงรักจิตวิญญาณของท่านและของผู้ที่อยู่กับท่าน การมุ่งถึงจิตวิญญาณของเยาวชนตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโก ผู้อบรมต้องมีลักษณะ 3 อย่าง คือ 1) พร้อมทั้งจะยกโทษ 2) อย่าทำโทษทันที 3) พร้อมทั้งจะลืมนความผิดที่ได้รับ ไม่ลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง ทำความดีแก่ทุกคนเสมอ และยอมเสียสละทุกอย่างเพื่อช่วยวิญญาณให้รอดพ้น

2. มีความเพียร ใจดี ยินดีอดทนการรบกวนต่างๆ นักบุญยอห์น บอสโก กล่าวว่าหลักการของการอบรมตามวิธีการของระบบป้องกัน คือความพากเพียรและความรัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ยาก ความโกรธไม่มีผลในการแก่นิสัย บางครั้งความเสียสละดูเหมือนไร้ผล อย่าท้อถอยหมดความเพียร พระเจ้าจะตอบแทนเสมอ

3. จงเข้าใจกันเสมอ นักบุญยอห์น บอสโกต้องการให้บรรยากาศระหว่างผู้อบรม เป็นบรรยากาศของความเข้าใจอันดี รักและช่วยเหลือกัน รักในการทำงานร่วมกัน มีความจริงใจ

ช่วยแก้ไขความบกพร่อง พุดดีและปกป้องกันและกัน เพื่อความดีส่วนรวม เสียสละ แบ่งเบาความทุกข์ยาก ความลำบากและสร้างความสุข ในระหว่างผู้อบรมในบ้านต้องมีบรรยากาศของความรักความสามัคคี ช่วยส่งเสริมชื่นชมในงานที่ทำร่วมกัน

4. สวดภาวนาสำหรับเยาวชน ผู้อบรมต้องสวดภาวนา สำหรับงานของตน เพราะการอบรมเป็นเรื่องของจิตใจ และพระเจ้าเป็นนายเหนือจิตใจมนุษย์ทุกคน นักบุญยอห์น บอสโก กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้อบรมก่อนจะตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ จงตั้งตัวอยู่ต่อหน้าพระเจ้า จงพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วจึงตกลงตามที่พระดลใจเกิด

5. จงทำงานด้วยความมั่นคงและมีเจตนาที่ตรง จงพยายามทำงานเหมือนกับว่าไม่ต้องตาย แต่จงเจริญชีวิตเหมือนกับต้องตายวันนี้ ท่านเน้นว่าต้องทำงานเพื่อจิตวิญญาณเท่านั้นเมื่ออยู่ในสนาม ท่านพูดกับเด็กเยาวชนว่า ถ้าเธอเป็นเด็กดี เราจะเป็นเพื่อนกันเสมอ เยาวชนที่ได้รับคำพูดทำนองนี้จากผู้อบรม เขาจะรักไว้ใจและเปิดใจ เพราะมั่นใจว่าผู้อบรมรักเขาจริง

Fabio Attard (2014) ได้กล่าวถึงครูในฐานะผู้ให้การอบรมรับหน้าที่ในการให้การศึกษอบรมด้วยความยินดีและยอมรับในหลักวิธีการของโรงเรียนซาเลเซียน เป็นผู้เชี่ยวชาญในระดับมืออาชีพและสนใจในการปรับตนเองให้ทันสมัยอย่างเป็นระบบ สร้างเสริมคุณลักษณะพื้นฐานของมิติทางจริยธรรมที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดี

Lisa Currie (2014) ให้ความเห็นว่าครูที่แสดงความรักเมตตาต่อนักเรียน สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดความไว้วางใจ มีสุขภาวะที่ดีและมีควมร่าเริงยินดี เพราะความรักเมตตาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีความรู้สึกดีถึงตนเองที่ส่งผลต่อความจำและการเรียนรู้ อารมณ์ การนอนหลับและสุขภาพ นักเรียนที่มีทัศนคติเชิงบวกจะมีความตั้งใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเอง

2.2.4.3 ความเป็นผู้นำของครู (Teacher leadership)

ความหมายของความเป็นผู้นำของครู

York-Barr and Duke (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของครู และสรุปความหมายของความเป็นผู้นำของครูที่พบในงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและเป็นผู้ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ความเป็นผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ ครูใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

2) ความเป็นผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

3) ความเป็นผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ ครูผู้นำใช้พฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับลักษณะของภารกิจที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของกลุ่ม

4) ความเป็นผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน ครูผู้นำให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างความผูกพันให้ฝ่ายบริหารเข้ามาปฏิบัติกร่วมกัน เพื่อเป้าหมายสร้างศักยภาพให้กับโรงเรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจซึ่งกันและกันและการสื่อสารแบบเปิด

ความสำคัญของความเป็นผู้นำของครู

ชัยญา วราเกษมจิต (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ความเป็นผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติกรสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนชี้แนะและให้คำปรึกษาเพื่อนครู ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติกรกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3. การประกาศ เกียรติคุณ การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีความเป็นผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น การได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติของครูผู้นำจะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

4. การเป็นตัวแบบของครูผู้นำแบบประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ทำให้ผู้เรียนเห็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติกรกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

อาจกล่าวได้ว่าความเป็นผู้นำของครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่ง Bobbie J. Greenlee (2007, อ้างถึงในอรุณญา เหลือสีบพันธุ์, 2557) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพ คือ บรรยากาศของความร่วมมือที่ครูที่มีประสบการณ์การสอนนาน กับผู้บริหาร แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการสร้าง

กระบวนการตัดสินใจ (NAPDS, 2001; Teltel, 2003; Holmes Group, 2007) ความร่วมมือนี้มีส่วนทำให้ครูก้าวสู่การเป็นผู้นำ โดยไม่มีการกำหนดรูปแบบหรือกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน (Boles & Troen, 1994) ดังที่ Ismat Abdal-Haqq (1999) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นของการพัฒนาวิชาชีพครู คือ ความร่วมมือระหว่างสถาบัน องค์ประกอบของความร่วมมือของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู สามารถจัดในรูปแบบเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในลักษณะนี้ คือ กระบวนการให้ความร่วมมือ ซึ่งจะเกิดประโยชน์โดยตรงกับนักเรียน กับนักวิชาการ และทำให้ครูเป็นมืออาชีพที่สมบูรณ์ภายใต้การบริหารของโรงเรียน (Danalson & Sanderson, 1996) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนคือ กุญแจสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู (NCATE, 2001) ผลสัมฤทธิ์เหล่านี้ คือ ตัวขับเคลื่อนทั้งมาตรฐานระดับชาติและระดับประเทศด้วย

จิตวิญญาณในความเป็นผู้นำ (Spirituality in leadership)

จิตวิญญาณที่มีในผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาจิตวิญญาณขององค์กร ผู้นำที่มีจิตวิญญาณควรนำด้วยสิ่งที่พวกเขาปฏิบัติ ด้วยการนำจิตวิญญาณสู่การดำรงชีวิต จิตวิญญาณของผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อการเลือกของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการวัฒนธรรมขององค์กรที่สำคัญที่สุดคือการคัดสรรและการเลือกบุคคลที่มีค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรมาเป็นสมาชิก (Trice and Beyer, 1993) งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นอย่างต่อเนื่องว่า ผู้ที่แบ่งปันค่านิยมของตนกับองค์กร มีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กร มีความพึงพอใจกับการจ้างงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้โดยปราศจากการเปลี่ยนศาสนาหรือการบีบบังคับ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงออกโดยปราศจากคำพูดหรือการเทศน์สอน แต่เป็นการทำตนให้เป็นต้นแบบด้วยค่านิยมทางจิตวิญญาณ อันได้แก่ ความซื่อตรงและการแสดงออกถึงพฤติกรรมทางจิตวิญญาณ ที่มีความเอาใจใส่และความสนใจ ซึ่งทฤษฎีความเป็นผู้นำหลายทฤษฎีเน้นผู้นำที่ต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของความเป็นผู้นำที่แท้จริงอยู่ในการปฏิบัติได้แก่ ระดับของจริยธรรมที่แสดงออก ความเคารพและความเห็นอกเห็นใจที่มีต่อผู้อื่น นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำของบุคคลที่แสดงออกด้วยค่านิยมและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ไม่ได้หมายความว่าตนเองเป็นบุคคลแห่งจิตวิญญาณ ดังนั้นพฤติกรรมทางจริยธรรมถูกเรียกร้องให้แสดงออกทางจิตวิญญาณ แต่จิตวิญญาณไม่ได้ถูกเรียกร้องให้แสดงออกถึงค่านิยมทางจริยธรรม การปฏิบัติค่านิยมทางจิตวิญญาณ อันได้แก่ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์และความสุภาพ เป็นองค์ประกอบหลักของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ความซื่อสัตย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความเคารพและไว้วางใจของผู้ตาม การดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นด้วยความรักและความเห็นอกเห็นใจที่แสดงความเคารพ การให้ความยุติธรรม การแสดงออกถึงความห่วงใย การฟังอย่างตั้งใจและเห็นคุณค่าของการแบ่งปัน และการให้ของผู้อื่น ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกปฏิบัติคือการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นกับ

ตนเอง และกับพระเจ้าหรือพลังเหนือธรรมชาติ ในทางกลับกันผลสะท้อนของการปฏิบัติของผู้นำ มีผลต่อผู้ตาม แรงจูงใจและผลผลิตภาพของกลุ่มและการปฏิบัติตาม

สมเด็จพระสังฆราช (2557) แสดงความเห็นว่าการแก้ปัญหาของการเป็นครูมืออาชีพควร เริ่มที่การสร้างแรงบันดาลใจ โดยครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในตนเองก่อน จึงสามารถให้แรงบันดาลใจ แก่นักเรียน ดังที่ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า “ครูคือผู้นำทางวิญญาณ ทั้งแก่บุคคลและสังคม” ดังนั้น การแสดงออกของครูทุกอย่างจึงส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ทั้งด้านความประพฤติ วาจาและจิตใจ นอกจากนี้ พุทธทาสภิกขุยังให้ความสำคัญกับอาชีพครูโดยกล่าวยกย่องว่า “ครูคือ ผู้ยกดวงวิญญาณ ของมนุษย์ให้สูงขึ้น โดยวิธีต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนปลาย หรืออย่างน้อยก็เป็นมัคคุเทศก์ทางวิญญาณ”

วัฒนา คุณประดิษฐ์ (2559) ให้ความเห็นว่าครูที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจจึงมีลักษณะที่ สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ครูที่ยิ่งใหญ่จะสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากแรงบันดาลใจเป็นทักษะ ความสามารถในการสร้างกำลังใจในการเรียนรู้และปรับตัวต่อทุกสรรพสิ่งด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ด้วยตัวเองตลอดชีวิต สามารถแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและประยุกต์ความรู้ให้ตกผลึกเป็นของตนเองได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ

2.3.1 ความสำคัญของการพัฒนาความเป็นผู้นำ

Ronald E. Riggio (2008) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความเป็นผู้นำที่ทุกองค์กรใช้ งบประมาณจำนวนมากในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานของตน ซึ่งทรัพยากรและงบประมาณจำนวนมากขององค์กรถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการและ/หรือการพัฒนาความเป็นผู้นำ รวมถึงรับรู้ว่ามี บทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็นนามธรรม ซับซ้อนและยาก ที่จะเรียนรู้ ผู้นำจึงเรียนรู้และทำความเข้าใจสิ่งนี้จากประสบการณ์ ผู้นำที่มีประสบการณ์ มีความผูกพันใน การพัฒนาบุคคลที่เป็นผู้นำด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมหรือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเชิญให้ผู้บริหาร ระดับสูงมาเป็นครูฝึก หรือการอ่านหนังสือเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่เป็นที่นิยมเพื่อหาวิธีการในการเป็น ผู้นำที่ดี นอกจากนี้ ผู้นำและองค์กรที่พวกเขานำเชื่อว่าการพัฒนาผู้นำเป็นการลงทุนทรัพยากรและเวลาที่ สำคัญและคุ้มค่า เพื่อให้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำมีผลกระทบในเชิงบวก

คะเนิงิจ อนุโรจน์ (2014) กล่าวว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาความเป็นผู้นำคือการพัฒนา ผู้นำให้สามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้ โดยปัจจัยความสำเร็จคือตัวของผู้นำและผู้ร่วมงานต้องพร้อม ที่จะพัฒนาไปด้วยกัน เพื่อให้เกิดการผสมพลังของทีมงานในการทำงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำจึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำสู่การเป็นทุนมนุษย์ ขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีโดยเน้นการสร้างคนให้เก่ง ดี มีประโยชน์ ซึ่งเก่งหมายถึงเก่งในงาน

เก่งในการบริหารจัดการคน เก่งคิดและเก่งจัดการ ชีวิตดี หมายถึง ผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม เคารพกฎ ระเบียบและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน

มีประโยชน์ หมายถึง ผู้นำต้องบูรณาการใช้ความเก่ง ความดีให้เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

Willie Pietersen (2010) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบบูรณาการ คือ การ รู้จักตนเอง ยืนหยัดในสิ่งที่ตนเชื่อศรัทธาและบทบาทของความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำแบบบูรณาการ จึงเป็นกุญแจสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นการบูรณาการอย่างเหมาะสมระหว่างกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ วงจรการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำภายในบุคคล : การนำตนเอง จุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของ ความเป็นผู้นำคือการนำตนเองที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำภายในบุคคลคือการมีจุดยืนว่าคุณเป็น ใครและสิ่งที่ยึดมั่นคืออะไร มีความชัดเจนเกี่ยวกับคุณค่าและการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำนี้เพื่อเป็น แนวทางในชีวิตและการตัดสินใจมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี 2) มีค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีที่บ่งบอกความเป็นตัวตนอย่างชัดเจน 3) มีความพร้อมที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เชื่อ 4) ควบคุมตนเองและมองโลกในแง่ดี 5) มุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเอง

2. ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ : การนำองค์กร บทบาทที่สำคัญของความเป็นผู้นำเชิง กลยุทธ์คือเป็นผู้นำที่ให้ทิศทางที่ชัดเจนที่จะช่วยให้องค์กร ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียประสบ ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) เข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 2) การใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดเรื่องที่จะแข่งขัน วิธีการที่จะเอาชนะและลำดับความสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการต่อไป 3) ประยุกต์หลักการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล 4) มั่นใจว่าองค์กรมีฐานะ การเงินที่ดี 5) การสร้างขีดความสามารถขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงและการริเริ่มใหม่

3. ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคล : การนำคนอื่น ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคลเป็นกุญแจสำคัญ ของความสำเร็จ คือ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้อื่นโดยปราศจากอำนาจที่เป็นทางการของผู้มีอำนาจและ ผู้บังคับบัญชา ความเป็นผู้นำระหว่างบุคคลครอบคลุมองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) แปลงกลยุทธ์ให้เป็นเรื่องที่น่าเข้าใจ 2) สนับสนุนการร่วมมือกันและการทำงานเป็นทีม 3) แสดงความชื่นชมในมุมมอง ความรู้สึกและ ความห่วงใยของผู้อื่น 4) สามารถแก้ปัญหาการต่อต้านและทำให้เกิดแรงบันดาลใจและก่อให้เกิดความ ผูกพัน 5) การสร้างวัฒนธรรมที่มีสมรรถนะสูงบนพื้นฐานของค่านิยมและจุดมุ่งหมายร่วม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำยุคใหม่ว่าผู้นำจะต้องเป็นบุคคล ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และทำให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยสร้างแรงบันดาลใจหรือ แรงบันดาลใจให้บุคคลแสดงความสามารถของตนออกมา เพราะการเป็นผู้นำต้องมีผู้ปฏิบัติตามและ ทำงานร่วมกันเพื่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรซึ่ง Stephen R. Covey ได้ระบุคุณลักษณะ ที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลไว้ 6 ประการคือ 1) การเลือกพี่เลี้ยง คือ การให้

คำแนะนำเพื่อการปฏิบัติงานและเพิ่มทักษะความรู้ในการเป็นผู้นำมากขึ้น ทั้งนี้ผู้สอนงานหรือทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงต้องมีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตมากที่สุด 2) นำโดยเป็นตัวอย่าง คือ ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 3) มีความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบหรือยอมรับในสิ่งที่ตนทำผิด 4) มอบอำนาจ คือ การเป็นผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเคารพและเชื่อใจ มีการวางแผนและสั่งการให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด 5) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ ผู้นำต้องมีความคิดก้าวไกล มองเห็นสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 6) พร้อมที่จะเติบโตและก้าวหน้า คือ ผู้นำต้องหมั่นพัฒนาตนเอง ค้นหาสิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

2.3.1.1 หลักการพัฒนภาวะผู้นำ

มัดคิวลี (Mecauley, 1998: อ้างถึงในวิมล จันทรแก้ว, 2555) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการพัฒนภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการบริหารงาน ทั้งด้านบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการ มีดังนี้

1.1.1 การพัฒนภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือระดับองค์กร โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล

1.1.2 การพัฒนภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้

1.1.3 การพัฒนภาวะผู้นำ มีพื้นฐานความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำได้โดยเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนแปลง แม้ว่าความสามารถในการเป็นผู้นำ อาจมีพื้นฐานมาจากพันธุกรรมมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก หรือมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ แต่สิ่งสำคัญคือวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่เอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้

2.3.1.2 การพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเอง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2015) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำตามแนวคิดของ John Heider ที่ประยุกต์หลักปรัชญาเต๋ามาใช้เป็นหลักในการพัฒนภาวะผู้นำว่า “การที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไรมันต้องใช้ความฉลาด แต่การจะรู้ตนเองเป็นอย่างไรมันต้องใช้ปัญญา ในการจัดการชีวิตผู้อื่นมันต้องใช้ความเข้มแข็ง แต่การจัดการกับชีวิตของตนเองมันต้องใช้อำนาจที่แท้จริง” ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ต้องบริหารจัดการตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยการเรียนรู้วิธีที่จะพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเป็นผู้นำภาคปฏิบัติมีดังนี้

1) หมั่นสำรวจตนเอง ผู้นำที่พัฒนาตัวเองจะศึกษาอย่างรอบคอบถึงพฤติกรรมของคนที่ทำอยู่ บุคลิกลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เริ่มต้นด้วยการสำรวจและประเมินตนเอง ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่สร้างภาพลักษณ์หลอกลวงตนเองและสำรวจคุณสมบัติพื้นฐานในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความน่าเชื่อถือ 6) ความมุ่งมั่น

2) ยอมรับจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ความเป็นผู้นำต้องเรียนรู้และพัฒนา ต้องยอมรับในข้อบกพร่อง ใช้ความกล้าหาญและความตั้งใจจริงในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในแต่ละเรื่องอย่างละเอียดและเอาจริงเอาจัง ดังที่เฮเตอร์กล่าวไว้ “การจัดการกับชีวิตของตนเองนั้นต้องใช้อำนาจที่แท้จริง”

3) พัฒนาให้ครบถ้วนทุกด้าน การพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทุกด้าน คือด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะชีวิต และด้านประสบการณ์

4) ตั้งเป้าหมายพัฒนาให้ชัดเจน การตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม มีระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อทำสำเร็จควรพิจารณาตัวเองและกำหนดเป้าหมายที่ต้องพัฒนาในขั้นต่อไป

ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะต้องไม่เป็นการสร้างภาพลักษณ์ภายนอก ในด้านบุคลิกท่าทาง ลักษณะการพูดการใช้อำนาจ ที่มุ่งหวังเพียงให้เกิดการยอมรับ แต่ต้องเปลี่ยนแปลงจากองค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้จักการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ดังที่มหาตมะคานธี ได้เคยกล่าวไว้ว่า “ถ้าเราอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากตัวเรา”

การฝึกตัวเองให้มีภาวะผู้นำ (jobs DB, 2557) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำ ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานทุกคน ในองค์กรเนื่องจากภาวะผู้นำมีอยู่ภายในตัวเราทุกคน หากมีการเรียนรู้ ฝึกหัด และอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นผู้นำต้องอาศัยการกระตุ้นภาวะผู้นำในตัวบุคคล ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะ 5 ประการให้แก่บุคลากรในองค์กรจะนำองค์กรก้าวไปสู่ปลายทางแห่งความสำเร็จ มีดังนี้

1) ความเชื่อมั่น ผู้นำที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองจะทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและไว้วางใจในตัวผู้นำ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักรับฟังผู้อื่นด้วย

2) ทักษะในการฟัง ผู้นำที่ดีจะต้องรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและมีศิลปะในการฟัง เพราะการฟังคือการเรียนรู้ที่ดีที่สุด ผู้นำจึงต้องเรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่น เพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

3) การตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องกล้าตัดสินใจ โดยผู้นำต้องมีกรอบความคิด และการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ หาข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ทั้งนี้การมีที่ปรึกษาจะช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

4) การยอมรับจุดอ่อน ผู้นำที่ไม่ยอมรับจุดอ่อนของตนและพยายามสร้างสมมติฐานเอง ย่อมมีโอกาสตัดสินใจผิดพลาด จึงควรยอมรับในจุดอ่อนของตน ขอความช่วยเหลือ หรือสรรหาคนที่ไว้ใจได้มาเป็นที่ปรึกษา ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

5) การมีส่วนร่วม ผู้นำที่ดีไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรืออำนาจ แต่จะเข้าหาผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมเผชิญปัญหา และฝ่าฟันไปพร้อมกัน ให้คำแนะนำและยินดีในความสำเร็จของพวกเขา

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2010) ได้กล่าวถึงวิกฤติผู้นำที่เกิดขึ้นในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ องค์กรหรือหน่วยงาน การจะมีผู้นำที่น่าเชื่อถือจึงเป็นเรื่องยาก ดังนั้นการสร้างให้คนในองค์กรให้มีความเป็นผู้นำ (Leadership) จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้น โดยเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำภายในตนเองให้แข็งแกร่ง ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้นอย่างแน่วแน่จะทำให้มีผู้ตามมากขึ้น

2) ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเองต้องมาเป็นอันดับแรก และการมีทัศนคติเชิงบวกจะช่วยให้เราเชื่อมั่นในศักยภาพมากขึ้น

3) ความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ในแผนงานอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ตามหรือทีมงาน เพราะผู้นำเป็นอย่างไร ผู้ตามก็จะเป็นอย่างนั้น

4) การสื่อสารความเข้าใจกับผู้อื่น วิสัยทัศน์ และแผนงานของเรา ต้องได้รับการยอมรับจากทีมงาน ทุกคนเข้าใจในเรื่องที่สื่อสารอย่างชัดเจน ดังนั้นการสื่อสารจึงต้องมุ่งเน้นที่ผู้ฟังเป็นสำคัญ ต้องใช้ข้อความและภาษาที่เหมาะสมกับเขาเป็นหลัก

5) รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การรับฟังเป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับผู้นำ เพราะการรับฟังทำให้ผู้นำเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจในความต้องการของผู้อื่นนำไปสู่ความไว้วางใจ เมื่อผู้นำรับฟังผู้อื่นมากขึ้น ผู้อื่นก็จะรับฟังผู้นำอย่างเต็มใจ

6) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม การเป็นผู้นำรอบทิศทางต้องการคุณสมบัติของการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้านที่ดีเยี่ยม ทำให้ผู้นำทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และจะได้รับความร่วมมือที่ดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

7) ความมีใจรักในงานที่ทำ ผู้นำที่รักในงานที่ทำอย่างลุ่มหลง จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ไม่ว่าเหนื่อยแม้ว่าจะพบอุปสรรคมากมาย ทำให้ผู้ตามมองเห็นและอยากร่วมงานมากขึ้น เพราะพลังที่ผู้นำใช้ในการทำงานจะแพร่ไปถึงผู้ตามด้วยและทำให้ทีมงานกระตือรือร้นในเป้าหมายร่วมกัน

8) การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำมักจะอยู่ด้านหลังเมื่องานนั้นได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ผู้นำจะออกมายืนแถวหน้าทันที เมื่องานนั้นพบกับปัญหาที่คาดไม่ถึง และผู้นำประเภทนี้ที่ทีมงานต้องการและไว้วางใจที่สุด

9) เป็นผู้มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ผู้นำจะรับทั้งผิดและชอบในผลงาน ไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นอย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบเช่นนี้ทำให้ทีมงานพร้อมจะเดินไปข้างหน้าร่วมกับผู้นำ

Craig L. Pearce (2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำว่าต้องคำนึงถึงสภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต จึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและด้วยวิธีการที่หลากหลาย องค์กรจะก้าวไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถพึ่งพาการบริหารแบบบนสู่ล่าง หรือสั่งการ การควบคุมจากผู้นำ จำเป็นที่จะต้องสร้างผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ศตวรรษที่ 21

ดังนั้นการพัฒนาความเป็นผู้นำ ควรได้รับการพัฒนาก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งเพราะทำให้ผู้นำ มีความพร้อมอย่างเต็มเปี่ยมทั้งด้านทักษะการทำงาน (Hard Skill) และภาวะความเป็นผู้นำ (Soft Skill) หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของบุคคลทุกระดับ จะทำให้องค์กรนั้นพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในทุกระดับได้

2.3.2 วิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำ

การพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องทำเนื่องจากเมื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานแล้ว คนงานหรือพนักงานยังไม่แสดงว่าตนมีความรู้ ความเหมาะสมในการทำงาน การฝึกอบรมจึงเป็นงานขั้นแรกสำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม การให้ผู้เข้าใหม่ทำงานทันทีโดยให้เรียนรู้เอง สังเกตจากเพื่อนร่วมงาน ให้ได้รับบทเรียนจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก เป็นการสิ้นเปลืองมากกว่าการจัดการอบรมโดยตรง การฝึกอบรมสามารถใช้กับบุคคลที่เริ่มงานใหม่และผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว

2.3.2.1 ความสำคัญของการฝึกอบรม

เอกสารกระบวนการฝึกอบรมและการบริหารงานฝึกอบรม (ออนไลน์, 2558) กล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรม การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมจะเกิดผลเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรมและวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

เสนาะ ตีเยาว์ (2539) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ เป็นทางที่ทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีผู้ใดที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้ทันที

สุริยวิธยา ทรงกลด (2552) กล่าวว่าครูเป็นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศเจริญก้าวหน้าได้ต้องอาศัยครูในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นประชาชนพลเมืองที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูโดยวิธีการฝึกอบรมเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้ เข้าใจหลักการวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทักษะการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคที่เหมาะสมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูเห็นคุณค่าและศักยภาพแห่งตน ช่วยสร้างความเป็นเอกภาพให้กับวงวิชาชีพครู ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจ อีกทั้งยังช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและองค์กร

2.3.2.2 ประเภทการฝึกอบรม

แนวคิดและวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ก. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมจะเน้นเรื่องการปฏิบัติงานทุกด้าน และการสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองหรือเตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

ข. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัดเฉพาะงานที่จะต้องทำจริง ผู้เข้าอบรมจะทำงานตามปกติ โดยมีผู้กำกับดูแลหรือครูฝึก เป็นผู้กำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ทำหน้าที่อธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ในช่วงหลังการฝึกอบรมเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญระดับสูงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไว้แล้ว

2. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training) หรือลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน พันธกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ เน้นการจัด

อบรมครั้งละมาก ๆ ตั้งแต่ 10 - 100 คน ใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิคการบรรยาย การอภิปรายเป็นหลักและอาจมีการใช้สื่อดิจิทัล การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

3. การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงานและการฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานประกอบกัน

On The Job Training (OJT) (ออนไลน์,2558) เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ เป็นการออกแบบที่เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill - Based) ให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่ ใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด นอกจากนี้การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่ OJT ให้กับพนักงานตามงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ขั้นตอนและหลักปฏิบัติในการทำ OJT มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจงานใดจำเป็นต้องให้พนักงานมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดจำเป็นสำหรับการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งสำรวจว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว

2. ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

3. ขั้นตอนการสื่อสาร-ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการจัดฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ และการสอบถามหรือซักถามในประเด็นในส่วนที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า

4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ-ในช่วงการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนพนักงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในรายละเอียดอย่างช้า ๆ และมีการสาธิตวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

5. ขั้นตอนการประเมิน-ผู้บังคับบัญชาประเมิน ติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูลกับพนักงานทันที และขอแนะนำ หากเกิดความผิดพลาด

มยุรี พัฒนเศรษฐพงษ์ (2558) กล่าวถึง On the job training เป็นการพัฒนาพนักงานด้วยการถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว หัวหน้างานหรือผู้ฝึกจะชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ให้แก่พนักงานได้อย่างละเอียด หัวหน้างานหรือผู้ฝึกและพนักงานจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและไว้วางใจกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาพนักงานด้วย OJT นั้น หัวหน้างานหรือผู้ฝึกต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการชี้แนะพนักงาน ต้องพัฒนาแนวคิดเพื่อเข้าใจพนักงานที่มีความแตกต่าง ทางด้านอายุ การศึกษาและประสบการณ์ รวมทั้งพยายามให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานโดยมีหลักการ (Principle) ต่อไปนี้

1. การสอนงานด้วยวิธีการ On the Job Training หมายถึงผู้บังคับบัญชาสอนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะงานทางด้านเทคนิค หรืองานภายในสายวิชาชีพ (Technical Knowledge) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเบื้องต้นก่อนลงมือปฏิบัติจริง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องผ่านการเรียนรู้วิธีการสอนงาน OJT และสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

3. การสอนงาน ด้วยวิธีการ On the Job Training เกิดขึ้นเมื่อ

- 1) พนักงานเข้าใหม่ ที่ยังไม่มีความรู้ หรือทักษะ
- 2) พนักงานโอนย้าย และ/หรือ ไม่เคยปฏิบัติงานนั้นๆ มาก่อน
- 3) เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตหรือเปลี่ยนเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวิธีการปฏิบัติงานไปจากเดิม

4) งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการทำงานบ่อยครั้ง

5) ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานขึ้น เพราะจะส่งกระทบต่อการทำงานมาก

6) ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อความคล่องตัวในการบริหาร

7) ผู้บังคับบัญชาต้องการมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบัน เพื่อเป็นการพัฒนาตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า ตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใด แก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) คือการฝึกการปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึกคอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎี แต่มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะเห็นผลในระยะสั้น ต้นทุนต่ำ จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะจะทำให้ดูแลผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงานทำให้ Cost of Quality สูงขึ้น และ Productivity ต่ำลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมประเภทนี้ จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจเกิดปัญหาในการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎี ไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่นำความรู้ไปประยุกต์เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อน ผ่อนคลาย จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

Smriti Chand (2560) กล่าวว่าวิธีการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะคือการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานและการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้อย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจและในองค์กรใช้วิธีการดังกล่าวในการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กร แบ่งออกเป็น

1. วิธีการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On-the-job Training Methods) เป็นวิธีการที่บุคลากรใหม่จะเรียนรู้โดยการสังเกตจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานและเลียนแบบพฤติกรรม วิธีการนี้เสียค่าใช้จ่ายน้อยและไม่รบกวนเวลาทำงาน เนื่องจากพนักงานมีงานทำอยู่ตลอดเวลา ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมบุคลากรจะได้รับประสบการณ์ที่มีมาตรฐาน วิธีการที่ใช้โดยทั่วไปประกอบด้วย

1.1 การชี้แนะ (Coaching) คือการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัวช่วยให้ทราบจุดที่ควรพัฒนาอย่างรวดเร็วและพยายามให้ความสำคัญกับจุดที่ควรพัฒนา และเป็นการถ่ายทอดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

1.2 การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทัศนคติใช้สำหรับพนักงานฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารระดับสูงจะเป็นผู้ให้คำปรึกษา แบบตัวต่อตัว

1.3 การหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานที่เกี่ยวข้อง การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรรู้จักงานที่แตกต่าง ช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานและช่วยให้บุคลากรเกิดความสามัคคี ทั้งนี้การหมุนเวียนงานต้องทำอย่างเป็นระบบ

1.4 เทคนิคการสอนงาน (job instruction technique) เป็นวิธีการที่มีขั้นตอนที่เหมาะสมในการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกสอนต้องดำเนินการดังนี้ (1) เตรียมผู้ฝึกอบรมให้ทราบภาพรวมของงาน จุดมุ่งหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ (2) แจงให้บุคลากรทราบถึงงานหรือทักษะการทำงาน (3) อนุญาตให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกด้วยตัวเอง และ (4) ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะและให้การช่วยเหลือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ในรูปแบบการเขียนหรือโดยการเรียนรู้ผ่านทางชุดการฝึก วิธีนี้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูและวิทยากร ที่จะช่วยผู้รับการฝึกอบรมโดย 1) ให้คำแนะนำที่ละเอียดขั้นตอน 2) ให้ความรู้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้แล้ว 3) ให้เกิดความขยันทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

1.5 การฝึกงาน (Apprenticeship) เป็นการฝึกงานที่เป็นระบบด้วยการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานด้านทักษะใหม่ ๆ วิธีการฝึกอบรมนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการค้า งานฝีมือและสาขาวิชาทางเทคนิคซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเพิ่มพูนความสามารถ ต้องทำงานร่วมกับและภายใต้การดูแลโดยตรงของผู้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นช่างฝีมือ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีค่าใช้จ่ายสูง และไม่รับประกันว่าคนที่ผ่านการฝึกอบรมจะยังคงทำงานในองค์กรหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม และผู้ฝึกงานจะได้รับค่าตอบแทนตามข้อตกลงการฝึกงาน

1.6 การฝึกทำหน้าที่แทน (Understudy) วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาจะฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยงานของตน เช่น ผู้ช่วยผู้จัดการหรือผู้กำกับ (ในภาพยนตร์) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการสังเกต โดยมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวัน จุดประสงค์หลักคือเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่

2. วิธีการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off-the-job Training Methods) เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่ง บุคลากรเรียนรู้บทบาทการทำงานของตน โดยออกจากพื้นที่งานจริง ในช่วงเวลาหนึ่งไปในสถานที่ที่จัดสรรไว้เพื่อการฝึกอบรม ซึ่งอาจอยู่ใกล้สถานที่ทำงานจริง มีการจัดหาวัสดุการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ที่เข้มข้น และมีเสรีภาพในการแสดงออก วิธีการที่สำคัญ ได้แก่

2.1. การบรรยายและการประชุม (Lectures and Conferences) เป็นวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ทุกการฝึกอบรมจะเริ่มต้นด้วยการบรรยายและการประชุม เป็นการอธิบายสำหรับคนกลุ่มใหญ่ อย่างไรก็ตาม การบรรยายจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและความสนใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้พูดต้องมีความลึกซึ้งในเนื้อหา การบรรยายและการสัมมนาเป็นวิธีการที่ใช้กันทั่วไปในการฝึกอบรมในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

2.2 การฝึกอบรมในสถานที่ใกล้เคียงสภาพจริง (Vestibule Training) เป็นคำที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกับสภาพจริง ที่ช่วยให้เรียนรู้ และเข้าถึงสิ่งใหม่ พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในสภาพแวดล้อมเฉพาะเจาะจง โดยความพยายามที่จะสร้างสภาพการทำงานที่คล้ายคลึงกับ

สภาพการปฏิบัติจริง หลังจากผ่านการฝึกอบรมพนักงานในสภาพดังกล่าวแล้ว พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมอาจได้รับการจ้างงานที่คล้ายคลึงกับที่ได้ฝึกระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. แบบฝึกการจำลอง (Simulation Exercises) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ตรงกับสถานการณ์จริง ประกอบด้วย เกมการจัดการ กรณีศึกษา และการเล่นบทบาทสมมุติ

3.1 เกมการบริหาร (Management Games) เป็นเกมที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมที่ช่วยในการคิด การวิเคราะห์ ความสามารถในการใช้ตรรกะและการให้เหตุผล ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา เพื่อการตัดสินใจ เมื่อขาดข้อมูล การสื่อสารและความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ การใช้เกมการบริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดกลไกใหม่ในการรับมือกับความเครียด เกมเหล่านี้ช่วยในการประเมินแนวคิดการบริหารจัดการในทางปฏิบัติ จึงใช้เกมที่แตกต่างกันในการฝึกอบรมผู้บริหารทั่วไป ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้าการทำงาน

3.2 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นตัวอย่างที่ซับซ้อนที่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทของปัญหา กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้ฝึกงานเป็นหลัก กรณีศึกษาช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเพื่อลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะหลัก ๆ เช่นการสื่อสาร การทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหาและเพิ่มพูนให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความสุขและปรารถนาที่จะเรียนรู้

3.3 บทบาทสมมุติ (Role Playing) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะต้องรับบทบาทของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาและศึกษาผลกระทบของปัญหาในชีวิตมนุษย์และ / หรือผลกระทบจากกิจกรรมของมนุษย์ต่อโลกรอบตัวเราจากมุมมองของบุคคลนั้น เน้น"โลกแห่งความเป็นจริง" ที่ท้าทายผู้เรียนในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนโดยไม่มีคำตอบ"ถูกต้อง" เพียงคำตอบเดียวและใช้ทักษะที่หลากหลายนอกเหนือจากที่ใช้ในโครงการวิจัยทั่วไป การเล่นบทบาทสมมุติ ทำให้ผู้เรียนได้รับโอกาสอันมีค่าในการเรียนรู้ ไม่เพียงแต่เนื้อหาของหลักสูตรเท่านั้น ยังได้เรียนรู้ขั้นตอนในการเล่นบทบาท การกำหนดวัตถุประสงค์ เลือกบริบทและบทบาท การแนะนำการฝึก การเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการอภิปรายและการประเมินผล ประเภทของการเล่นบทบาทอาจเป็นการเล่นบทบาทหลายบทบาท การเล่นบทบาทเดี่ยว การหมุนเวียนบทบาทและการเล่นบทบาทตามธรรมชาติ

3.4 การฝึกตัดสินใจด้วยชุดปัญหา (In-basket training) ประกอบด้วยชุดเอกสารซึ่งอาจรวมถึง e-mail SMS รายงาน บันทึกช่วยจำ และสิ่งอื่น ๆ ผู้ฝึกสอนต้องจัดลำดับความสำคัญในการตัดสินใจที่ต้องตัดสินใจทันทีและการตัดสินใจที่สามารถเลื่อนเวลาออกไปได้

4. การฝึกอบรมกระบวนการกลุ่ม ด้านความรู้สึก (Sensitivity Training) หรือการฝึกอบรมกลุ่มแบบตัว T การฝึกอบรมนี้เป็นการทำให้คนเข้าใจเหตุผลของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการพัฒนารูสึกที่ไวต่อสังคมและพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น เป็นความสามารถส่วนบุคคลในการรับรู้ความรู้สึกและความคิดของ

ผู้อื่น จากมุมมองของตัวเอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของบุคคล ความกังวล อารมณ์และสิ่งที่คุณมี เหมือนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมจึงไม่ควรทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือวิทยากร ควรพยายามอธิบายกระบวนการในกลุ่มโดยใช้เหตุการณ์เป็นตัวช่วย เพื่อชี้ประเด็นทั่วไปหรือให้ข้อเสนอแนะ การกระทำของกลุ่มโดยรวมคือเป้าหมายและกระบวนการ

5. การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis) เป็นการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่สมจริงและเป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์และทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแต่ละครั้ง จะมีแรงจูงใจจากบุคคลหนึ่งและมีปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจที่ได้รับจากบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ของปฏิกิริยาของแรงจูงใจ ระหว่างคนสองคนนี้เรียกว่าการวิเคราะห์การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอธิบายลักษณะหรือสถานะ (ego state) ซึ่งเป็นลักษณะที่บุคคลสะสมและสร้างมาตั้งแต่วัยเด็กโดยไม่รู้ตัว ซึ่งเป็นวิถีทางที่บุคคลแสดงออกในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยแบ่งสถานะของบุคคล เป็น 3 แบบคือ

สถานะเด็ก (child) คือบุคลิกภาพที่แสดงออกตามธรรมชาติตามความต้องการของตนเอง และตามสถานะอารมณ์ต่าง ๆ บุคคลจะแสดงออกในสิ่งที่ตนเองต้องการที่จะกระทำโดยไม่สนใจเรื่องเหตุผล ดังนั้นพฤติกรรมในสถานะนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่ชอบเล่น ชอบเข้าหาคนอื่น หัวเราะ ร้องไห้ แบ่งเป็น 1) สถานะเด็กที่ปรับตัวคือบุคลิกภาพที่มีการปรับตัวเพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข 2) สถานะเด็กตามธรรมชาติ คือบุคลิกภาพที่มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ มีการแสดงออกตามความต้องการของตนเอง เช่น ทบตี เข้าหาหัวเรา ร้องไห้ ชอบเล่น เป็นต้น

สถานะพ่อแม่ (parent) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะมีลักษณะปกป้อง และแสดงออกให้เห็นถึงความมีอำนาจ ตลอดจนความรับผิดชอบ แบ่งเป็น 1) สถานะพ่อแม่ที่เฝ้าระเบียบ การแสดงออกจะเป็นไปในลักษณะที่เอาแต่ใจตัวเอง ออกคำสั่ง เข้มงวด จุกจิก จู้จี้ วิพากษ์วิจารณ์ 2) สถานะพ่อแม่ที่มีความเมตตากรุณา การแสดงออกจะเป็นไปในลักษณะที่เอาใจใส่ ยกย่อง ชมเชย ปกป้อง ค้ำครอง ช่วยเหลือ

สถานะผู้ใหญ่ (adult) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่หรือมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ แสดงออกเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้เหตุผลและความคิดที่มีลักษณะเป็นตรรกศาสตร์ การดำเนินงานหรือการตัดสินใจของบุคคลที่มีสถานะจิตแบบผู้ใหญ่จะไม่มีการใช้อารมณ์ หรือความรู้สึกใด ๆ มาเกี่ยวข้องแต่จะใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ โดยทั่วไป บุคคลจะมีบุคลิกภาพ ทั้ง 3 นี้อยู่ในตัว แต่ละบุคลิกภาพที่ปรากฏหรือแสดงออกจะเป็นเพียงแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น ขึ้นอยู่กับอารมณ์ เหตุผล สถานการณ์ และบรรยากาศของการติดต่อที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิธีการพัฒนาความผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547:136-140) กล่าวถึงการเลือกวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงความต้องการผู้เข้ารับการพัฒนา ลักษณะของวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำที่ดีทำให้ผู้รับเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำและพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ และฝึกฝนได้ด้วยวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำที่หลากหลายจากการสำรวจแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ สามารถสรุปวิธีการพัฒนาได้ 33 วิธี ดังนี้

1. กรณีศึกษา (Case study) คือ การใช้กรณีศึกษาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และเสนอแนะ อาจเป็นกรณีขององค์กรหรือของผู้อื่น เพื่อช่วยให้เข้าใจภูมิหลังขององค์กรมากขึ้น
2. การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity training/Laboratory training) เป็นการฝึกอบรม ด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกของบุคคลจากการมีปฏิสัมพันธ์ อันจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น คือ ฝึกหัดคนให้รู้ถึงความรู้สึกหรือการแสดงออกของผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น
3. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ด้วยทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะคิด การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม
4. กลุ่มซักถาม (Audience reaction group) การฝึกหัดหรือจัดกลุ่มผู้อบรมให้มีหน้าที่ซักถามประเด็นปัญหา และฝึกหัดการจับประเด็นคำถาม จดบันทึกคำถามคำตอบและสรุปการบรรยายเพื่อรายงานต่อที่ประชุม เป็นการฝึกสมาธิในการฟัง การเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่มและกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง
5. เกมการบริหาร (Management game) เป็นเทคนิคการพัฒนาฝ่ายจัดการด้วยการแข่งขันกันศึกษาข้อมูล วิเคราะห์และตัดสินใจ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างสถานการณ์จำลอง
6. การจัดทีมผู้ฟัง (Listening team) การจัดกลุ่มให้เป็นผู้ฟังในการอบรม ทำหน้าที่จดบันทึก ฝึกหัดการจับประเด็น บันทึก เรียบเรียงให้ได้ประเด็นเนื้อหาสำคัญ ส่งรายงานหรือรายงานที่ประชุม
7. การชี้แจงปัญหาข้อใจ (Forum) วิธีการนี้จะใช้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ความสงสัยหรือความคิดเห็นไม่ตรงกัน โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้พูดหรือชี้แจง เป็นการฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้กับพนักงาน
8. ซินดิเคต (Syndicate) เป็นการฝึกอบรมผู้บริหารให้สามารถแก้ปัญหาเฉพาะขององค์กร โดยการให้ความรู้หรือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6-12 คน เพื่อแก้ไขปัญห แต่ละเรื่องตามความสนใจของสมาชิก และประชุมใหญ่เพื่อให้แต่ละกลุ่มรายงานผล แก้ไขเพิ่มเติมรวบรวมผลและจัดทำข้อเสนอของที่ประชุม
9. การบรรยายหมู่หรือการประชุมปาฐกถา (Symposium) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคนที่แบ่งกันพูดคนละตอนในเรื่องเดียวกัน โดยไม่มีการอภิปรายหัวข้อของคนอื่น

10. ทักษะศึกษา/ศึกษาดูงาน (Field trip/Field study) เป็นการศึกษาดูงานสถานที่อื่น เพื่อให้เห็นเหตุการณ์ของการปฏิบัติงานจริง แล้วกลับมาบอกข้อสังเกต เขียนรายงานหรืออภิปรายสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม
11. การทำโครงการจริง (Live project or Group work) เป็นวิธีที่วิทยากรกำหนดให้ทำงานตามขอบเขตของเรื่องที่กำหนดและกำหนดรายละเอียดที่จะให้ทำแนวปฏิบัติ โดยการประยุกต์หลักวิชาการที่ศึกษาอบรม สามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
12. การทำแบบฝึกหัด (Exercise) เป็นการกำหนดให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกรอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อการแก้ปัญหาหรือทำการทดลองโดยการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
13. การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (Action learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องของกลุ่ม เพื่อร่วมกันคิด ทำความเข้าใจ ร่วมกันพัฒนา แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งบุคคล ทีมและองค์กร โดยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานในแผนกอื่นเต็มเวลาหรือในโครงการที่ทำร่วมกันหลายฝ่าย ทำให้ได้ประสบการณ์จริง ได้เพิ่มพูนทักษะการวางแผน และการวิเคราะห์ปัญหา
14. การสอนงาน/ถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว (Coaching) เป็นการเรียนรู้จากผู้ทำงานในปัจจุบัน จึงใช้ในกรณีที่ผู้บริหารเดิมเกษียณอายุ เลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายงานเพื่อเตรียมรับตำแหน่งใหม่
15. การหมุนเวียนงาน (Job rotation) ช่วยแก้ปัญหาความเฉื่อยชาในการทำงาน และให้ฝ่ายบริหารมีประสบการณ์กว้างมากขึ้น เกิดมุมมองใหม่ เกิดความร่วมมือและเข้าใจปัญหาฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งสร้างความคุ้นเคยและสร้างทีมงานที่ดี วิธีการนี้จึงไม่เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
16. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน การใช้เวลาและทรัพยากรอื่นๆ อย่างเหมาะสม ฝึกการสังเกต จดจำ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสื่อสาร การนำการแบ่งงาน และการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
17. บทบาทสมมุติ (Role playing) เป็นการพัฒนาฝ่ายบริหารให้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ฝึกความเป็นผู้นำ การวางแผน และการมอบหมายงาน โดยแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง
18. การบรรยาย (Lecture) เป็นการสอนหรือการบอกเล่าทางวิชาการ ทำให้เกิดการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ เกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการและทฤษฎี เป็นการสื่อสารทางเดียว

19. การประชุมจำแนกได้ดังนี้

19.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เน้นการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย

19.2 ประชุมโต๊ะกลม (Panel or Round table) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟัง จำนวน 4-6 คน อภิปรายหัวข้อที่กำหนด บนโต๊ะกลมมีการแสดงทัศนคติมากกว่าข้อเท็จจริง โดยจัดที่นั่งให้ผู้อภิปรายเห็นหน้ากัน มีผู้อภิปรายที่ทำหน้าที่แนะนำ สอบถามปัญหา ควบคุมการอภิปรายและสรุปการอภิปราย

19.3 การประชุมระดับผู้บริหาร (Convention) เป็นการประชุมเฉพาะระดับผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนวิธีการทำงานระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมประชุม รวมทั้งการรับทราบนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง

19.4 การประชุมทางวิชาการ (Conference) เป็นการประชุมที่ใช้ได้หลายวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

20. การเผชิญเหตุการณ์ (Incident method) เป็นวิธีการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นข้อเท็จจริงจากบุคคล สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีวิทยากรช่วยแยกแยะรายละเอียดจากจุดของเหตุการณ์ รวบรวมคำถามและให้กลุ่มหัดตัดสินใจ รวมทั้งประเมินการกระทำ พฤติกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ถูกต้องเหมาะสม

21. การฝึกสั่งการ (In basket training) เป็นการฝึกการบริหาร รวมทั้งการสอนงาน การอนุมัติ การแบ่งงาน และมอบหมายงาน โดยนำเรื่องจริงที่ผู้บริหารจะต้องสั่งการมาใส่ในแฟ้มแล้วให้ตัดสินใจเรื่องที่เป็นปัญหาต่างๆ ในเวลาจำกัด

22. เข้าร่วมกับสถาบันการศึกษา (Institute) เป็นการส่งผู้บริหารเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา หรือการเข้าร่วมในโครงการที่จัดให้เป็นพิเศษเฉพาะตัวหรือทั้งองค์การ

23. การระดมความคิด (Brain storming) เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยการพูดหรือเขียนลงกระดาษ ตามเวลาที่เหมาะสม แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้

24. อีเลิร์นนิง (E-Learning) เป็นรูปแบบการศึกษาที่เน้นการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ เป็นการเรียนจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดเนื้อหา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่นคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทางสัญญาณโทรทัศน์หรือสัญญาณดาวเทียม ในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนออนไลน์ การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม หรือการเรียนจากวีดิทัศน์ตามอัธยาศัย เป็นต้น

25. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Program instruction) เป็นการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้จากเครื่องมือหรือหนังสือที่มีบทเรียน คำถาม คำตอบ คำอธิบาย ใช้ในบทเรียนจนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน เรียนรู้ได้ตามลำดับความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง

26. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction : CAI) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากบทเรียน CAI ถูกออกแบบให้ผู้เรียนโต้ตอบกับเครื่องคอมพิวเตอร์ และทราบผลการปฏิบัติ ได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้องแข่งกับผู้อื่น

27. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการที่ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ มีข้อคิดทางประสบการณ์กับวิชาที่เรียนในห้องอบรม อาจมีการกำหนดให้แต่ละคนไปสัมภาษณ์ ในหัวข้อที่กำหนดแล้วนำมาเสนอในชั้นสรุปรวบรวมเป็นเรื่องราวทั้งหมด

28. การสัมมนา (Seminar) เป็นการให้สมาชิกร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางในการดำเนินงานในขอบข่ายที่กำหนด เป็นการลดความรู้สึกต่อต้านการเรียนรู้ เพราะทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมและเป็นการสื่อสารสองทาง

29. การสาธิต (Demonstration) แบ่งเป็น

29.1 การสาธิตแบบแสดงผล (Result demonstration) เป็นการนำของจริงมาแสดงวิธีทำให้ผู้อบรมเห็นของจริง กระบวนการ ต่างกับการสาธิตวิธี ตรงที่ไม่ต้องแสดงวิธี ขั้นตอนการปฏิบัติมีลักษณะการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การอบรม 5 ส แล้วนำไปชมองค์การที่ใช้วิธี 5 ส อย่างได้ผล

29.2 การสาธิตวิธี (Method demonstration) เป็นการนำของจริงมาแสดงวิธี เพื่อทำให้ผู้เข้าอบรมเห็นของจริง กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการใช้เครื่องมือ ต้องจัดให้ผู้อบรมเห็นการทำอย่างชัดเจน อาจฝึกปฏิบัติจริงหรือใช้บทบาทสมมุติก็ได้

30. การเรียนรู้ทางไกล (Distance learning) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ไกลกัน ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหา สารและประสบการณ์โดยอาศัยสื่อประสมหลายรูปแบบ ได้แก่ สื่อที่เป็นหนังสือ สื่อทางไปรษณีย์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ วิทยุกระจายเสียง โทรศัพท์ การประชุมทางไกลด้วยภาพและเสียง (Video conference) อินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนที่อยู่ต่างสถานที่สามารถศึกษาหาความรู้ได้

31. การอภิปราย (Discussion) เป็นการจัดให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป พุดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนต่อประเด็นที่เป็นปัญหาที่สนใจร่วมกัน มีหลายรูปแบบ เช่น การนำอภิปราย การอภิปราย การอภิปรายกลุ่มย่อย การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน และการอภิปรายแบบปุจฉา-วิสัชนา

32. กิจกรรมพัฒนาจิต (Mind development activity) เป็นการฝึกฝนปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริม ความมีพลังของจิตให้สงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิ เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ปัญหาในการทำงานและการดำรงชีวิต

33. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) เป็นการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องช่วยจัดลำดับความสำคัญ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

ทรูเลฟ (Truelove, 1992 : 168-169) เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 วิธี ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo learning) ได้แก่
 - 1.1 การฝึกปฏิบัติตามงานที่มอบหมาย (Assignment)
 - 1.2 การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed learning)
 - 1.3 การทำโครงการเดี่ยว (Project individual)
 - 1.4 การปฏิบัติซ้ำ (Action maze)
 - 1.5 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer based training)
 - 1.6 การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive video)
 - 1.7 สถานการณ์จำลอง (Simulation)
2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One on one learning) ได้แก่
 - 2.1 การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guided practice)
 - 2.2 การสอนงาน (Coaching)
 - 2.3 การให้คำปรึกษา (Counseling)
 - 2.4 การฝึกงาน (Mentoring)
 - 2.5 การสาธิต (Demonstrating)
 - 2.6 สถานการณ์จำลอง (Simulation)
 - 2.7 การอ่านตามคำแนะนำ (Guided reading)
 - 2.8 การติวเข้ม (Tutorial)
3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) ได้แก่
 - 3.1 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)
 - 3.2 การสอนกลุ่มย่อย (Micro teaching)
 - 3.3 การบรรยาย (Lecture)
 - 3.4 การเรียนจากบทเรียน (Lesson)
 - 3.5 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด (Discussion)
 - 3.6 การทำโครงการรายกลุ่ม (Project group)

- 3.7 การฝึกปฏิบัติ (tray exercise)
- 3.8 การฝึกปฏิบัติ ทักษะเฉพาะด้าน (Exercise skills)
- 3.9 การฝึกปฏิบัติ รายกลุ่ม (Exercise group)
- 3.10 การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case study situation)
- 3.11 การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ (Case study situation)
- 3.12 สถานการณ์จำลอง (Simulation)
- 3.13 เกมทางธุรกิจ (Business game)
- 3.14 การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery learning)
- 3.15 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning set)
- 3.16 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 3.17 การศึกษานอกสถานที่ (Field trip)
- 3.18 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open forum)

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

สาโรจน์ เกษมสุขโชติกุล (2560) กล่าวว่า Peer Assist เป็นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดได้ (Explicit Knowledge) การทำPeer Assist เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมที่มีทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองที่กว้างขึ้น

Knowles (1975) ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ประการ คือ 1) บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนรู้ได้มากกว่าและดีกว่า 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการที่ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตและชี้นำตนเองได้ 3) นวัตกรรมทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้เรียนต้องริเริ่มเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 4) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกต้องศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะความรู้จะล้าสมัยและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สายสุตา ชันธเวช (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีคุณลักษณะของการชี้นำตนเองในการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลมีประสบการณ์ และมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป เพราะมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ มีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความรับผิดชอบ

ของบุคคลและเป็นความเชื่อมั่นในศักยภาพของการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ (never-ending potential of human) การมีความสัมพันธ์อันดีช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดอย่างแตกฉาน (Critical thinking)

Jack Canfield and Peter Chee (2012) กล่าวถึงการโค้ชเป็นการนำคนสู่ความสำเร็จ 5 ประการ คือ 1) บรรลุเป้าหมาย 2) เอาชนะปัญหา 3) เรียนรู้และพัฒนา 4) ปลุกฝังความเชื่อและอุปนิสัยใหม่ 5) ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ด้วยการยกระดับคนอื่นให้สูงขึ้น ซึ่งการโค้ชจะช่วยยกระดับความสามารถและสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

สมศักดิ์ ภูวิภาดารวรรณ (2544) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ (Experiential Learning) หมายถึงการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นแรงกระตุ้นให้สะท้อน (Reflection) สิ่งที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะ เจตคติ หรือวิธีการคิดใหม่ ในการเรียนแบบประสบการณ์ครูต้องคำนึงถึงแหล่งทรัพยากร 4 แหล่ง คือ 1) เวลา (Time) 2) สถานที่ (Space) 3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) 4) สื่อการสอน (Teaching Materials) ซึ่งครูสามารถใช้ทรัพยากรดังกล่าวเป็นตัวเชื่อมโยงให้นักเรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลกรอบตัว

DuBrin (1998) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำช่วยในการปรับปรุงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การทำความรู้จักตนเองทำให้ผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล เพื่อเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำ ตัวผู้นำจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองหมายถึง ความพยายามรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำจะต้องอ่านและศึกษา หรือเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง เพื่อการเป็นผู้ฟังที่ดี วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลมีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในทันทีทันใด เช่น ผู้นำศึกษาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ มีความหวังว่าสักวันหนึ่งเขาจะใช้หลักคณิตศาสตร์ที่เรียนมา อธิบายเหตุผลของเหตุการณ์ เป็นการเพิ่มพูนความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับ นำการศึกษาที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำจะต้องใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำ ทั้งนี้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการและความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการนำใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล หากขาดประสบการณ์จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่ง คือ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) เนื้อหา ประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงต้องรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันและอย่างหลากหลาย

5. การให้คำปรึกษา เป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยึดประสบการณ์เป็นหลักที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) จะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่นักเรียนโดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ

Day & Halpin (2001 อ้างถึงใน กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, 2555) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มักจะใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติที่มีอยู่ของบุคลากรในองค์กรให้หันมาร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรโดยการพัฒนาโดยใช้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) หรือการเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarked) ซึ่งมีองค์ประกอบที่พบมากในการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ใช้วิธีการประเมินข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา
- 2) การสอนงานโดยผู้บริหาร
- 3) การเป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา
- 4) การสร้างเครือข่ายในการทำงาน
- 5) การเรียนรู้จากผลสะท้อนกลับ
- 6) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
- 7) การศึกษาจากประสบการณ์ภายนอก

Yukl (2006) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการทำงานสามารถพัฒนาได้โดยใช้ 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การสาธิต (Demonstrations) 3) การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามขั้นตอน (Procedural Manuals) 4) วีดิทัศน์ (Videotapes) 5) การฝึกจากเครื่องมือจำลอง (Equipment Simulators) 6) การฝึกจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Interactive Computer Tutorials) การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านบริหารและความคิดรวบยอด สามารถพัฒนาได้โดยใช้ 1) แบบฝึกหัด (Exercises) 2) สถานการณ์จำลอง (Simulations) 3) วีดิทัศน์ (Videotapes) 4) เกมบริหาร (Business Games) ส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลนั้นสามารถพัฒนาได้โดยใช้ 1) การบรรยาย (Lecture)

- 2) วีดิทัศน์ (Videotapes) 3) การอภิปรายกลุ่ม (Case Discussion) 4) บทบาทสมมุติ (Role Playing)
5) กิจกรรมกลุ่ม (Group Exercise)

กัลยา เมืองสง (2550) พบว่าวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การประชุมปฏิบัติการ 3) การระดมความคิด

พงกะพัน ตะกลมทอง (2555) พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ 17 วิธี คือ 1) บทบาทสมมุติ 2) เกมบริหาร 3) กิจกรรมนันทนาการ 4) กิจกรรมพัฒนาจิต 5) กรณีศึกษา 6) การระดมความคิด 7) ศึกษาดูงาน 8) การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ 9) การเผชิญเหตุการณ์ 10) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 11) เกมการศึกษา 12) การฝึกงาน 13) การสนทนาวางกลม 14) การทำแบบฝึกหัด 15) การทำโครงการจริง 16) การฝึกสั่งการและ 17) การประชุมทางวิชาการ

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ที่	วิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำ	DuBrin,	Yukl,	Truelove,
1	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo learning)			✓
	- การฝึกปฏิบัติตามงานที่มอบหมาย			✓
	- การใช้บทเรียนโปรแกรม		✓	✓
	- การทำโครงการเดี่ยว			✓
	- การปฏิบัติซ้ำ			✓
	- การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer based training)			✓
	- การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive video)		✓	✓
	- สถานการณ์จำลอง (Simulations)			✓
	- การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามขั้นตอน (Procedural Manuals)		✓	
	- การฝึกจากเครื่องมือจำลอง (Equipment Simulators)		✓	
	- การรับรู้หรือเรียนรู้ด้วยการให้การศึกษา (Education)	✓		
2	การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One to one learning)			✓
	- การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guided practice)			✓
	- การสอนงาน (Coaching)	✓		✓
	- การให้คำปรึกษา (Counseling)			✓
	- การฝึกงาน (Mentoring)	✓		✓
	- การสาธิต (Demonstrating)		✓	✓
	- สถานการณ์จำลอง (Simulation)			✓
	- การอ่านตามคำแนะนำ (Guided reading)			✓
	- การติวเข้ม (Tutorial)			✓
	- การฝึกอบรม (Training)	✓		

ที่	วิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำ	DuBrin,	Yukl,	Truelove,
3	การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning)			✓
	- การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)			✓
	- การสอนกลุ่มย่อย (Micro teaching)			✓
	- การบรรยาย (Lecture)		✓	✓
	- การเรียนจากบทเรียน (Lesson)			✓
	- การทำโครงการรายกลุ่ม (Project group)			✓
	- การฝึกปฏิบัติ (tray exercise)			✓
	- การฝึกปฏิบัติ ทักษะเฉพาะด้าน (Exercise skills)			✓
	- การฝึกปฏิบัติ รายกลุ่ม (Exercise group)			✓
	- การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด (Discussion)			✓
	- การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case study documentation)			✓
	- การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ (Case study situation)			✓
	- สถานการณ์จำลอง (Simulation)			✓
	- เกมทางธุรกิจ (Business game)			✓
	- การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery learning)			✓
	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning set)			✓
	- การระดมสมอง (Brainstorming)			✓
	- การศึกษานอกสถานที่ (Field trip)			✓
	- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open forum)			✓
	- การสร้างประสบการณ์ในงาน (JOB Experience)	✓		

ดังนั้นการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง แนวทางและวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำมีวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลในด้านจิตวิญญาณ จึงต้องใช้วิธีการที่เหมาะสม วิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำตามทฤษฎีของ Truelove (1992) และ DuBrin (1998) เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และสถานการณ์ที่ผู้นำเจริญชีวิตอยู่ จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ที่ต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นการสร้างคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในทุกมิติทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในงาน และด้านบุคลิกภาพที่ประกอบด้วยกายและจิตวิญญาณ เพื่อเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2.3.3 ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของโรงเรียนครอบครัวชาวเลเข็ียน

2.3.3.1 ความเป็นมาของครอบครัวชาวเลเข็ียน

ครอบครัวชาวเลเข็ียนถือกำเนิดมาจากความมุ่งมั่นของนักบุญยอห์น บอสโกที่ว่า การอบรมเยาวชนเรียกร้องให้มีเครือข่ายของคนที่ถูกทอดทิ้งเพื่อความรอดของเยาวชนที่อ่อนแอและการ

ร่วมงานในสิ่งที่เยาวชนคาดหวัง และมีความหมายสำหรับสังคม ท่านได้เชิญผู้ร่วมงานหลายคนให้มาทำงานกับท่าน ซึ่งต่อมากลายเป็นรูปแบบครอบครัวซาเลเซียน จากนั้นได้รวบรวมเยาวชนกลุ่มหนึ่งและอบรมพวกเขาเพื่อก่อตั้งเป็นครอบครัวนักบวชคณะซาเลเซียน และมีการจัดตั้งกลุ่มอื่นๆ ขึ้นโดยมีเป้าหมายแห่งการแพร่ธรรมและมีความรักอภิบาลแห่ง “Da mihi animas cetera tolle” เป็นหัวใจและกลไกในการขับเคลื่อนของครอบครัวซาเลเซียน ซึ่ง “Da mihi animas” เป็นคติพจน์ของนักบุญยอห์นบอสโกและถ่ายทอดมาสู่เราในปัจจุบัน ทำให้เรามองเยาวชนและมิติฝ่ายจิตของพวกเขาเพื่อดูแลและช่วยพวกเขาให้ปลุกกระแสเรียกแห่งการเป็นบุตรของพระเจ้าให้ตื่นขึ้น ส่วน “cetera tolle” เป็นความมุ่งมั่นที่จะช่วยพวกเขาให้บรรลุเป้าหมายตามแนวการอบรมตามระบบป้องกัน คือ เหตุผล ศาสนา และความรักเมตตา สิ่งนี้เรียกร้องการตัดใจจากทุกสิ่งทุกอย่าง ที่จะชักนำเราไปจากหน้าที่ต่อพระเจ้าและต่อเยาวชน ซึ่งขบวนการซาเลเซียนนี้จะเติบโตพัฒนาได้ต้องอาศัยความเชื่อสัตย์ต่อพระพรพิเศษ รวมทั้งผู้รับเจิมจะต้องเป็นแกนนำที่เข้มแข็งและเต็มด้วยชีวิตชีวาคอยสร้างแรงบันดาลใจ

Pascual Chavez (2009) กล่าวว่าปัจจุบันมีกลุ่มต่าง ๆ ที่สังกัดครอบครัวซาเลเซียนและได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ จำนวนทั้งหมด 23 กลุ่มประกอบด้วย

คณะนักบุญฟรังซิสเดอซาลส์ (คณะซาเลเซียนของคูนฟอบสโก)

สถาบันธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ของคริสตชน

สมาคมซาเลเซียนผู้ร่วมงาน

สมาคมศิษย์เก่าดอนบอสโก

สมาคมศิษย์เก่าธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์

สมาคมอาสาสมัครดอนบอสโก (VDB)

ธิดาแห่งดวงพระทัยศักดิ์สิทธิ์

Salesian Oblates of the Sacred Heart

Apostles of the Holy Family

Caritas Sisters of Miyazaki

Missionary Sisters of Mary Help of Christians

Daughters of the Divine Saviour

คณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย

Sisters of Jesus the Adolescent

Salesian Women's Association

Association of Mary Help of Christians

Catechists Sisters of Mary Immaculate Help of Christians

คณะธิดาพระราชนิมาเรียผู้บริสุทธิ์

Volunteers with Don Bosco

Witnesses of the Risen Lord TR 2000

Congregation of St. Michael the Archangel

Congregation of Sisters of the Resurrection

Sisters Announcers of the Lord

ครอบครัวชาวเลเซียนได้สะท้อนเอกลักษณ์ที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นแก่น มีเอกภาพ และ ในด้านการสื่อสาร โดยแต่ละกลุ่มต่างหาวิธีการ ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งด้วยหลักการ หรือธรรมเนียมชีวิต แนวทางเพื่อการอบรมสมาชิก การสังเคราะห์ชีวิตชาวเลเซียนเฉพาะกลุ่มของตน และการทุ่มเทเพื่อปรับปรุงการบริหารและ หาหนทางหรือโอกาสเพื่อการเติบโตและพัฒนา มีความพยายามร่วมกันในการหาความเป็นไปได้และกำหนดรูปแบบแห่งความเป็นจิตหนึ่งใจเดียวกัน โดยการอ้างอิงเอกลักษณ์รวมของครอบครัวชาวเลเซียน พันธกิจครอบครัวชาวเลเซียน

ธรรมเนียมอัตลักษณ์ครอบครัวชาวเลเซียนเป็นเอกสารซึ่ง Pascual Chavez (2012) ได้มอบให้แก่ครอบครัวชาวเลเซียน มีโครงสร้างขององค์กรเป็นครอบครัว หมายถึงสายสัมพันธ์ ซึ่งเชื่อมโยงกลุ่มต่างๆ เข้าด้วยกันและเป็นคำที่แสดงออกถึงความเป็นสถาบันที่มีความสนิทสัมพันธ์ภายในด้านพระพรพิเศษและจิตวิญญาณ ดังนั้นคำว่าครอบครัวจึงเป็นการระบุการเป็นสมาชิกระดับต่าง ๆ ของครอบครัวชาวเลเซียนอย่างชัดเจน การเป็นสมาชิกของครอบครัวชาวเลเซียนเกิดจากจิตตารมณ์เดียวกัน ซึ่งเป็นพันธกิจที่ได้รับแรงบันดาลใจจากพระพรพิเศษของนักบุญยอห์น บอสโก โดยรักษาลักษณะเฉพาะและดั้งเดิมของแต่ละกลุ่มไว้ ครอบครัวชาวเลเซียน เป็นหมู่คณะที่ประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ มีส่วนร่วมในพันธกิจชาวเลเซียน เพื่อรับใช้เยาวชนและคนยากจน เพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์ เป็นพลเมืองยุคใหม่และมีความสมานฉันท์ในสังคมโลกาภิวัตน์

โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน เป็นโรงเรียนคาทอลิกมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาอบรม เป็นสถาบันการอบรมที่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และมีความหมายใน 94 ประเทศ เพื่อช่วยให้เยาวชนเตรียมตัวเพื่อชีวิตได้อย่างดี โดยฟื้นฟูงานด้านการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพเชิงการอบรมและอภิบาลของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการอภิบาลเชิงคุณภาพของชีวิตโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน วิธีการทำงานที่เน้นชีวิตประจำวันเพื่อการอบรม ความสัมพันธ์และทุกโครงการต้องไปถึงเป้าหมาย 2) หมู่คณะอบรม-อภิบาล การทำให้โรงเรียนเป็นหมู่คณะเพื่อการอบรมและประกาศข่าวดีแก่เยาวชน ไม่ใช่สถาบันที่ให้บริการด้านการศึกษาอย่างเดียว โดยให้ความสนใจต่อความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว และให้เยาวชนเป็นตัวเอกในการอบรมในบริบทที่แตกต่างกัน 3) โรงเรียนเป็นเวทีของการประกาศข่าว

ดีที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสนับสนุนและถ่ายทอดวัฒนธรรมและทัศนคติที่ได้รับแรงบันดาลใจ จากคุณค่าพระวรสาร การอภิบาลเยาวชนชาวเลเซียนในสนามการศึกษา ต้องสนับสนุนเยาวชนไม่เพียง ในด้านชีวิตคริสตชนเท่านั้น แต่ยังต้องสนับสนุนพวกเขาให้มีวัฒนธรรมที่ได้รับการดูแลจากความเชื่อ และคุณค่าแห่งพระวรสารด้วย 4) โรงเรียนให้ความสนใจและเปิดอกสู่เยาวชนที่ยากจนกว่าหมด โดยหาวิธีการช่วยเด็กไม่ให้ล้มเหลวด้านการเรียน พร้อมทั้งจะช่วยจัดการเรียนการสอนพิเศษ จัดรายวิชา และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสังคมและมีบทบาทหน้าที่ในสังคมเพื่อค้นหา สาเหตุของสถานการณ์ ตกขอบสังคมและประสบการณ์แห่งการกีดกันในสังคม โรงเรียนต้องส่งเสริม การเสวนาทางวัฒนธรรมการร่วมมือ การยอมรับความแตกต่าง ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นต้น (Pascual Chavez, 2010)

โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ในประเทศไทยเป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสภาการศึกษา คาทอลิกแห่งประเทศไทย มีจุดเริ่มต้นเพื่อการให้การศึกษาอบรมและมุ่งเน้นพระพรพิเศษในพันธกิจการ อภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ยากไร้ ผู้อ่อนแอ และผู้มีความสำคัญน้อยที่สุด นักการศึกษาคาทอลิกถูก ทำทนายให้ใช้ชีวิตในปัจจุบันด้วยใจรักเป็นประจักษ์พยาน และรังสรรค์วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำนักเรียนให้ เผชิญกับความเป็นจริงของโลก ด้วยความตระหนักรู้และความรับผิดชอบอย่างผู้มีความรู้ มีทักษะและมี จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งของยุคสมัย นักการศึกษาคาทอลิกต้องพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลาง เยาวชน เยี่ยมผู้ชำนาญการแห่งการหลอมรวมเป็นหนึ่งในและเป็นสถาบันิกแห่งแบบแปลนเพื่อความเป็นหนึ่ง และเชื่อว่าการศึกษาเป็นการหล่อหลอมและการแปรสภาพนักเรียนในหลายระดับและหลายวิธี การแปรสภาพบุคคลนี้ เริ่มต้นจากนักการศึกษาคาทอลิกที่เป็นแบบอย่างในการเจริญเติบโต วิวัฒน์ และแปรสภาพของตนเองตามคุณค่าพระวรสาร เพื่อจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่ทำทนายนักเรียนให้ เจริญเติบโต วิวัฒน์ และแปรสภาพของตนเองตามคุณค่าพระวรสารเช่นเดียวกับเรา ดังนั้นคำเชื่อเชิญ ของสมเด็จพระสันตะปาปาทำให้เราเรียนรู้จากนักบุญยอห์น บอสโก บิดาและอาจารย์ของเยาวชน และ นำวิธีการอบรมของท่านไปใช้ นักบุญยอห์น บอสโกสอนว่าการศึกษาเป็นเรื่องของหัวใจ การอยู่ ท่ามกลางเยาวชนเรียกร้องให้มีความเพียรทน ความอ่อนโยน และความรักใจดี แม้ระบบการศึกษาใน ปัจจุบันต้องเผชิญกับภาระหนักหน่วงของความยากจนทางจิตวิญญาณ การขยายตัวของคตินิยมที่เป็น ภัยและความตกต่ำของวัฒนธรรม การศึกษาต้องนำเสนอการหล่อหลอมแบบองค์รวม เน้นการ เสริมสร้างพฤติกรรมทางบวกและพัฒนาจิต โดยตระหนักว่าครอบครัวชาวเลเซียนเป็นผู้หว่านความหวัง เพราะเราได้สัมผัสความรักของพระเจ้าเราจึงอยากส่งต่อความรักของพระเจ้าให้กับนักเรียนต่อไป (ถ้อยแถลงการณ์สัมมนาประจำปี สภาการศึกษาคาทอลิก, 2558)

โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน หมายถึง โรงเรียนที่ให้การศึกษาอบรมตามจิตตารมณ์ของ นักบุญ ยอห์น บอสโก และนำมาประยุกต์ใช้กับลักษณะเฉพาะกลุ่มของตนและมีพันธกิจร่วมในการให้ การศึกษาอบรมเด็กและเยาวชน คนยากจนและผู้ทุกข์ยากและทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจนถึงบทบาท

ของบรรดาชาวเลเซียนในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเน้นความจำเป็นของการติดต่อแลกเปลี่ยน
ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

โรงเรียนในเครือชาวเลเซียน ได้แก่

โรงเรียนเซนต์ดอมินิก กรุงเทพฯ

โรงเรียนดอนบอสโกวิทยา อุดรธานี

โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย บ้านโป่ง ราชบุรี

โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย ประจวบคีรีขันธ์

โรงเรียนแสงทองวิทยา หาดใหญ่

โรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ ได้แก่

โรงเรียนนารีนุภาพ ราชบุรี

โรงเรียนธิดานุเคราะห์ หาดใหญ่

โรงเรียนเซนต์แมรี อุดรธานี

โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ สามพราน นครปฐม

โรงเรียนวิสุทธิวงศ์ โพนสูง อุดรธานี

โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา บึงกาฬ หนองคาย

โรงเรียนในเครือคณะผู้รับใช้ดวงหทัยพระแม่มาเรีย ได้แก่

โรงเรียนนารีวิทยา ราชบุรี

โรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

โรงเรียนนิรมล ชุมพร

โรงเรียนดาราสมุทร ภูเก็ต

โรงเรียนดรุณศึกษา นครศรีธรรมราช

โรงเรียนถนอมศรีศึกษายะลา

โรงเรียนดรุณศึกษา 2

โรงเรียนอนุบาลหทัยนิรมล

โรงเรียนธิดาแม่พระ กระบี่

โรงเรียนในเครือคณะธิดาพระราชินีมาเรียนิรมล

โรงเรียนพระแม่มาเรียพระโขนง

โรงเรียนพระแม่มาเรียสาธุประดิษฐ์

โรงเรียนพระแม่มาเรียประจวบคีรีขันธ์

โรงเรียนพระแม่มาเรียสาทร

นอกจากนี้ สมเด็จพระสันตะปาปาฟรังซิส (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาคาทอลิกทั่วโลก พระองค์ทรงชี้ให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาคาทอลิกไม่ควรปลีกตัวออกจากสังคมเพียงเพราะคิดว่าเราเป็นคนส่วนน้อย สถาบันการศึกษาคาทอลิกต้องลงทุนเพื่อพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นมืออาชีพ รักษาความเชื่อและพลังกำลังในการกระตุ้นทางจิตวิญญาณของตนเองดังนี้

1. โรงเรียนและมหาวิทยาลัยคาทอลิกส่วนมาก มีนักเรียนนักศึกษาที่ไม่ใช่คาทอลิกและไม่มีศาสนา เข้ามาศึกษาหาความรู้ ดังนั้นสถานศึกษาคาทอลิกควรเคารพเสรีภาพของทุกคนในแนวทางที่เหมาะสมต่อบริบททางการศึกษา ส่วนการนำเสนอตามแบบคริสต์ในบริบทของเราคือ พระเยซูทรงเป็นความหมายของชีวิตของเรา

2. การศึกษาแบบคาทอลิกเป็นหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญยิ่งของพระศาสนจักรเรารู้สึกตนให้กับ การประกาศพระวรสารใหม่ ในประวัติศาสตร์และการเปลี่ยนผ่านบริบททางสังคม เป็นเหมือนกับโลกยุคใหม่ที่มีต่อพันธกิจในสนามงานของพระเยซูสนามงานเมืองกาลิลีของผู้ชอบธรรมทางแยกของความหลากหลายทางเผ่าพันธุ์วัฒนธรรมและศาสนา

3. บรรดาครูอาจารย์คาทอลิกต้องมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสวนาด้วยความกล้าหาญและซื่อสัตย์ ซึ่งจะนำไปสู่การพบปะกันของอัตลักษณ์คาทอลิก และความหลากหลายทางจิตวิญญาณของสังคมที่หลากหลายวัฒนธรรม

4. สถาบันการศึกษาคาทอลิกต้องมีความรับผิดชอบในการถ่ายทอดการประทับอยู่อย่างทรงชีวิตของพระวาจาของพระเจ้าในสนามการศึกษา สนามวิทยาศาสตร์ และสนามวัฒนธรรม

5. สถาบันการศึกษาคาทอลิกไม่ควรปลีกตัวออกจากสังคมดังเช่นนักบุญเปาโล ที่แพร่ธรรมให้คนต่างศาสนาได้ทราบที่เมืองเอเธนส์ สถานศึกษาคาทอลิกควรจะรู้ว่าจะทำอย่างไรเราถึงจะเข้าถึงวัฒนธรรมสมัยใหม่ได้ด้วยการสานเสวนา

6. บรรดาครูอาจารย์คาทอลิกจำเป็นต้องมีพื้นฐานทางจิตวิญญาณ เพื่อจะได้สื่อสารกับเยาวชนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

7. เยาวชนต้องการการสอนที่มีคุณภาพขั้นสูงเช่นเดียวกับคุณค่าที่พวกเขาจะได้รับพวกเขาต้องการการเป็นประจักษ์พยานและเป็นตัวอย่างจากผู้ที่สอนพวกเขา

ด้วยเหตุนี้ บรรดาครูอาจารย์จำเป็นต้องมีแบบแผนที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะได้รักษาความเป็นมืออาชีพ รักษาความเชื่อและมีพลังในการกระตุ้นจิตวิญญาณของตนเอง พระองค์มีพระดำรัสกับคณะครูและนักเรียนกว่า 300,000 คน ว่า “ทำไมเด็กๆ ถึงต้องรักโรงเรียนและให้เหตุผลว่า 1) การไปโรงเรียนช่วยเปิดความคิดและหัวใจเพื่อพบกับโลกแห่งความจริง 2) โรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญแห่งการพบปะ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาหาความรู้ 3) การไปโรงเรียนช่วยพัฒนาความรู้สึกรักใคร่ให้พบกับความจริงความดีงาม และความงามของ

สังคม” ส่วนคณะครู พระองค์ทรงชี้แนะว่าควรให้การอบรมนักเรียนให้รู้จักพูด 3 ภาษาคือ 1) ภาษาแห่งความคิด 2) ภาษาแห่งหัวใจ 3) ภาษาแห่งการกระทำ และทรงตรัสให้กำลังใจคณะชาเลเซียนในการสนองตอบต่อวิกฤติการศึกษาในปัจจุบัน พร้อมขอให้สมาชิกยึดมั่นในระบบป้องกัน (Preventive System) ของนักบุญยอห์น บอสโก และได้มีพระดำรัสกับคณะชาเลเซียนว่าดังนี้

1. พันธกิจหลักของคณะชาเลเซียน คือ การอภิบาลเยาวชน องค์พระจิตจะช่วยเหลือสมาชิกของคณะให้เข้าใจความคาดหวังและความท้าทายประจำยุคสมัยของเรา

2. การประกาศพระวรสารของชาเลเซียนมีความใกล้ชิดกับการศึกษามาก จึงขอให้กำลังใจทุกท่านในความพยายามที่จะสนองตอบต่อวิกฤติการศึกษาในปัจจุบัน ขณะเดียวกันจงระลึกเสมอถึงระบบป้องกัน (Preventive System) ของนักบุญยอห์น บอสโก ซึ่งตั้งอยู่บนความเมตตาและความเป็นมิตรกับนักเรียน

3. มีเยาวชนจำนวนมากที่ถูกมองว่าเป็นส่วนเกินของสังคม ไม่มีงานทำ ผลที่ตามมาจึงเป็นเรื่องเลวร้าย การติดยาเสพติด การขาดความรักแท้จริง การจะเข้าถึงบรรดาเยาวชนที่กลายเป็นส่วนเกินของสังคม เรียกร้องความกล้าหาญ ความมีวุฒิภาวะและการภาวนาเป็นอย่างมากจากผู้อบรม ดังนั้นขอให้สมาชิกชาเลเซียนได้พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ เมื่อต้องส่งคนไปยังชุมชนชายขอบสังคม

4. พลังแห่งพระวรสารได้รับการแสดงออกด้วยความเป็นพี่น้องกัน การต้อนรับ ความเคารพ การช่วยเหลือกัน ความเข้าใจ ความเมตตา การให้อภัยและความชื่นชมยินดี จิตวิญญาณของความเป็นครอบครัวซึ่งเป็นมรดกของนักบุญยอห์น บอสโก เป็นความช่วยเหลือที่ดีที่สุดที่จะสร้างพลังดึงดูดต่อชีวิตนักบวช

ภารกิจการศึกษาอบรมของโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ได้ค้นพบศักยภาพสูงสุดของตนทั้งในด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม โดยบุคคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ผู้ปกครองและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการหล่อหลอมชีวิตของเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สามารถใช้ชีวิตในสังคมด้วยความมั่นใจในคุณงามความดีที่ได้รับการปั้นแต่งจากโรงเรียนเพื่อสร้างสังคมและร่วมกันพัฒนาประเทศชาติ

2.3.3.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนมุ่งเน้นวิธีการอบรมเชิงอภิบาล โดยครูมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ให้การอบรม ด้วยการนำวิธีการของนักบุญยอห์น บอสโก มาบ่มในหัวใจและปล่อยให้ฟุ้งงู ออกมาเป็นเหตุผล ศาสนาและความรักใจดี โดยมีความรักใจดีเป็นกุญแจหลัก นำหลักศาสนาและเหตุผลไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ให้การอบรมแสดงออกถึงความรักที่รู้จักทำตัวให้น่ารัก อยู่ท่ามกลางเยาวชนและมีความเป็นกันเอง ด้วยการมีส่วนร่วม ติดตามให้จิตวิญญาณอาศัยการเฝ้าดูแลแบบชาเลเซียน พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อเยาวชนที่ยากจนและอยู่ในภาวะเสี่ยง และเข้าถึงสถานการณ์ที่ตัดรอนสิทธิของพวกเขาไม่ว่าในรูปแบบที่เปิดเผยหรือซ่อนเร้น

ทุกชนิด และมีความมั่นใจว่าเยาวชนแต่ละคนมีทรัพยากรด้านบวกอยู่ ดังนั้นการเป็นครูผู้ให้การอบรม จึงต้องนำปรัชญาการจัดการศึกษาของนักบุญยอห์น บอสโกมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการมอบ ทุกสิ่งในตัวของท่านให้แก่เยาวชน ไม่ว่าจะเป็นสติปัญญา ดวงใจ น้ำใจ กำลังวังชา เพื่อความดีของ พวกเขา ท่านได้กล่าวแก่ผู้ให้การอบรมทุกคนว่า การอบรมเป็นเรื่องของหัวใจ พระเจ้าทรงเป็นเจ้าของ หัวใจของเด็ก วิธีการอบรมที่ท่านใช้เป็นสิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ และเป็นเคล็ดลับแห่งความสำเร็จของท่าน ในฐานะที่เป็นครูผู้ให้การอบรม (บรรจง สันติสุขนิรันดร์, 2551)

นอกจากนี้งานวิจัยภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental leadership) เน้นการพัฒนาด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ของผู้นำในด้านสติสัมปชัญญะ (Consciousness) ผู้นำต้องยึดหลักธรรมประจำใจ (Moral character) และความศรัทธา ความเลื่อมใส หรือความเชื่อ อย่างลึกซึ้ง (Faith) ซึ่ง Strack and Fottler (2002) พบว่าผู้นำหน่วยงานด้านสุขภาพที่มีการพัฒนา ทางด้านจิตใจ (Spirituality) อย่างจริงจังและต่อเนื่องมีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ใน 5 ด้านต่อไปนี้ 1) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานที่เคยชิน 2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วมแก่ผู้ตาม 3) สร้างความสามารถในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตาม 4) แสดงพฤติกรรมเป็น ตัวอย่างต้นแบบแก่ผู้ตาม 5) สามารถปลุกเร้าให้กำลังใจแก่ผู้ตาม จึงส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลที่ สูงขึ้น และผู้นำแบบเหนือชั้นที่ใส่ใจ หัวใจและอุทิศตนให้บริการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ตามจะ สามารถยกระดับแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยแรงจูงใจของผู้นำแบบเหนือ ชั้นก็คือ ใช้แรงจูงใจที่จะทำเพื่อผู้อื่นสูงกว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้วิธี ผลักดันผู้ตามปฏิบัติให้เกิดผลอย่างที่ต้องการ (Cardona, 2000; Fry, 2003) และผู้นำแบบเหนือ ชั้นใช้ความเมตตาและความรักในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic love) เป็นเครื่องมือเพื่อยกระดับแรงจูงใจ ภายในและแรงจูงใจภายนอกของผู้ตามให้สูงขึ้น

2.3.3.3 ปรัชญาการศึกษาของนักบุญยอห์น บอสโก (The Educational Philosophy of St.John Bosco)

นักบุญยอห์น บอสโกถือว่าการศึกษาคือเครื่องมือนำมนุษย์ไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือ ความรอดพ้นของมนุษยชาติและเป็นการเตรียมตัวสู่ชีวิตนิรันดร์ในอนาคต ซึ่งมารีเทนได้นำเสนอ พื้นฐานทางจิตวิทยามนุษย์ของอับราฮัม มาสโล (Abraham H. Maslow:1900-1970) กอร์ดอน ออล พอร์ต (Gordon W. Allport:1897-1967) และคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers: 1902-1987) ซึ่งทฤษฎี และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาเหล่านี้ สอดคล้องกับระบบการศึกษาอบรมที่มาจากความคิดของ นักบุญยอห์น บอสโก

John Morrison (1904-1998) ได้ศึกษางานของนักบุญยอห์น บอสโก และวิธีให้การ อบรมของท่าน ด้วยวิธีการศึกษาเชิงลึกกับนักบวชคณะซาเลเซียนในประเทศออสเตรเลีย ศึกษา

ชีวประวัติของนักบุญยอห์น บอสโก (Biographical Memoris) และวรรณกรรมชาเลเซียนต่าง ๆ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ ระบบการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโกตั้งบนพื้นฐานของเหตุผล ศาสนาและความรักใจดี องค์ประกอบทั้งสามมีความสอดคล้องกันและเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติ 2) การแนะนำสั่งสอนและการเรียนรู้จากตัวอย่างและประสบการณ์ 3) การสอนและหลักการเรียนรู้ 4) การฝึกปฏิบัติและการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา 5) การฝึกด้านศิลปะการพูด การสนทนาด้วยชมรมและการดูแล R.S.Peter มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป้าหมายของกระบวนการศึกษาอบรม คือการสร้างมนุษย์ทั้งครบ ในการเรียนรู้สิ่งที่สำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์ ทั้งทางด้านวัตถุ ด้านสติปัญญาและด้านจิตใจ ซึ่งการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบครัน ประกอบด้วยประสบการณ์ทางศาสนา การมีส่วนร่วมกับครูในกระบวนการของการศึกษาอบรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการศึกษาอบรมที่มาร์กาเร็ตได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่มีคุณค่าต่อการศึกษาขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองให้มีประโยชน์ มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพในอาชีพการงานของตน รวมทั้งการหล่อหลอมบุคคลให้มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อสังคม สิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์เหล่านี้ ถูกค้นพบในการปฏิบัติตามความเชื่อ ได้แก่การรู้จัก รักและรับใช้พระเจ้า และพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนพี่น้อง และสอดคล้องกับหลักการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก ที่เกี่ยวกับการใช้เหตุผล ความรักและความใจดีที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นจริงคือ การเป็นประชากรที่ซื่อสัตย์ด้วยการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมภายใต้การศึกษาอบรมที่เหมาะสม และมีความเชื่อเพื่อดำรงชีวิตและพร้อมที่จะจากโลกนี้ไปด้วยความยินดี

นอกจากนี้มาร์ติน บูเบอร์ (Martin Buber: 1878-1965) มีความเห็นว่าทุกคนมีอิสระและรับผิดชอบในการกระทำของตน (existentialism) ความรู้ที่มาจากปฏิสัมพันธ์ที่กลมกลืนของบุคคล ทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับธรรมชาติ และระหว่างบุคคลกับพระเจ้า จึงเป็นที่มาของแนวคิดของนักบุญยอห์น บอสโก ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ด้วยการพัฒนาเทคนิคการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการดูแลแบบชาเลเซียน ครูจะเป็นเหมือนบิดาที่น่ารักใจดีที่อยู่ท่ามกลางศิษย์ตลอดเวลา เห็นปัญหาล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดขึ้น โดยประยุกต์แนวคิดของบูเบอร์มาใช้ในระบบป้องกันว่า การสอนเป็นศิลปะที่ต้องนำเด็กและเยาวชนให้พบกับระบบที่มีศูนย์กลางอยู่ที่เหตุผล ความรักใจดีและความสัมพันธ์ในความรัก ที่นักบุญยอห์น บอสโกเชื่อว่าระบบการอบรมเป็นศิลปะที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างคน ที่เน้นความเป็นอิสระจากแรงกดดันและมาตรการที่เคร่งครัดภายนอก การแนะนำ ตักเตือน เป็นพลังของการให้การปรึกษาจากภายใน จึงเปิดโอกาสให้ทั้งผู้อบรมและผู้รับการอบรมมีอิสระอย่างแท้จริง คือปล่อยให้เกิดการเรียนรู้อย่างอิสระจากภายใน ดังนั้นการแก้ปัญหา ด้านการศึกษาอบรมแบบนักบุญยอห์น บอสโก จึงใช้เวลายาวนาน และพบได้ในบรรยากาศแบบครอบครัวที่ซึ่งครูได้รับการยอมรับในฐานะเป็นบิดา มารดา เป็นผู้ที่อยู่เคียงข้าง เป็นผู้ที่ยื่นมือให้จับในยามโศกเศร้าและว่าเหว เด็กจึงรู้สึกอบอุ่น เพราะความช่วยเหลือที่ต่อเนื่องในความเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้อื่น

J.M.Rich นักการศึกษาชาวอเมริกันชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เช่น โรงเรียนจะต้องมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ 2 กลไก คือการบังคับและสิ่งใหม่ๆ ทั้งครูและนักเรียนต่างคิดว่าอำนาจเป็นตัวกำหนดอนาคต จึงเกิดความรู้สึกห่างเหินและการสอนที่ไร้ประสิทธิภาพ ครูที่อยู่เคียงข้างเด็กในช่วงเวลาของการดูแล ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้อบรมและผู้รับการอบรม นักบุญยอห์น บอสโกเป็นผู้นำบรรดาครูไปในทิศทางที่ต้องการได้เสมอ เพราะแต่ละคนรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่เป็นรายบุคคลดังบิดา สนใจในทุกเรื่องราวของพวกเขา ฉะนั้นโครงสร้างของโรงเรียนหรือการควบคุมด้วยกฎระเบียบจะต้องมีความเป็นครอบครัว ที่ซึ่งความสนใจและเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกันจะก่อให้เกิดการพัฒนาแบบโดยรวม การบริหารจัดการด้านการศึกษาที่ซับซ้อนจะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างแยบยล โดยใช้จิตตารมณ์เดียวกัน ด้วยเหตุนี้เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาท่านจะชี้แจงกฎระเบียบของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนให้ทุกคนรับทราบ เพื่อให้กฎระเบียบมีผลบังคับใช้และไม่เลือกปฏิบัติ ท่านถือว่าระเบียบ เหตุผล และความสม่ำเสมอ จะต้องควบคู่ไปกับด้านสติปัญญาและจริยธรรม ความมีเหตุผลถูกวัดด้วยความคงเส้นคงวา ความยุติธรรมและความเป็นสากลของตัวกฎเกณฑ์และศักดิ์ศรีมนุษยชน ดังนั้นงานด้านการศึกษาจึงต้องพัฒนาบุคลิกภาพ ความคิดและกิจการที่มีระเบียบวินัย ทำให้ศักดิ์ศรีของมนุษย์ได้รับการเชิดชูให้ชัดเจน ความรักแบบศิษย์ของนักบุญยอห์น บอสโกเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างครูและศิษย์ ทั้งส่วนตัวและรายบุคคลที่แทรกซึมอยู่ในระบบป้องกัน และเป็นพื้นฐานของการดูแลแบบซาเลเซียน ซึ่งผู้อบรมติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในห้องเรียน ในสนาม ในกิจกรรมกลุ่ม ในการแสดงละคร การร้องเพลง และในชมรม การอยู่ท่ามกลางเยาวชนของบรรดานักอบรมซาเลเซียน สามารถเปลี่ยนวันที่เศร้าหมองให้กลับมีความสดชื่นและทำให้หัวใจเยาวชนเต้นด้วยความกระตือรือร้นและยินดี นักบุญยอห์น บอสโก สร้างสายสัมพันธ์แบบนี้ด้วยความรักแบบคริสตชน และมีประสิทธิภาพในการเอาชนะความไว้วางใจได้อย่างดีเยี่ยมด้วยวิธีการดังนี้

1) ผู้อบรมให้เวลากับเด็กอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่เรื่องการเรียน การเล่นกีฬา งานอดิเรก การแสดง การได้อภิปราย และกิจกรรมกลุ่ม เด็กไม่เพียงแต่เป็นฝ่ายถูกรัก แต่ต้องให้พวกเขาเรียนรู้ด้วยว่าผู้อบรมรักพวกเขา

2) ผู้อบรมได้รับความไว้วางใจและความเคารพจากนักเรียนโดยทางความรัก ไม่ใช่ความกลัว เราบรรลุเป้าหมายนี้ด้วยความใจดีที่อบอุ่นและไร้ขอบเขต ความอดทนที่มั่นคงและไม่มีจุดจบ การหลีกเลี่ยงความรุนแรงและการชู้ตคอก ซึ่งทำร้ายเยาวชนและทำให้พวกเขาหมดความเคารพตนเอง นักบุญยอห์น บอสโกเขียนไว้ว่าผู้อบรมจะต้องหาหนทางเอาชนะความรักของลูกศิษย์ให้ได้ ถ้าเราปรารถนาจะให้พวกเขาเกรงกลัว

3) ควรให้คำแนะนำ ตักเตือน หรือให้คำปรึกษา ด้วยท่าทีที่เป็นมิตรและอ่อนโยน ที่ทำให้นักเรียนรู้สึกว่ามีเพื่อนอยู่เคียงข้าง หัวใจของเขาจะเปิดออกและระบายความในใจ ความกังวล หรือความต้องการออกมา ต้องให้คำแนะนำทุกครั้งเมื่อมีโอกาส แต่ต้องทำให้นักเรียนมีความสุขใจมากขึ้นด้วย

4) ความไว้วางใจของเด็กเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะมีความห่างเหินระหว่างวัย หรืออุปสรรคเรื่องอายุ เนื่องจากความคุ้นเคย เป็นกันเอง เมื่ออยู่นอกห้องเรียนต้องอยู่กับเด็กๆ เล่นกับพวกเขาแบบไร้รูปแบบ สนุกสนาน และหัวเราะไปกับเรื่องตลกของพวกเขา การกระทำเช่นนี้ทำให้เด็กๆ ไม่คิดว่าเราเป็นครูเท่านั้นแต่เป็นเพื่อนที่น่าสนใจด้วย

5) สำหรับนักบุญยอห์น บอสโก ความสำเร็จในการอบรมอยู่ที่ความรัก ซึ่งเป็นสายสัมพันธ์ที่เปราะบางที่มีส่วนเสริมสร้างให้เยาวชนเติบโตไปสู่บุคลิกภาพที่ดี มีความไว้วางใจและความสุข แนวคิดเรื่องความสุข เป็นส่วนขยายของความรักแบบคริสตชนที่มีพื้นฐานอยู่บนความใจดี ดังที่นักบุญเปาโลพูดถึงคือความยินดี “จงยินดีในพระเจ้าเสมอ ข้าพเจ้าขออัยว่า จงยินดี ให้ทุกคนรู้ว่า ท่านมีความสุขเพียรทน พระเจ้าทรงอยู่ใกล้แล้ว” (ฟป.4:4-5) ความสุขและความยินดี เป็นผลมาจากความเข้าใจสถานะของความเป็นมนุษย์ที่ถูกถ่ายทอดโดยนักบุญโทมัส อะไควนัส ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นความปรารถนาความสุขจากส่วนลึกของธรรมชาติมนุษย์ในการได้ครอบครองพระเจ้า และ E.B. Phelan 1963 ได้กล่าวไว้ว่านักบุญยอห์น บอสโก ถือว่าเป็นหน้าที่แรกของครูที่จะนำพระคริสตเจ้าไปยังเด็กๆ และการสอนเป็นการแสดงออกถึงความรักของพระคริสตเจ้าในตัวของเด็กที่ถูกทอดทิ้งเหล่านั้น”

เป้าหมายของการศึกษาคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นอกจากนี้จอห์น มอร์ริสัน มีความเห็นว่าสถาบันการศึกษาของนักอบรมที่เป็นพระสงฆ์ ผู้นี้เป็นสถานที่ที่ให้ความสุขความยินดีแก่ผู้เรียนในบริบทของคริสตชน ทั้งนักเรียนและคณะครูอยู่กันอย่างร่าเริงยินดีมีความสุข นั่นคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี Harry,S.Broudy เห็นว่าชีวิตที่ดี ประกอบด้วย การมีสุขภาพที่ดี ความรัก เสถียรภาพ ความสำนึกดี พลังในการประสบความสำเร็จ เป้าหมายและความสนใจและสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วยการมีชีวิตที่สอดคล้องกับเป้าหมายคริสตชน ได้แก่ เพื่อรู้จักรัก และปรนนิบัติพระเจ้า เพื่อพัฒนาด้านสังคม ศีลธรรมและสติปัญญาให้นักเรียนของท่าน นอกจากนี้ Theodore Brameld (1960) มีความเห็นว่าการศึกษาแบบมองโลกในแง่ดี ซึ่งผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากประสบการณ์ ซึ่งยึดคิดว่า ไม่มีความสุขที่แท้จริง ถ้าไม่มีสันติภายใน ซึ่งมีพื้นฐานในชีวิตคริสตชน

การลงโทษที่สร้างสรรค์

นักบุญยอห์น บอสโกได้บันทึกไว้ว่า “ถ้าไม่จำเป็น..ก็ไม่ควรใช้การลงโทษ” ท่านแนะนำให้ใช้วิธีการป้องกันการทำความผิด โดยการอยู่เคียงข้าง (presence) และการดูแล (assistance) ท่านเสนอวิธีการที่ยังคงมีคุณค่าในโรงเรียนชาเลเซียนในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Nash (1966) ได้ให้ความเห็นว่า การลงโทษต้องทำด้วยความเคารพต่อตัวเด็ก การใช้วิธีหลอกล่อให้ทำตาม ดีกว่าการ

บังคับโดยใช้กำลัง การใช้ระเบียบข้อบังคับจะต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อความดีของเด็กและเสนอแนะหลักการลงโทษว่าจะต้องจริงจังและซื่อสัตย์กับเด็ก โดยมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับบทลงโทษมากกว่าได้รับประสบการณ์ที่เจ็บปวดเมื่อถูกลงโทษ ภารกิจของนักอบรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้ระเบียบที่เข้มงวดทำให้เด็กเกิดจุดยืนและเชื่อว่ากฎระเบียบที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลของอิสรภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นจริง ซึ่งจะทำให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะในการใช้อิสรภาพในอนาคต

นักบุญยอห์น บอสโก (1883) ได้เขียนจดหมายถึงบรรดาซาเลเซียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่าง ๆ เกี่ยวกับ “การลงโทษ” ซึ่งยังคงเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันดังนี้

1. ก่อนจะลงโทษใคร ขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเสียก่อน
2. จงแน่ใจว่า ผู้กระทำผิดถูกลงโทษด้วยเหตุผลใด
3. อย่าไล่นักเรียนออกจากห้องเรียนเด็ดขาด ในกรณีที่ผิดหนัก จงส่งเด็กไปหาผู้อำนวยการ
4. จงให้ความยุติธรรมเสมอ เมื่อต้องใช้บทลงโทษ
5. อย่าใช้วิธีการลงโทษหมู่ (เมื่อหาผู้กระทำผิดไม่ได้)
6. อย่าใช้การลงโทษด้วยการเขียนตี
7. จงใช้การลงโทษเพียงน้อยนิด และไม่ยึดเยื้อ
8. ไม่ควรใช้การลงโทษ เป็นลายลักษณ์อักษร
9. อย่าแยกไต่สวนผู้กระทำผิด โดยปล่อยให้เรียนอื่นๆ ต้องอยู่ว่างเปล่า
10. พยายามสร้างความหวังว่าจะได้รับการอภัยโทษ

หากมีความจำเป็นต้องลงโทษให้ผู้อบรมพึงปฏิบัติดังนี้

ก. ให้ผู้อบรมพยายามให้เด็กรัก ถ้าอยากให้เด็กเกรง ในกรณีเช่นนี้ การแสดงอาการเฉยเมยจะเป็นโทษที่ทำให้รู้สึกสำนึกตัวและไม่ทำให้โมโหด้วย

ข. กับเด็กๆ ต้องทำโทษเฉพาะเท่าที่ควร สำหรับบางคนการมองอย่างดุมีผลมากกว่าการตบหน้าเสียด้วยซ้ำ ชมเมื่อทำดี ตีเมื่อเลินเล่อ ถือว่าเป็นรางวัลและโทษแล้ว

ค. ไม่ตีเขียนหรือทำโทษ ในที่สาธารณะ แต่เป็นการส่วนตัวพันสายตาเพื่อนและทำด้วยความรอบคอบ ออดน เพื่อให้เด็กเข้าใจความผิดของเขาด้วยเหตุด้วยผลและหลักศาสนา

ง. การทุบตีไม่ว่าแบบไหน ให้คุกเข่าอย่างทารุณ ดึงหู หรืออะไรทำนองนี้ห้ามเด็ดขาด เพราะผิดกฎหมาย ทำให้เด็กโมโหและผู้อบรมเองก็ต้องอับอาย

จ. ให้อธิการชี้แจงระเบียบให้ทุกคนรับทราบ รวมทั้งรางวัลและโทษที่ระบุในระเบียบนั้นด้วยเพื่อกันไม่ให้เด็กแก้ตัวได้ว่า ตนไม่ทราบว่าเป็นสิ่งต้องห้าม

ดังนั้นในบ้านทุกแห่ง หากถือตามแผนการอบรมนี้ พ่อเชื่อแน่ว่าเราจะประสบผลสำเร็จอย่างงดงาม โดยไม่ต้องใช้ไม้เรียวหรือการทำโทษรุนแรงอื่นๆ พ่อใช้วิธีนี้กับเยาวชนมา 40 ปีแล้ว ยังนึกไม่ออกว่าเคยลงโทษใครบ้าง อาศัยพระเจ้าช่วย พวกเขามีได้ทำแต่หน้าที่ของเขาอย่างดีเท่านั้น แต่ทำทุกอย่างที่พ่อปรารถนา รวมทั้งเด็กที่ใครๆ คิดว่าจะไปไม่รอดแล้วด้วย

นักบุญยอห์น บอสโก ได้กล่าวถึงบทบาทของครูดังนี้ ว่า“ความน่าเชื่อถือของครูอยู่ที่การทำตนเป็นแบบของการพัฒนาทางสติปัญญาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม” ซาเลเซียนเชื่อมั่นว่าวิธีการของนักบุญยอห์น บอสโก มีข้อได้เปรียบในการเปลี่ยนแปลง“ต้นแบบ” ในพระเยซูคริสต์ที่สามารถส่งแรงบันดาลใจให้ทั้งครูและศิษย์ให้ยอมรับใน“กฎและกติกา” และได้สรุปเกี่ยวกับการลงโทษว่า“จงจำไว้ว่าการศึกษาอบรมเป็นเรื่องของหัวใจ พระเจ้าเท่านั้นทรงเป็นเจ้าของเรา ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยที่พระเจ้าไม่ทรงถ่ายทอดศิลปะการสอน และทรงมอบบุญแก่หัวใจให้เรา ดังนั้นเราต้องใช้ทุกวิถีทาง รวมทั้งอาศัยแบบฉบับแห่งความอ่อนน้อมถ่อมตนของพระองค์ เพื่อกลับเป็นอาจารย์ที่สามารถเปิดใจเด็กที่มีบุญแจบป้องกันอันตรายและความชั่วร้ายทั้งปวง จงพยายามทำตนเป็นที่รัก เพื่อปลุกฝังค่านิยมแห่งหน้าที่และความยำเกรงพระเจ้า

การละเล่น/กีฬาเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้

เอกลักษณ์สำคัญของระบบการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโกคือ“การละเล่น”การละเล่นเป็นทางออกอย่างหนึ่งของนักเรียนที่มีความกระตือรือร้น และเป็นโอกาสให้คำแนะนำในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ การละเล่นในความคิดของนักบุญยอห์น บอสโก นอกจากจะเป็นการหย่อนใจแล้ว ท่านยังเห็นว่าเป็นโอกาสที่ครูและนักเรียนได้สร้างความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการอีกด้วย นักบุญยอห์น บอสโกได้น้อมรับจิตตารมณ์ของนักบุญฟิลิป เนรี (1515-1595) ที่กล่าวว่า“ปล่อยให้เด็กมีอิสระในการกระโดด วิ่ง หรือส่งเสียงดังตามที่เขาต้องการ ทำอะไรก็ได้ที่เขาชอบ トラบเท่าที่เขาไม่ทำบาป”

ระบบการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก ไม่ได้เกิดจากการวิเคราะห์ แต่เป็นวิถีชีวิตที่มาจากประสบการณ์ที่ถูغبั่นทึกไว้ ทั้งจากการถ่ายทอดและเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ได้รับการรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เรียงร้อยทั้งผู้อบรมและเด็กให้เดินไปสู่ความเชื่อที่ลึกซึ้งต่อพระเจ้าและต่อเพื่อนมนุษย์ แสดงออกในการพบปะส่วนตัว ภายใต้เงื่อนไขของเหตุผลและความรักใจดี ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายคือ การอบรมเยาวชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา จิตใจ ศีลธรรม และด้านศาสนา ระบบการศึกษาอบรมของท่านได้รับการยอมรับและเป็นพื้นฐานของทฤษฎีที่นักการศึกษาได้คิดค้นขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการอบรมที่เน้นให้เยาวชนมีความพึงพอใจ ความสุข ความยินดี และความภูมิใจ ซึ่งหมายถึงการทำให้จิตตารมณ์ของพระวรสารเผยแผ่ออกไปนอกขอบเขตกลุ่มคนที่เรียกตัวเองว่าสานุศิษย์ของพระองค์ การศึกษาอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการอบรมของท่าน ภายใต้กรอบการเสวนาของนักการศึกษาของศตวรรษที่ 20 พบว่านักบุญยอห์น บอสโกยังคงเป็นนักอบรม ภายใต้บริบทด้านการศึกษาอบรมใหม่ๆ ของสภาพ “สังคมที่ซับซ้อน” ประกอบด้วย

การศึกษาต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ ความหลากหลาย ด้านการศึกษาและอาชีพ ความเป็นเอกเทศของโรงเรียน และความเสมอภาคทางโอกาส เป็นต้น แนวโน้มของความเสมอภาคทางการศึกษาเรียกร้องให้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทั้งการให้โอกาสทางการศึกษาทุกเพศ ทุกวัยการพัฒนา ด้านสติปัญญา การบูรณาการเรียนร่วมของบุคคลปกติธรรมดากับผู้ที่มีความบกพร่องทางกายภาพ ประเด็นสอดคล้องกับแนวคิดของหัวใจของนักบุญยอห์น บอสโก

2.3.3.4 หลักการจัดการศึกษาโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน

นักบุญยอห์น บอสโกได้ตั้งคณะสงฆ์ชาวเลเซียน (Salesian) ตามชื่อของนักบุญฝรั่งเศส เดอซาล โดยยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิสัมพันธ์เชิงอบรมกับเยาวชนด้วยความรัก ใจดีและความหวัง และได้รับการตลใจให้ช่วยเหลือเยาวชนทั้งชายและหญิง ในปัจจุบันโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนได้นำวิธีการอบรมของท่านมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน แม้ว่าท่านเจริญชีวิตในศตวรรษที่ 19 แต่วิธีการจัดการศึกษาอบรมและอภิบาลตามระบบป้องกัน (Salesian Preventive System) ยังคงมีประสิทธิภาพในการศึกษาอบรมและอภิบาลเยาวชนในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะหลักเกณฑ์ในการจัดการศึกษาของท่านอยู่บนรากฐานแห่งพระวาจาของพระเจ้า และรูปแบบชีวิตของอาจารย์ผู้ยิ่งใหญ่ คือ พระเยซูเจ้า ผู้เป็นต้นแบบวิถีชีวิตของผู้อบรม ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ในบรรยากาศที่เปี่ยมด้วยความรัก ส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้ทำสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยเจตนาที่ดีงาม อาศัยความร่วมมือของบุคคลทุกฝ่าย นักบุญยอห์น บอสโก ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ภารกิจจัดการศึกษาอบรมบรรลุผลอันคือระบบป้องกัน ลักษณะการอบรมอภิบาลเฉพาะนี้เรียกว่าจิตตารมณ์ชาวเลเซียน (Salesian spirituality) เน้นความรักอภิบาลเป็นการสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน ซึ่งผลักดันให้ทำภารกิจให้การศึกษอบรมและอภิบาลเด็กและเยาวชนในบรรยากาศแห่งความร่าเริงยินดี มองโลกในแง่ดี จริงจัง รู้ประมาณตน อ่อนโยน และกระตือรือร้น ประสบการณ์ของการเผชิญปัญหาและสถานการณ์นำวิตกของเด็กและเยาวชน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมืองของศตวรรษที่ 19 ทำให้เยาวชนตกเป็นเหยื่อของการเอา راحتเอาเปรียบ ขาดความมั่นคง ไร้ที่พึ่ง ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านมนุษยธรรม ศีลธรรม ศาสนาและอาชีพ ประสบการณ์เหล่านี้เป็นที่มาของรูปแบบการอบรมด้วยความรักอภิบาลตามแบบอย่างพระคริสตเจ้า นายชุมพาบาลที่ดี การอบรมและอภิบาลเยาวชนด้วยวิธีนี้ มีหลักเกณฑ์อยู่ในคำสอนของนักบุญเปาโลที่ว่า ความรักย่อมอดทน มีเมตตาจิต และ มีความหวังเสมอ นักบุญยอห์น บอสโก เรียกการอบรมสั่งสอนแบบนี้ว่า ความรักอภิบาล ที่ทำให้ผู้อบรมรักเด็กและเยาวชน เป็นผู้นำพวกเขาให้พัฒนาตนสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแบบอย่าง พระคริสตเจ้า เป็นพลเมืองดีในฐานะเป็นบุตรของพระเจ้า แก่นแท้ของการศึกษาคือการประกาศข่าวดีที่มีพื้นฐานบนความรักของพระเจ้าที่สร้างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลาย เป็นความรักที่ติดตาม เอาใจใส่ ดูแล ความรักที่ให้ภัยและให้โอกาสความรักที่เปิดเส้นทางให้มนุษย์กลับไปหาพระเจ้าผู้เป็นองค์ความดีนิรันดร์

ระบบการศึกษาอบรมซาเลเซียน จึงเน้นการจัดการศึกษาอบรมและอภิบาลตามวิถีจิตซาเลเซียน (Salesian Preventive System) เป็นการใช้กระบวนการอบรมตามระบบป้องกัน ฝึกบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก ให้รู้จักใช้ศักยภาพและพรสวรรค์ของตนและค่อยๆ พัฒนาเป็นขั้นตอนอย่างอิสระและรับผิดชอบตามบริบทของสังคม วัฒนธรรม การเมืองและพระศาสนจักร ซึ่งคำว่าป้องกัน (Preventive) หมายถึงการจัดบรรยากาศแห่งการอบรมที่สร้างความคุ้มกันที่ดีในตัวเด็ก ช่วยเด็กและเยาวชนไม่ได้รับประสบการณ์ด้านลบ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียพลังที่ดีที่มีอยู่ในตนเอง เวลาเดียวกันส่งเสริมให้พวกเขาใช้พลังที่มีอยู่ภายในของตนเอง ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี สร้างประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขและรับผิดชอบ ความรักอภิบาลประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ เหตุผล ศาสนา และความรักเมตตาเป็นพื้นฐานของการจัดการศึกษา ดังนี้

เหตุผล (Reason) ความหมายของคำว่าเหตุผลสอดคล้องกับคำสอนของคริสต์ศาสนาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ หมายถึงองค์รวมของคุณค่าที่มนุษย์ทุกคนต้องมีเช่น การค้นหาความหมายของชีวิต คุณค่าของบุคคล มโนธรรม วัฒนธรรม การงาน การศึกษา มิตรภาพ ความร่าเริง ความเลื่อมใสศรัทธา อิสราภาพที่แยกไม่ออกจากความรับผิดชอบ ความกลมกลืนระหว่างความเฉลียวฉลาดของมนุษย์กับปรีชาญาณของคริสตชน ทั้งนี้เพื่อให้มนุษย์ทุกคนสามารถดำเนินชีวิตในครอบครัว ชีวิตในสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล เป็นการส่งเสริมทั้งผู้อบรมและเด็กเยาวชนในการใช้เหตุผล โดยผู้อบรมใช้เหตุผลกับเด็กและเยาวชน รวมทั้งการส่งเสริมให้พวกเขารู้จักใช้เหตุผล จะช่วยพวกเขาให้ใช้ชีวิตได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล มีการแบ่งปัน รู้จักยืดหยุ่น และเห็นอกเห็นใจ รู้จักปรึกษาหารือกัน มีความพากเพียรและอดทน

ศาสนา (Religion) หมายถึง การให้พื้นที่แก่พระพรชทานที่ช่วยให้รอดพ้น นักบุญยอห์น บอสโก ใช้ศาสนาเป็นแนวทางพื้นฐานในการอบรม ปลูกฝังความปรารถนาของพระเจ้า ส่งเสริมการพบปะกับพระคริสตเจ้า ผู้ประทานความหมายเต็มเปี่ยมแก่ชีวิต และแนวทางตอบสนองความกระหายหาความสุข และการมีส่วนร่วมในชีวิตและพันธกิจของพระศาสนจักรอย่างค่อยเป็น ค่อยไป สำหรับท่าน มนุษย์ที่ได้รับการศึกษาอบรมจนบรรลุวุฒิภาวะด้านความเชื่อจะกลายเป็นบุคคลที่เชื่อในพระเจ้า เป็นความเชื่อที่มีพื้นฐานอยู่บนความจริง ผู้ที่เชื่อในพระเจ้า ย่อมเจริญชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกับพระเจ้า กับผู้อื่นและกับสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ สันติ และเป็นสุข ปฏิบัติตนอ่อนน้อมต่อพระวาจาพระเจ้า ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและสิ่งเหนือธรรมชาติ จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก

ความรักเมตตา (Charity) เป็นคุณลักษณะประจำตัวของผู้อบรม จำเป็นที่ต้องให้เยาวชนได้รับความรักและรับรู้ที่ผู้อบรมรักเขา เป็นความรักที่ปลูกพลังในจิตใจของเยาวชนให้บรรลุวุฒิภาวะจนถึงขั้นมอบชีวิตแก่ผู้อื่นเพราะความรักเมตตาเป็นความตั้งใจแน่วแน่ของผู้ให้การอบรมที่จะอุทิศตนเพื่อความดีของผู้รับการอบรม การอบรมด้วยระบบนี้ ผู้อบรมต้องมีความพร้อมที่จะให้ความ

ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนอยู่เสมอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีส่วนร่วมในชีวิต และให้ความสนใจ ปัญหาต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาและชี้แนะหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตักเตือนด้วยความ รอบคอบและความรัก บรรยากาศการศึกษาอบรมเช่นนี้ ผู้อบรมจึงเป็นเสมือนพ่อ แม่ พี่ และเพื่อน ที่ ได้รับความไว้วางใจให้ช่วยปั้นแต่งชีวิตของพวกเขาให้บรรลุความสมบูรณ์ของชีวิต

ดังที่ Chavez Pascual (2012) กล่าวว่า ปัจจุบัน เหตุผล ศาสนาและความรักเมตตา เป็นหลักคำจูงที่ขาดไม่ได้ในกิจการด้านการศึกษาอบรมและเป็นเชื้อเพลิงที่ล้ำค่าสำหรับสังคมที่ ต้องการความเป็นมนุษย์มากขึ้นกว่าในอดีตเพื่อตอบสนองความคาดหวังของชนรุ่นใหม่ และ ความสำเร็จของการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก อยู่ที่ความรักเมตตาของผู้อบรมที่มีส่วนช่วยสร้าง เสริมให้เยาวชนเติบโตไปสู่บุคลิกภาพที่ดี มีความไว้วางใจและมีความสุข ทั้งนี้ทำที่พื้นฐานของนัก อบรมต้องมีพื้นฐานอยู่ในความรัก ที่ว่าซาเลเซียนทุกคนจะต้องทำตนให้น่ารัก หากเขาต้องการให้เด็ก เกรงกลัว ทำให้เด็กเข้าใจอย่างชัดเจนด้วยวาจาและยิ่งไปกว่านั้นด้วยการกระทำว่าความเอาใจใส่ ทั้งหมดของเขาเพื่อความดีของวิญญาณและทางโลกของนักเรียนของเขา

นอกจากนี้ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเป็นสิ่งที่ต้องช่วยกันส่งเสริม ดังที่ บรรจง สันติสุขนิรันดร์ (2554) ได้กล่าวถึงการศึกษาอบรมในบริบทโรงเรียนว่า เป็นการตอบรับการท่า ทายที่เน้นคุณค่าแห่งวัยของเด็กและเยาวชน ทางการอบรม การพูดคุย การพบปะ การประชาสัมพันธ์ ไม่มองว่าวัยของเด็กและเยาวชนเป็นวัยที่มีปัญหา แต่เป็นวัยที่กำลังพัฒนา เติบโต ความผิดพลาด บกพร่องเป็นตัวชี้บอกถึงกระบวนการของการพัฒนาผู้อบรม โดยเฉพาะครูไม่ควรเปรียบเทียบนักเรียน การชมเชยเป็นตัวแปรสำคัญของการสร้างความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน หากต้องตำหนิหรือแก้ไขต้อง ทำในเชิงบวกและสร้างสรรค์ ถือเป็น การสร้างความตระหนักและโอกาสแห่งการปรับปรุงและพัฒนา

นอกจากนี้เอกสารทิศทางการอบรมของคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ (2551) ได้ให้ ความสำคัญกับโรงเรียนว่าเป็นสถานที่กลมกล่อมเกลาปั้นแต่งการรู้จักวินัยด้านวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการ เทียบเคียงกับวิสัยทัศน์แบบคริสตศาสนากับบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงเหตุการณ์ในอดีต และ เป็นสถานประกอบวิชาชีพ ซึ่งพัฒนาโครงการชีวิตที่ได้รับแรงบันดาลใจจากคุณค่าแห่งพระวรสาร สถานอบรมในระบบเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในภารกิจของพระศาสนจักร และดำรงอยู่เพื่อให้ความเอาใจ ใส่ต่อการอบรมบรรดาเยาวชนอย่างเหมาะสม และเป็นการเสริมพลังการอบรมบุคคลให้เป็นผู้มี ความ รับผิดชอบ และขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจความหมายของความเป็นจริง เพื่อสร้างเอกลักษณ์ของตน และพัฒนาศักยภาพที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและเป็น ประโยชน์ตรงตามความมุ่งหมายในชุมชนท้องถิ่น ที่เจริญชีวิตอยู่

2.3.3.5 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียน

โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนมีจุดประสงค์และแนวปฏิบัติร่วมกันดังต่อไปนี้

1. มีความห่วงใยด้านการศึกษาอบรมในบริบทสังคมปัจจุบัน ด้วยการแสวงหาหนทางที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้นักศึกษาอบรมแก่เยาวชน ด้านคุณค่าพื้นฐานของชีวิตและการพบปะกับชาวดีของพระเยซู
2. ทำให้ระบบการป้องกันเป็นที่รู้จัก ระบบป้องกันเป็นการสังเคราะห์ปรัชญาอันเชิงการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก และเป็นแก่นสารเชิงประกาศที่ท่านมอบให้แก่ผู้สืบทอดต่อจากท่าน และแก่พระศาสนจักรทั้งหมด เป็นประสบการณ์ชีวิตจิตและการศึกษาอบรมที่ตั้งอยู่บนเหตุผล ศาสนาและความรักใจดี
3. เผยแผ่จิตตารมณ์ชาวเลเขียนด้วยคำพูด และการเป็นประจักษ์พยานชีวิตมนุษยนิยมแบบชาวเลเขียนมอบความวางใจในแต่ละบุคคล และให้ผู้อบรมมุ่งมั่นประกอบพันธกิจอย่างไม่ทอดทิ้งเพื่อการเติบโตของบุคคลนั้น บางครั้งตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ทั้งนี้เพื่อเตรียมทางไปสู่อารยธรรมใหม่แห่งความรัก
4. ส่งเสริมขบวนการชาวเลเขียน นักบุญยอห์น บอสโก เคยเชิญหลายคนให้มีส่วนร่วมในด้านการศึกษาอบรม ท่านเรียกร้องให้คนทุกระดับสนใจบรรดาเยาวชน และผู้ที่อยู่ในความต้องการขบวนการชาวเลเขียน มีขอบข่ายกว้างขวาง มีการรวมกำลังจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นของขวัญอันล้ำค่าที่เป็นประโยชน์แก่ทุกคน

2.3.3.6 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน: การเป็นพลเมืองที่สุจริตและเป็นศาสนิกชนที่ดี

สมัชชาครั้งที่ 23 ของคณะชาวเลเขียนได้กล่าวถึง “มิติสังคมแห่งความรัก” และ “การอบรมเยาวชนไปสู่การอุทิศตนและการมีส่วนร่วมในชีวิตสังคม” ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการอบรมพยายามสร้างอิทธิพลผ่านทางระบบการเมือง เพื่อจะได้เข้าไปมีบทบาทในพื้นที่ต่าง ๆ คุณภาพของระบบการอบรมสอดคล้องกับความหลากหลายของโอกาสการศึกษาอบรม ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล รูปแบบชีวิตสังคมและการเมืองก่อให้เกิดบทเรียนประจำวันที่น่าสนใจมาก ซึ่งผู้ใหญ่และเยาวชนสามารถเรียนรู้ได้ วัฒนธรรมให้แรงบันดาลใจและสื่อความหมายให้ทุกอย่าง และแทรกซึมเข้าไปในความนึกคิด จิตใจอย่างเงียบ ๆ อีกทั้งก่อให้เกิดรูปแบบชีวิตขึ้นมา เพื่อกำหนดให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณค่า ต้องมีความนึกคิดร่วมกันเพื่อยึดเหนี่ยวและนำไปสู่วุฒิภาวะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดพลังที่หมู่คณะมีอยู่ให้เป็นระบบและสมเหตุสมผล

การเป็นศาสนิกชนที่ดีตามแบบนักบุญยอห์น บอสโก ปัจจุบันการรักษาองค์ประกอบมนุษย์ และคริสตชนของโครงการริเริ่มที่เคยมีประสิทธิผลในเชิงศาสนาและอภิบาล ให้พ้นจากอันตรายของศาสนนิยม ในขณะที่วิธีการอบรมแบบใช้ความนบนอบอิงคำสอนของศาสนาเป็นหลัก กำลังจะผ่านพ้นไป เราจะใช้วิธีการอบรมไปสู่อิสรภาพและความรับผิดชอบของบุคคล มุ่งไปสู่การสร้าง

นิสัยที่เข้มแข็งที่เอื้อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระและมีวุฒิภาวะ เปิดสู่การเสาวนา มีบทบาทในสังคมโดยไม่คิดแค่ทำตัวให้สอดคล้องกับคนอื่น แต่มีจุดยืนของตนเอง มนุษย์มีความสัมพันธ์กับพระเจ้าและต้องคอยตอบรับการเรียกของพระเจ้า ผู้ที่มนุษย์สำนึกถึงและปรารถนาโดยไม่รู้ตัวคือพระเจ้าผู้สูงสุด ทรงเป็นแหล่งที่มาแห่งชีวิตและทรงเรียกเขาไปพบพระองค์ ผู้ที่ให้การอบรม พ่อแม่ เพื่อน ผู้นำเยาวชน ต่างสำนึกว่าตนเป็นประจักษ์พยานและเป็นเพื่อนผู้เผยความเป็นไปได้ต่างๆ ของชีวิตให้แก่ผู้รับการอบรม โดยโยงความสำนึกนี้ไปถึงแหล่งที่มาและเป้าหมายของชีวิตซึ่งช่วยให้ชีวิตเติบโต ในเวลาเดียวกันเป็นประจักษ์พยานแห่งการประทับอยู่ของพระเจ้า ผู้อบรมได้รับเรียกให้เสนอสิ่งที่พวกเขาเห็นว่าดีที่สุดและดำเนินชีวิตด้วยความหวังแห่งอนาคต พวกเขาต้องสนใจในบุคคลที่กำลังเติบโตท่ามกลางความไม่แน่นอน ถ้าทุกอย่างเป็นไปได้ พวกเขาจะสามารถมีบทบาทในประวัติศาสตร์ในฐานะผู้ที่มาจากพระเจ้าผู้รู้ตัวว่ามีสัมพันธ์ฉันลูกกับพระเจ้า

2.4 การกำหนดกลยุทธ์

2.4.1 ความหมายของกลยุทธ์

กลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์จากภาษากรีกว่า Strategic ซึ่งแปลว่า “Generalship” George Steiner ซึ่งเขียนหนังสือเรื่อง Strategic Planning ปี 1979 กล่าวว่ากลยุทธ์คือ สิ่งที่ทำเพื่อตอบโต้หรือตอบสนองต่อการปรับตัวหรือความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้น ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์จะต้องเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงเห็นว่ามีความสำคัญต่อองค์กร
2. กลยุทธ์จะต้องแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับทิศทางขององค์กร
3. กลยุทธ์จะต้องประกอบด้วยสิ่งที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุต่อทิศทางนั้น
4. กลยุทธ์จะต้องตอบคำถามว่า “อะไรคือสิ่งที่องค์กรจะต้องทำ”
5. จะต้องตามคำถามว่า “อะไรคือผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการ และทำอย่างไรถึงจะบรรลุสิ่งนั้น”

นอกจากนี้นักวิชาการต่างให้ความหมายของคำว่ากลยุทธ์ไว้ดังนี้

Beaufre (1965) ได้กล่าวถึงความหมายของกลยุทธ์ว่าเป็นวิถีคิดที่มีเป้าหมายมาจากรวบรวม โดยจัดลำดับความสำคัญ และเลือกวิธีปฏิบัติที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมเฉพาะสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น กลยุทธ์จึงเป็นวิถีคิดที่ทำให้แน่ใจว่า การตัดสินใจกำหนดแนวทางหรือกำหนดนโยบาย เป็นการกระทำอย่างรอบคอบและไตร่ตรองอย่างดีแล้ว

Certo and peter (1991) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นแนวทางการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์กร

Learned และคณะ (1973) ให้ความหมายว่า แบบของวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย หรือนโยบายหลัก แผนงาน ที่จะช่วยให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ๆ ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นข้อความเชิงบรรยายที่เสนอแนวทางในระยะยาว เพื่อการจัดเตรียมแผนงานระยะสั้น โดยมีผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางทำหน้าที่ประสานงานให้มีความเข้าใจและความเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งองค์กร มุ่งเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ว่าเป็นรูปแบบการกระทำที่ผู้จัดการใช้ในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่ายุทธศาสตร์ไว้ว่า เป็นวิชาที่ว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกำลังทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามศึกและยามสงคราม

พญศรี ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) กล่าวว่า Strategy เป็นแนวทางเชิงรุกในการบรรลุเป้าหมาย ในหนึ่ง Strategy ประกอบด้วย tactic คือ วิธีการเชิงรุกหลายๆ วิธีการ strategy จึงเป็นกลุ่มหรือชุดของวิธีการเชิงรุก

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555: 69) ได้สรุปความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารองค์กร ปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Andrews ให้ความเห็นว่ากลยุทธ์สามารถแบ่งเป็นสองระดับ ได้แก่

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งเป็นทางเลือกต่าง ๆ ที่ใช้ในการตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์ระดับองค์กรประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ คือ

1) กลยุทธ์เติบโต (Growth Strategy) คือกลยุทธ์ในการเพิ่มส่วนแบ่งตลาด และขยายแบ่งเป็นกลยุทธ์ 3 ประเภทคือ Intensive Growth, Integrative Growth และ Diversification Growth

2) กลยุทธ์คงที่ (Stabilization Strategy) คือ กลยุทธ์ที่มุ่งรักษาสถานะเดิมของธุรกิจไว้ หรือ การขยายขนาดของธุรกิจเพียงเล็กน้อย เหตุผลที่องค์กรเลือกใช้กลยุทธ์คงที่มีหลายประการ เช่น องค์กรขาดศักยภาพในการเติบโต สภาพแวดล้อมภายนอก ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกลยุทธ์เติบโตหรือผู้บริหารขาดแรงจูงใจ เนื่องจากมีความพอใจในสถานะที่เป็นอยู่ของกิจการ เป็นต้น การดำเนินกลยุทธ์คงที่เป็นเวลานาน เป็นสิ่งที่อันตรายเพราะจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวลดลงได้

3) กลยุทธ์ถดถอย (Investment Reduction Strategy) คือกลยุทธ์ที่มุ่งลดขนาดหรือการลงทุนของธุรกิจ เพื่อแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญ สามารถกระทำได้ ดังนี้

Retrenchment คือ การขายสินทรัพย์บางส่วน of องค์กร เพื่อนำเงินสดที่ได้ไปใช้ในการดำเนินกิจการ

Divestiture คือ การขายกิจการบางกิจการขององค์กรที่ประกอบธุรกิจหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจการที่ไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้เพื่อนำเงินมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ

Liquidation คือ การเลิกกิจการทั้งหมดขององค์กร เมื่อองค์กรประสบกับปัญหาที่รุนแรงจนเกินความสามารถในการแก้ไข เพื่อให้กิจการดำเนินต่อไป

4) กลยุทธ์ฟื้นฟู (Turnaround Strategy) คือกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ เหมาะสำหรับการแก้ปัญหาที่ยังไม่รุนแรงถึงขั้นวิกฤติ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

Contraction เป็นขั้นตอนที่เปรียบเสมือนการทำให้เลือดหยุดไหล จึงต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก ด้วยการลดค่าใช้จ่ายและขนาดของหน่วยงานในองค์กร เช่น การเลิกจ้างพนักงานบางส่วน เป็นต้น

Consolidation เป็นขั้นตอนต่อมาที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรใหม่ที่มีระบบงานกะทัดรัดและประหยัด เพื่อให้สามารถกลับไปดำเนินกลยุทธ์เติบโตได้ เช่น การปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ จนทำให้ค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลดลง และทำให้ทุกหน้าที่ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) โดยกลยุทธ์ระดับธุรกิจ จะบ่งบอกถึงวิธีการในการแข่งขันในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นๆ หรือกล่าวได้ว่าเป็น กลยุทธ์ระดับธุรกิจสามารถแบ่งเป็น กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy) กลยุทธ์การร่วมมือ (Cooperative Strategy) ซึ่งเป็นการร่วมมือกับคู่แข่งในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความได้เปรียบแข่งขันให้แก่สินค้า/บริการขององค์กร กลยุทธ์การแข่งขันประกอบด้วยกลยุทธ์ (Cost Leadership) ซึ่งเป็นการแข่งขันด้วยราคาของผลิตภัณฑ์ในตลาดใหญ่ กลยุทธ์ (Cost Focus) ซึ่งเป็นการแข่งขันด้วยราคาของผลิตภัณฑ์ในตลาดเล็ก Henry Mintzberg (1994 : 23-32) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่มองกลยุทธ์ไว้เป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) กลยุทธ์เป็นแผน (Plan) หรือแนวทางในการบรรลุเป้าหมายในอนาคต
- 2) กลยุทธ์เป็นรูปแบบกิจกรรม (Pattern) ที่องค์กรดำเนินการอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลาให้เป็นปัจจุบัน
- 3) กลยุทธ์เป็นสถานะหรือตำแหน่ง (Position) เป็นการเน้นความสำคัญของฐานะหรือตำแหน่งของกิจการในการแข่งขันขององค์กร
- 4) กลยุทธ์เป็นมุมมอง (Perspective) เน้นการพิจารณาสภาพที่แท้จริงในองค์กรซึ่งก็คือวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรซึ่งทุกคนยึดถือร่วมกัน
- 5) กลยุทธ์เป็นการเดินหมาก (Ploy) การวางกลยุทธ์ที่คำนึงถึงการใช้อุบายในการดำเนินงาน รวมถึงกลวิธีในการเอาชนะคู่แข่งให้ได้

กลยุทธ์ สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทุกประเภทให้กลับเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือต่อหน่วยงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใดเปรียบหรือเสียเปรียบคู่แข่งก็ตาม ลักษณะกลยุทธ์ที่ดีมี 10 ประการ ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นในกลยุทธ์ อยู่ในระดับที่จะบรรลุถึงได้
- 2) นโยบาย ตลอดจนวิถีทางในการปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในกลยุทธ์นั้น ครอบคลุมทุกๆ เป้าหมาย และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 3) กลยุทธ์ที่พัฒนาได้ใช้ประโยชน์จากโอกาส
- 4) กลยุทธ์ที่พัฒนาได้กำหนดขึ้นเหมาะสมกับการปรับตัวกับความเสี่ยงหรืออุปสรรคภายนอก
- 5) เป้าหมาย วิถีทางเพื่อบรรลุเป้าหมายเหมาะสมกับจังหวะและสถานการณ์
- 6) เป้าหมาย วิถีทางมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถหลัก
- 7) เป้าหมาย วิถีทางมีความเหมาะสมกับจุดแข็งและแนวโน้มความน่าสนใจในอนาคต
- 8) เป้าหมาย วิถีทางมีความสอดคล้องกับทัศนคติค่านิยมและความเชื่อของผู้นำองค์กร ตลอดจนผู้รับผิดชอบระดับผู้นำ
- 9) ผู้รับผิดชอบระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติที่สำคัญมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วิถีทาง
- 10) โครงสร้างการจัดการและบริหารมีการปรับให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด

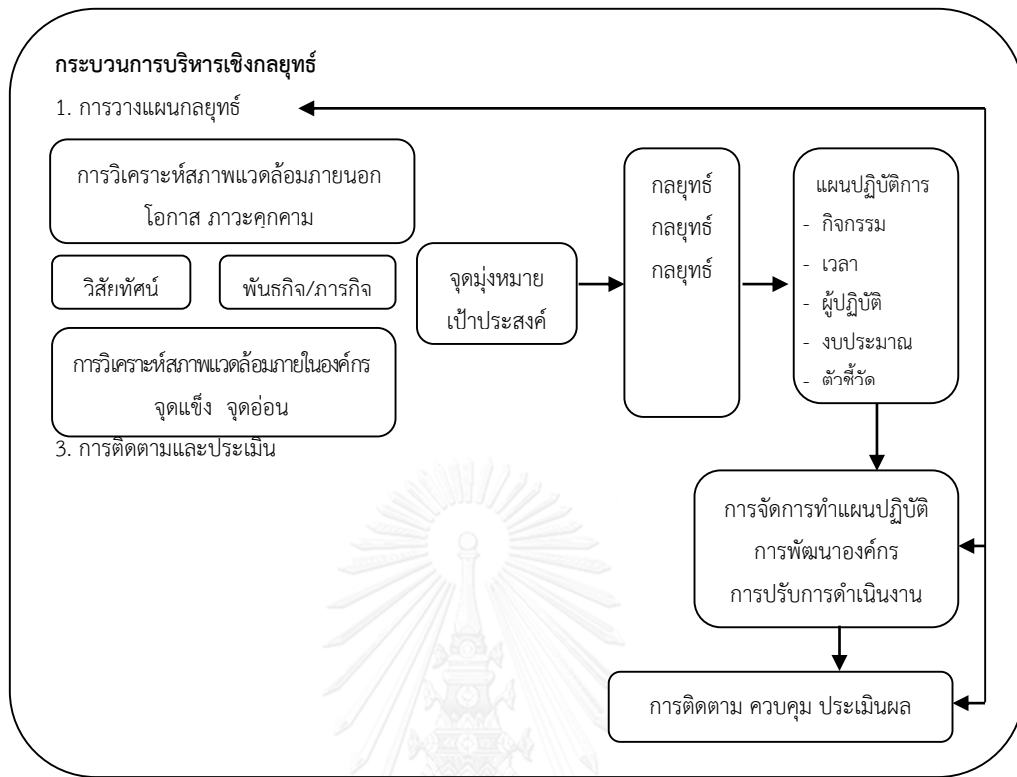
2.4.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์มาจากภาษาอังกฤษว่า “Strategic Management” ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน (Dess & Miller, 2006 และ David, 1997) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หรือการกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

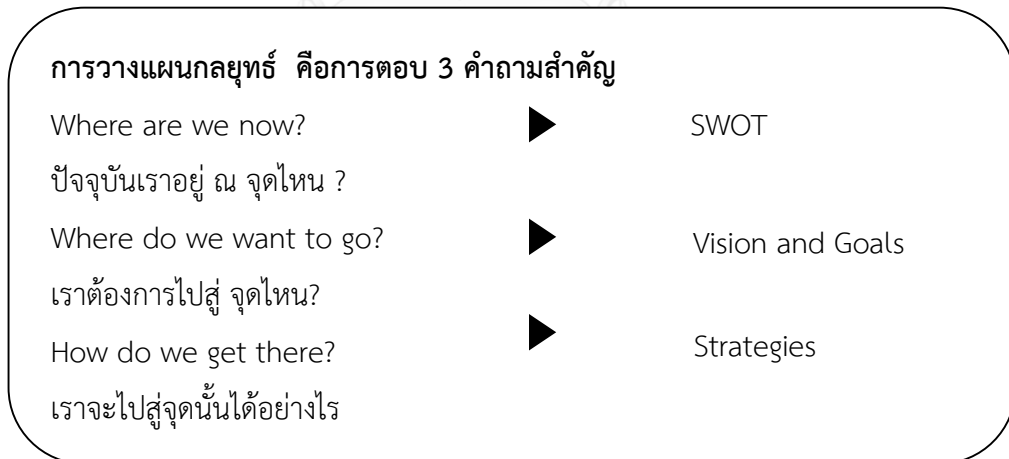
เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2554) กล่าวถึงการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตไว้ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาสและภาวะคุกคามที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กรสำหรับกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันของธุรกิจ แล้วกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถนำไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุทิศทางตามที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นการบริหารโดยคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ลักษณะการดำเนินงานขององค์กร 2) ลักษณะธุรกิจในอนาคต 3) สภาพแวดล้อม 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

2.4.2.1 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

- 1) การวางแผน Strategic Formulation
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติ Strategic Implementation
- 3) การติดตามและประเมินผล Evaluation Control



แผนภาพที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์



แผนภาพที่ 4 การวางแผนกลยุทธ์ คือการตอบ 3 คำถามสำคัญ

การวางแผน (Strategic Formulation, Strategic Planning)

- กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- ตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายใน (SWOT analysis) และสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันทางธุรกิจ (Five forces model)
- การจัดทำกลยุทธ์ โดยคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนการวางแผนคือ

กำหนดทิศทาง (Direction Setting) ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดภารกิจ (Mission) หรือกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในระยะยาว และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กร อยากให้องค์กรเป็นหรือจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กรที่เกิดจากทัศนคติและมุมมองที่มีภูมิหลัง (Background) และประสบการณ์ (Experience) ที่ต่างกัน วิสัยทัศน์ที่ดีจะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และอยู่ในรูปของสิ่งที่ดีที่สุดในปัจจุบัน โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความต้องการที่จะให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับพนักงานภายในองค์กร

ภารกิจ (Mission)

การกำหนดภารกิจหรือกรอบในการดำเนินงานขององค์กรภารกิจที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบคำถามที่ว่า “เราคือใคร เราทำอะไรและเราจะมุ่งไปในทิศทางไหน” (Who Are We, What We Do, and Where We’re Headed) องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะตัว เนื่องจากภารกิจจะช่วยสร้างคุณค่า และความแตกต่างขององค์กรจากองค์กรอื่น ภารกิจที่เขียนไว้ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ชัดเจนและเป็นหนึ่งเดียวไปสู่สังคมภายนอกหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร แนวคิดในเรื่องภารกิจขององค์กรเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าองค์กรมีแนวคิดหรือหลักการในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งย่อมจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรที่มีธุรกิจหลายประเภท เนื่องจากเมื่อมีธุรกิจหรือสินค้าชนิดใหม่ขึ้นมา การที่มีภารกิจร่วมกัน ย่อมทำให้การดำเนินของธุรกิจชนิดใหม่ไปในทิศทางเดียวกับธุรกิจเดิมที่มีอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

เป้าหมาย (Goals)

เป้าหมาย คือการบอกสิ่งที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับ ตรงจุด และสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจ ว่าจะต้องทำสิ่งใด

วัตถุประสงค์ (Objective)

การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ สิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จและเวลาที่ต้องการบรรลุ ควรกำหนดในรูปของปริมาณหรือตัวเลขเพื่อให้วัดผลได้ชัดเจน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors: KSF)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง

การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning)

การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การประเมินสภาพแวดล้อมองค์กรเป็นการประเมินเพื่อศึกษาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคามขององค์กร โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก : โอกาส ภาวะคุกคาม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน : จุดแข็ง จุดอ่อน

การกำหนดกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน

Fidler (2002:85-86) กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์ว่าเป็นการพัฒนาทฤษฎี การวางแผนกลยุทธ์นั้นทำให้องค์กรทราบสภาพปัจจุบันของตนเอง และตัดสินใจเลือกทิศทางในอนาคต จากการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์พบว่า ค่อนข้างซับซ้อนเป็นรูปแบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ และการย่ำทำแต่มีประโยชน์หลายอย่างคือ

1. เป็นกระบวนการที่มีความคิดรวบยอด
2. เป็นการจัดภาพลักษณ์ของขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการที่สมบูรณ์
3. เป็นการเน้นแนวทางก้าวหน้า
4. เป็นการสื่อสารกับผู้อื่น

รูปแบบของกลยุทธ์จึงมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหา แม้จะไม่เป็นไปตามที่กำหนดทั้งหมด จำเป็นต้องตีความและทำความเข้าใจร่วมกัน

การวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน มีองค์ประกอบ 2 ประการคือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งพัชรินทร์ สิริสุข (2553 :25-26) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ในการกำหนดกลยุทธ์ เครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหาร กำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการจัดทำ SWOT Analysis อย่างมีประเด็นที่มาจากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ซึ่งจุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ (2553:21-22) ได้อธิบายไว้ดังนี้

S: Strength เป็นจุดแข็งด้านทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและความสามารถทางการแข่งขัน เช่น โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ชื่อเสียงของสถานศึกษา เป็นต้น

W: Weakness เป็นจุดอ่อนด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและการเสียเปรียบของการแข่งขัน เช่น ปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากร ขาดทักษะและความชำนาญ ปัญหาการดำเนินงานภายใน เป็นต้น

O: Opportunity เป็นโอกาสของสถานศึกษาที่มีศักยภาพจากบริบทภายนอกที่เอื้ออำนวย เช่น นโยบายของรัฐที่สนับสนุนการจัดการศึกษา สถานที่ตั้งของโรงเรียน ความสามารถในการระดมทุนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

T: Threat ภาวะคุกคาม เป็นอุปสรรคภายนอกที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัว เช่น โรงเรียนที่เป็นคู่แข่งที่มีศักยภาพ อัตราการเกิดลดลง ทำให้มีจำนวนเด็กกลดน้อยลง ความต้องการด้านคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง กฎระเบียบ หรือกฎหมาย ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความล่าช้า เป็นต้น

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ของนักทฤษฎีต่างๆ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการกำหนดกลยุทธ์ทางทหารและธุรกิจ จึงมีการพัฒนาสู่วงการการศึกษา เพื่อช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีมุมมองที่กว้างขึ้น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก Fidler ได้เสนอรูปแบบการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาโรงเรียน เน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมุมมองเชิงบวก เพื่อการสร้างสรรค์งานในอนาคต

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555) กล่าวถึงรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้สรุปไว้ว่าประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนคิดและขั้นปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ขั้นความคิดมีดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์
2. การเลือกกลยุทธ์
3. การทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

ในขั้นความคิดเป็นการจัดลำดับก่อนหลังที่เป็นเหตุเป็นผล โดยใช้ผลที่ได้จากขั้นตอนที่ผ่านมา ในการทำงานและ คาดเดาว่าจะเกิดอะไรขึ้นในขั้นตอนต่อไป การปฏิบัติจึงอาจไม่เป็นไปตามขั้นตอนแต่สามารถสลับกันได้ 3 ส่วนนี้

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นการตั้งคำถามว่าโรงเรียนจะอย่างไร ต้องการให้เกิดอะไรขึ้น ทำอย่างไรให้ผลดีขึ้น เป็นคำถามที่มีประเด็นสำคัญอยู่เร่งด่วน จึงต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกับบริบทของโรงเรียน แล้วจึงประเมินผลเพื่อหาข้อเท็จจริง จากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียนในอนาคต

การเลือกกลยุทธ์ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ด้วยวิสัยทัศน์ของการมองอนาคตเชิงบวก และเลือกกลยุทธ์ที่ผ่านจากการประเมินผลมาแล้ว

การทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ ขั้นตอนนี้ใช้เวลานานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จเนื่องจากต้องนำจุดหมายที่ค่อย ๆ เป็นรูปเป็นร่างมากำหนดแผนที่มีลักษณะเฉพาะ มีความชัดเจนและประสบผลสำเร็จมากขึ้นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบ ทีมงานและการจัดทรัพยากรของโรงเรียนให้เหมาะสม

ขั้นปฏิบัติการมีดังนี้

- 1 การตัดสินใจวางแผน
- 2 การตัดสินใจเลือก
- 3 การตัดสินใจวางแผนและดำเนินการให้สำเร็จ

ในขั้นปฏิบัติการนี้ต้องมีการวางแผนว่า จะวางแผนอย่างไร อาจต้องประยุกต์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลที่ไม่คาดหวัง จึงจำเป็นต้องมีแผนแม่บท ในการทำงานระยะแรกที่มาจากผู้บริหาร

2.4.2.2 การจัดทำกลยุทธ์

เป็นการคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ โดยอาศัยเครื่องมือในการวิเคราะห์ทางเลือกกลยุทธ์ และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางเลือกกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. แมททริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน-การประเมินปัจจัยภายนอก หรือโมเดลเยเนอรัลอิเล็กทริก (General Electronic (GE) model approach)

- 1.1 การประเมินปัจจัยภายใน (Internal Factor Evaluation (IFE) matrix)
- 1.2 การประเมินปัจจัยภายนอก (External Factor Evaluation (EFE) matrix)

2. แมททริกซ์กลยุทธ์หลัก (Grand Strategic (GS) matrix)

เป็นแมททริกซ์ที่แสดงถึงโอกาส และภาวะคุกคาม จากภายนอกองค์การที่สัมพันธ์กับจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในองค์การ โดยมีทางเลือกของกลยุทธ์ 4 ทางเลือก ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ดังนี้

- | | |
|---------------|---------------|
| 1) กลยุทธ์ SO | 2) กลยุทธ์ ST |
| 3) กลยุทธ์ WO | 4) กลยุทธ์ WT |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยนั้นจะทำให้ได้ทางเลือก 4 ทางเลือก ซึ่งจะใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์โดยกำหนดให้ T แทน ภาวะคุกคาม (Threats) O แทน โอกาส (Opportunities) W แทน จุดอ่อน (Weakness) S แทน จุดแข็ง (Strength)

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	1. SO จุดแข็งและมีโอกาส กลยุทธ์การรุกกราน (Aggressive strategy)	2. WO มีจุดอ่อนและมีโอกาส กลยุทธ์การอนุรักษ์(Conservative strategy)
ภาวะคุกคาม (Threats)	3. ST มีจุดแข็งและมีภาวะคุกคาม กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive strategy)	4. WT มีจุดอ่อนและมีภาวะคุกคาม กลยุทธ์การตั้งรับ (Defensive strategy)

แผนภาพที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็งภายใน	จุดอ่อนภายใน
	โอกาสจากภายนอก	กลยุทธ์ SO : มาก-มาก นำข้อได้เปรียบของจุดแข็ง ภายในและโอกาสภายนอก มาใช้
ภาวะคุกคามจาก ภายนอก	กลยุทธ์ ST : มาก-น้อย การแก้ไขหรือลดภาวะคุกคาม ภายนอก โดยนำจุดแข็ง ภายในมาใช้	กลยุทธ์ WT : น้อย-น้อย การแก้ไขหรือลดความเสียหายของ ธุรกิจอันเกิดจากจุดอ่อนภายใน องค์กรและภาวะคุกคามภายนอก

แผนภาพที่ 6 แผนภาพในการพิจารณาหาทางเลือกในการจัดทำกลยุทธ์

1. กลยุทธ์ SO เป็นตำแหน่งหรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายของทุกองค์การ โดยองค์การจะใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาส ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขเพื่อให้เปลี่ยนเป็นจุดแข็ง ถ้าเผชิญอุปสรรคก็ต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาส ในกรณีนี้้องค์การจะใช้จุดแข็งที่มีเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

2. กลยุทธ์ WO เป็นสถานการณ์ที่้องค์การพยายามให้มีจุดอ่อนต่ำสุดและมีโอกาสสูงสุด ดังนั้น้องค์การที่มีจุดอ่อนในบางกรณีจะต้องพยายามหาวิธีการแก้ไข โดยการใช้ข้อได้เปรียบจากเทคโนโลยี

หรือบุคลากรที่มีทักษะจากภายนอกในการพัฒนาองค์กร ในกรณีนี้องค์กรจะพยายามแก้ไขจุดอ่อนและสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

3. กลยุทธ์ ST เป็นสถานการณ์ที่องค์กรมีจุดแข็งและภาวะคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป้าหมายขององค์กรคือ พยายามให้มีจุดแข็งสูงสุดและมีภาวะคุกคามต่ำสุด ดังนั้นองค์กรอาจใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยี การเงิน การบริหารจัดการ หรือการตลาด เพื่อขจัดภาวะคุกคามจากคู่แข่ง ในกรณีนี้องค์กรจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะภาวะคุกคามให้ได้

4. กลยุทธ์ WT เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจมีจุดอ่อนและมีภาวะคุกคาม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดแข็งและขจัดภาวะคุกคามให้ต่ำสุด โดยองค์กรอาจใช้การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ลดค่าใช้จ่าย การเลิกดำเนินการในสิ่งที่ไม่คุ้มค่า ในกรณีนี้องค์กรจะพยายามสร้างจุดแข็งและเอาชนะภาวะคุกคามให้ได้ เป็นวิธีการซึ่งผู้บริหารจะนำไปพิจารณาตัดสินใจใช้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเป็นแผนการบริหารสำหรับกิจกรรมหรือกระบวนการซึ่งเป็นการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

การนำแผนไปปฏิบัติ (Strategic Implementation)

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือกระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ขั้นตอนของการกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (Resources Allocation)

2) ขั้นตอนของการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการใช้กลยุทธ์ และการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

3) ขั้นตอนของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในส่วนของระบบ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น เรื่องระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบบริหารบุคคล เช่น การให้การศึกษา การให้การอบรม การกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

4) การกระจายกลยุทธ์ (Strategic Deployment) หากองค์กรมีการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างพันธกิจขึ้นมา แต่ไม่ได้มีการดำเนินการก็จะทำให้เกิดการสูญเปล่า (Waste) เพราะแม้ว่าแผนเหล่านั้นจะเป็นแผนงานที่ถูกจัดทำมาอย่างดี ผ่านการระดมความคิดมาอย่างเข้มข้น หากไม่ลงมือปฏิบัติ ก็ย่อมไม่เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น

การติดตาม และการประเมินผล (Evaluation Control)

การควบคุมและการประเมินผล เป็นงานของผู้บริหารระดับสูงเพื่อทดสอบว่าผลการดำเนินงานบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เป็นไปตามแผนก็จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นตอนในการควบคุมกลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดสิ่งที่จะทำการวัดผล
- 2) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3) วัดการปฏิบัติงานจริง
- 4) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐาน
- 5) ปฏิบัติการแก้ไขให้ถูกต้อง

การควบคุมก่อนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ มี 3 รูปแบบ คือ

- 1) การควบคุมสมมติฐาน
- 2) การตรวจกลยุทธ์
- 3) การควบคุมการปฏิบัติ

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดผล

- 1) การใช้เกณฑ์ด้านการเงิน
- 2) การใช้หลักบริหารตามวัตถุประสงค์ MBO
- 3) การใช้ตัวแบบ Balanced Scorecard
- 4) การใช้การเปรียบเทียบ Benchmarking

การควบคุมกลยุทธ์ เป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมักจะเกิดข้อผิดพลาดที่ต้องการการปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้ การตรวจสอบกลยุทธ์ (Strategic Control) จะมีการวัดผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน โดยมาตรฐานการดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีมาตรฐานและเกณฑ์การดำเนินงานของตนเอง ทั้งนี้การกำหนดมาตรฐานควรมีความระมัดระวัง เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ในการติดตาม ควบคุม และประเมินผลนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลแผนกลยุทธ์โดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องมีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบเต็มเวลา ที่สามารถทุ่มเทให้กับการติดตามและประเมินผลได้อย่างเต็มเวลาที่ทุ่มเทให้กับการติดตามและประเมินผล ได้อย่างเต็มที่หน่วยงานนี้ควรอยู่กับฝ่ายวางแผนที่มีผู้บริหารในฝ่ายอยู่ในระดับผู้บริหารชั้นสูง อย่างไรก็ตามในการดำเนินกลยุทธ์นั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือที่ดี จากทุกฝ่ายตลอดเวลา จึงอาจมีความจำเป็นในการตั้งเป็นคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลแผนกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยผู้แทนระดับบริหารจากฝ่ายต่างๆ ขึ้นร่วมด้วย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2555) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในระดับมากโดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับการ แสดงออก ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีอายุและปฏิบัติราชการใน โรงเรียนที่แตกต่างกันมีระดับการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุดและผลิตภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศอายุและ ขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งสามกรณี โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เท่ากับ 0.62 รองลงมา คือปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณเท่ากับ 0.54 และปัจจัยผลิตภาพมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเท่ากับ 0.27 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐานได้ ร้อยละ 60

ธรรมนันทิกา แจ็งสว่างและคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่องประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มี จิตวิญญาณของความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา พบว่าโครงสร้างอันเป็นแก่นสาระของ ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูประกอบด้วย 3 ช่วงได้แก่ 1) ช่วงการพัฒนา สู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตและพฤติกรรมจาก การทำงานในอาชีพครู ไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณ เรียกว่าส่วน เสริมสร้างการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5 ประเด็น ได้แก่ การมีตัวแบบจิต วิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู มีประสบการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา 2) ช่วงการเป็นครูผู้มี จิตวิญญาณความเป็นครู คือการเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคลแสดงให้เห็นถึงความหมายของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วยการที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครู ปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มิเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็กและการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและเมตตา 3) ช่วงการคงอยู่ของ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิต วิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า มูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของ สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่าส่วนที่ช่วยค้ำจุนการ

เป็นครูผู้มีจิตวิญญานความเป็นครูมี 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน

นภวรรณ คณานุกรักษ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรยุคใหม่ควรมีผู้นำที่มี (1) ภาวะผู้นำที่เปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์กร ซึ่งความสามารถที่ผู้นำควรมี คือ คุณภาพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ช่วงเวลาสำหรับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อรายละเอียดและการจัดการความสามารถหลัก (2) ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ ที่มีความสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุกๆ ระดับขององค์กร และ (3) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริงซึ่งกระบวนการสร้างภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนการจัดการ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนกับการจัดการที่ดีเลิศ ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับค่านิยม ภาวะผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และภาวะผู้นำที่มีจิตวิญญาน จึงจะสามารถจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจัดการและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

กิริติ บุญเจือ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม) ในประเทศไทย จากมุมมองของแซมมวล ฮันทิงตัน พบว่าวิธีที่น่าจะทดลองใช้คือวิธีอบรมบ่มนิสัยให้แสวงหาความสุขแท้ตามสัญชาตญาณปัญญา อันเป็นธาตุแท้แห่งความเป็นจริงของมนุษย์ การอบรมบ่มนิสัยพึงปลูกจิตสำนึกในประเด็นต่อไปนี้ คืออบรมให้รู้จักเปรียบเทียบว่า การมีความสุขจากการทำให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นความสุขที่สุด การสำนึกเช่นนี้เป็นการใช้ปัญญาขั้นพื้นฐาน โดยเปรียบเทียบคุณภาพของความสุขระดับต่างๆ ที่ใช้ปัญญาเกี่ยวพัน สัญชาตญาณก้อนหิน สัญชาตญาณพืช สัญชาตญาณอารักขาอื่น และสัญชาตญาณปัญญา ซึ่งให้ความสุขที่ลึกซึ้งมากกว่าระดับอื่นๆ ความลึกซึ้งจะวิวัฒนาการเป็นขั้นตอนพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพการใช้ปัญญาแบ่งออกเป็น 5 กระบวนทรรศน์ เฉพาะกระบวนทรรศน์ไม่ยึดมั่นถือมั่นเท่านั้นที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะการยึดมั่นถือมั่นจำกัดความสุข เมื่อปลูกจิตสำนึกให้ตื่นและเริ่มรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการทำดีแล้ว จำเป็นต้องทะนุบำรุงให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งเรียกว่าปลูกจิตสำนึกด้วยการอบรมบ่มนิสัย

ศราวิน พัดศรีเรือง (2556) ได้ศึกษาจริยธรรมครูตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโก ในโรงเรียนคาทอลิก ผลการวิจัยพบว่า 1) พื้นฐานแนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก ได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของมารดาในวัยเด็ก ประกอบกับสถานการณ์ด้านสังคม วัฒนธรรม จริยธรรม และศาสนาของนักเรียนในสมัยของท่าน โดยถือเอาตัวเด็กนักเรียนเป็นหลักและเป้าหมายของแนวคิดด้านการศึกษาอบรมของท่าน 2) จริยธรรมครูของนักบุญยอห์น บอสโก คือ

ระบบป้องกันที่มีองค์ประกอบพื้นฐาน สามประการ คือ เหตุผล ศาสนา และความรัก 3) การนำแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโกไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนคาทอลิกเกิดผลดีก็ต่อเมื่อผู้บริหารได้จัดให้มีการปฐมนิเทศครูทุกคนให้ทราบถึง แนวทางการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก รวมถึงวิธีการนำไปใช้ในการเรียนการสอนและอบรมนักเรียน เมื่อครูได้รับการปฐมนิเทศและเข้าใจถึงแนวทางและวิธีการดังกล่าว แล้วก็ให้นำไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะองค์ประกอบพื้นฐานสามประการ คือ เหตุผล ศาสนา และความรัก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2558) ได้รายงานผลการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลประจำปีงบประมาณ 2558 เกี่ยวกับคุณภาพของครู พบว่า โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาอย่างเดียว มีครูที่มีความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่องในระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 7 โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาอย่างเดียว ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางมีการเปลี่ยนครูรวมทั้งมีการเข้าและออกของครูบ่อยทำให้โรงเรียนต้องรับครูที่เพิ่งจบการศึกษา ยังไม่มีประสบการณ์ในการสอนเท่ากับครูที่อยู่มานานและครูบางคนได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ไม่ได้จบมาโดยตรง เป็นเหตุให้มาตรฐานการสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนต้องมีแผนพัฒนาครูให้ชัดเจนและปฏิบัติตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อแรกเข้าต้องมีการปฐมนิเทศครู นิเทศการสอนครู หรือให้ครูมีพี่เลี้ยงหรือมีการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) เพื่อให้ได้เป็นครูมืออาชีพ

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของต่างประเทศ พบว่าการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศมีกฎหมาย/นโยบายว่าครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้องพัฒนาตนเองภายใต้กำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารและต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ มีการสร้างครูจิตอาสาช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

นันทรัตน์ จิโรภาส (2551) ได้ศึกษาภาวะหนี้สินของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดสงขลาพบว่า ภาวะหนี้สินส่งผลกระทบต่อครู 4 ด้านได้แก่ ด้านร่างกายจะมีอาการนอนไม่หลับ ด้านจิตใจมีอาการเครียดและเหนื่อยใจ ด้านสังคมประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูน้อยลงและด้านเศรษฐกิจ เมื่อครูชำระหนี้แล้วครูส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนเหลือไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันหรือมีเหลือพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ ครูจึงขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่กำลังเป็นวิกฤตการศึกษาของชาติ

สมเกียรติ ทานอกและคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring พบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีและด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารสามารถสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและ ให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

- 1) ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย จำนวน 22 โรงเรียน
- 2) ผู้ให้ข้อมูล
 - (1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน
 - (2) ครู ประกอบด้วยผู้ที่ทำหน้าที่ รองผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอน จำนวน 2,041 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 345 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถามการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนแห่งประเทศไทย 2) แบบประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

3.1.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified}

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 9 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 5 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับที่ 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 7 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ขั้นตอนที่ 9 ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละขั้นตอน ดังรายละเอียดดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 1		
1. ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครู และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน ในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	กรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัว ชาวเลเซียน
ขั้นตอนที่ 2		
2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูกับการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ในประเทศไทย	การออกแบบงานวิจัยในครั้งนี้ โดย 2.1 ประชากร คือ โรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย 2.2 ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการ 22 คน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนจำนวน 345 คน 2.3 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม 2.4 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครูของ โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย
ขั้นตอนที่ 3		
3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน ในครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย	วิเคราะห์ค่าดัชนีความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นโดยวิธี PNI _{modified} โดยการเรียงลำดับที่ตาม ค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหา น้อยและจัดลำดับความต้องการ จำเป็นนำผลการจัดลำดับความ ต้องการจำเป็น มากำหนดเป็นจุดแข็ง หรือจุดอ่อนของการพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครูโดยการ แปลค่า ดังนี้	3.1 ความต้องการจำเป็นของการ พัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูของโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	ค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PIN_{Modified} = 0.178$ กำหนดการแปลค่าที่มีค่า $PIN_{Modified}$ ต่ำหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็ง $PIN_{Modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน	3.2 จุดแข็งหรือจุดอ่อนของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเล เชียงใน ประเทศไทย
ขั้นตอนที่ 4		
4. วิเคราะห์โอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเล เชียงในประเทศไทย	นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดเป็นโอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู โดยการแปลค่า ดังนี้ค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PIN_{Modified} = 0.375$ กำหนดการแปลค่าที่มีค่า $PIN_{Modified}$ ต่ำหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นโอกาส $PIN_{Modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นภาวะคุกคาม	4. โอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเล เชียงในประเทศไทย
ขั้นตอนที่ 5		
5. ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเล เชียงในประเทศไทย	5.1 นำผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามโดยใช้ SWOT MATRIX 5.2 กำหนดกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีการดำเนินการโดยผู้วิจัย	5.1 SWOT MATRIX ภาพรวม 5.2 SWOT MATRIX (Off the job Training) 5.3 SWOT MATRIX (On the job Training) 5.4 (ร่าง 1) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเล เชียงในประเทศไทย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 6		
6. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย	ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล จำนวน 15 คน ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1.1 นักวิชาการด้านบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบัน การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย จำนวน 4 คน 1.2 ผู้บริหารและครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน จำนวน 11 คน 2) เครื่องมือ: แบบประเมินรายบุคคล 3) สถิติที่ใช้วิเคราะห์: ค่าร้อยละและความถี่	6. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย จากการประเมินรายบุคคล
ขั้นตอนที่ 7		
7. ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล	นำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย การประเมินรายบุคคลมาปรับปรุงแก้ไข	7. (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับที่ 2 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้จากการประเมินรายบุคคล
ขั้นตอนที่ 8		
8. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 2 โดยประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group)	ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 1.1) นักวิชาการด้านบริหาร การศึกษา จำนวน 5 คน	8. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย จากการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	1.2) นักวิชาการด้านการศึกษ จำนวน 5 คน	
	1.3) ผู้เชี่ยวชาญด้านงานอภิบาลและ การวางแผน 2 คน	
	2) เครื่องมือ : แบบตรวจสอบความ เหมาะสมและความเป็นไปได้	
ขั้นตอนที่ 9		
9. ปรับปรุงและนำเสนอกล ยุทธ์การพัฒนาความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ที่มีผลต่อการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนใน ประเทศไทย	9.1 ปรับปรุง (ร่าง) กลยุทธ์การ พัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูที่มีผลต่อการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียนโรงเรียนในครอบครัว ชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับที่ 2 ตามผลการประเมินความ เหมาะสมและเป็นไปได้จากการ ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ	9. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัว ชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับ สมบูรณ์
	9.2 นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความ เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและร่วม	

การดำเนินการวิจัยเบื้องต้น เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และการพัฒนากลยุทธ์โดยการศึกษา ค้นคว้า จากหนังสือ ผลงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดของขั้นตอนการวิจัยในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ การพัฒนาความเป็นผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์
 2. สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 การพัฒนาความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย
 - 2.1.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training)
 - 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning)
 - 2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning)
 - 2.1.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training)
 - 1) การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-on-one learning)
 - 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning)
 - 2.2 ความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วยคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (qualities of spiritual leadership) 3 ประการ คือ
 - 2.2.1 มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision)
 - 2.2.2 มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope)
 - 2.2.3 มีความรักเมตตา (loving kindness)
 - 2.3 คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ประกอบด้วย
 - 2.3.1 ความขยัน
 - 2.3.2 ศรัทธาในความดี
 - 2.3.3 ความร่าเริง
 - 2.4 การพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งเป็นการวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 2.4.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis)
 - 2.4.2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Choice)
3. สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ และคุณธรรม

จริยธรรมของนักเรียน ทำการสุ่มโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

3.1 เป็นนักวิชาการที่เป็นนักบวชหรือฆราวาส ที่มีประสบการณ์การทำงานในด้าน การบริหารโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน

3.2 เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อาจารย์ผู้สอนใน ระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 คน

จากนั้นผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงกรอบแนวคิด เพื่อให้กรอบแนวคิดการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไป

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

การดำเนินงานวิจัยในขั้นนี้ เป็นการสร้างเครื่องมือสำหรับศึกษาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูในปัจจุบันและการพัฒนาความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry (2003), J.Oswald Sanders (1997), และPatrick J. Sweeney, Louis W. Fry (2012) ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision)
2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope)
3. มีความรักเมตตา (loving kindness)

แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้นำของ Truelove (1992), Dubrin, 2004 ประกอบด้วย

- 1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training)
 - 1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning)
 - 1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning)
- 2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training)
 - 2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-on-one learning)
 - 2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning)

และแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์
2. ศรัทธาในความดี
3. ความร่าเริง

โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย จำนวน 22 โรงเรียน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ 22 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 2,041 คน (สถิติจำนวนครูและนักเรียนของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ปีการศึกษา 2559) โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อหาตัวแทนประชากร จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 345 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีต่อการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมขอ นักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย เป็นแบบสอบถามที่มี ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยอาศัยเทคนิคของลิเคิท์ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็น ผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ โดย คำถามแต่ละข้อใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 96 ข้อ โดยคำถามแต่ละข้อใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ระดับ 5 หมายถึง | ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน/มีการปฏิบัติจริงในระดับ มากที่สุด
ข้อความนั้นเป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด/ให้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ มาก
ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง
ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด/ ให้ปฏิบัติในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย
ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด
ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด/ ให้ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ การพัฒนาความเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในคำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยด้วยการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ซึ่งในตอนต้นที่ 2 เป็นการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของเวลาคือปัจจุบันและอนาคต ตอนที่ 3 เป็นการถามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของระดับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ พร้อมทั้งนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและการปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอรายชื่อต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านจิตวิทยาโดยเฉพาะเรื่องแรงจูงใจ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการทำงาน ด้านการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

3.1 เป็นนักวิชาการที่เป็นนักบวชหรือฆราวาส ที่มีประสบการณ์การทำงานในด้านการบริหารโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน

3.2 เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

3.3 เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท 1 คน

เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ IOC (Index of item objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.80 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอ

ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามพบว่าค่า IOC ≥ 0.80 ขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 126 ข้อ ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีความเหมาะสม สามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรได้

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วยโรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ โรงเรียนนักบุญเปโตร และโรงเรียนบอสโกพิทักษ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริง ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เท่ากับ 0.92 และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณของครูที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ในประเทศไทย เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 22 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยจัดส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ ด้วยการจัดเตรียมเอกสารโดยการปิดแสตมป์ จ่าหน้าซองไปถึงผู้วิจัยส่งไปพร้อมแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้แนบคำอธิบายได้แบบสอบถามกลับคืนมา 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS v.16 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงปริมาณ Descriptive analysis โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยและตอนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 -5.00 หมายถึง	เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับมากที่สุด
	เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 -4.49 หมายถึง	เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับมาก
	เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 -3.49 หมายถึง	เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับปานกลาง
	เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 -2.49 หมายถึง	เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับน้อย
	เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.49 หมายถึง	เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด
	เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

3.2.3 ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority need index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ด้วยสูตร

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

- PNI_{modified} = ดัชนีความต้องการจำเป็น
 I = ระดับสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
 D = ระดับความจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบัน

โดยการเรียงลำดับที่ตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยและจัดลำดับความต้องการจำเป็น นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น มากำหนดเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการของกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

ค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็งค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน

กำหนดให้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่ามากกว่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านเป็นค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องนำไปกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา ซึ่งผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยของความจำเป็นที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 2 ส่วนคือลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำและลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน (N=303) ได้ค่าเฉลี่ย $PNI_{modified} = 0.178$ หากพบว่าค่าเฉลี่ย $PNI_{modified}$ มีค่ามากกว่า $PNI_{modified} = 0.375$ แสดงว่า ผู้วิจัยจะต้องนำความต้องการจำเป็นนี้ไปกำหนดกลยุทธ์ต่อไป นั่นคือหากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงแสดงว่าเป็นจุดอ่อนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำที่ต้องนำไปหากกลยุทธ์ที่จะลดจุดอ่อน หากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นจุดแข็งของความต้องการจำเป็น ที่จะต้องนำไปหากกลยุทธ์เพื่อเสริม จุดแข็ง นำผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ฉบับร่างที่ 1) ต่อไป

3.2.4 ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์โอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย

นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากำหนดเป็น โอกาสหรือภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู โดยการแปลค่า ดังนั้นค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{modified} = 0.178$ โดยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นโอกาส ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นภาวะคุกคาม กำหนดให้ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่ามากกว่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยของความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านเป็นค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องนำไปกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา ซึ่งผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยของความจำเป็นที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 2 ส่วนคือ ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำและลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน (N=303) ได้ค่าเฉลี่ย $PNI_{modified} = 0.178$ หากพบว่าค่าเฉลี่ย $PNI_{modified}$ มีค่ามากกว่า $PNI_{modified} = 0.178$ แสดงว่า ผู้วิจัยจะต้องนำความต้องการจำเป็นนี้ไปกำหนดกลยุทธ์ต่อไป นั่นคือหากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงแสดงว่าเป็นภาวะคุกคามของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำ ที่ต้องนำไปหากกลยุทธ์ที่จะลดภาวะคุกคาม หากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นโอกาสของความต้องการจำเป็น ที่จะต้องนำไปหากกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างโอกาส และนำผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (ฉบับร่างที่ 1) ต่อไป

3.2.5 ขั้นตอนที่ 5 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ฉบับที่ 1

ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นจุดโอกาสและภาวะคุกคาม ซึ่งนำข้อมูลมาจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย นำผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม โดยใช้ TOWS MATRIX ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็งและโอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกในการเสริมจุดแข็ง
2. จับคู่จุดแข็งและภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การแตกขยายขอบข่ายกิจการในการใช้จุดแข็งสร้างโอกาสระยะยาว
3. จับคู่จุดอ่อนและโอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพลิกตัว ขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี
4. จับคู่จุดอ่อนและภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน ด้วยการลดอุปสรรคต่าง ๆ และหามาตรการที่ทำให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ได้กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและวิธีดำเนินการ

3.2.6 ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ฉบับที่ 1 ดังนี้

- 1) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1) นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 3 คน
 - 1.2) ตัวแทนจากสถาบันการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย จำนวน 4 คน
 - 1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียน จำนวน 8 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 5.00 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 4.49 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.49 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.49 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.49 - 1.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และความถี่

3.2.7 ขั้นตอนที่ 7 ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล

นำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยจากผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล ฉบับที่ 2

3.2.8 ขั้นตอนที่ 8 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 โดยประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group)

การนำเสนอผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ฉบับที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อร่วมกันวิพากษ์และ

ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ให้มีความสมบูรณ์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นโดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย
 - 1.1) นักวิชาด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน
 - 1.2) นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 5 คน
 - 1.3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการอภิบาลและการวางแผน จำนวน 2 คน
- 2) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.2.9 ขั้นตอนที่ 9 ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ผู้วิจัยนำผลจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ที่ได้จากการนำเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มมาดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1) ปรับปรุงและแก้ไขกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง และนำไปปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม พร้อมเขียนสรุปรายงานวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบของการบรรยายและตารางประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.4 ความต้องการจำเป็นของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.5 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.6 จุดแข็ง-จุดอ่อน ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.7 โอกาส-ภาวะคุกคาม ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.8 (ร่าง) กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

4.8.1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ จากรายบุคคล

4.8.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ จากการประชุมกลุ่ม

4.9 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.82 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุดรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 3		
น้อยกว่า 5 ปี	47	15.5
6-10 ปี	53	17.5
11-15 ปี	47	15.5
16-20 ปี	35	11.6
มากกว่า 20 ปี	121	39.9
รวม	303	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	253	83.5
ปริญญาโท	47	15.5
ปริญญาเอก	3	1.0
อื่น ๆ		
รวม	303	100
โรงเรียนสังกัดคณะ		
คณะชาเลเซียน	74	24.4
คณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์	100	33.0
คณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย	92	30.4
คณะภคินีพระราชินีมาเรีย	22	7.3
สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย	15	5.0
รวม	303	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 79.5) มีอายุมากกว่า 54 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 17.5) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด (ร้อยละ 54.8) รองลงมา คือหัวหน้ากลุ่มสาระ (ร้อยละ 18.2) หัวหน้าฝ่าย (ร้อยละ 15.2) รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (ร้อยละ 6.3) ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 3.3) และ ผู้บริหาร (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.9) รองลงมา 6-10 ปี (ร้อยละ 17.5) น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 15.5) 11-15 ปี (ร้อยละ 15.5) และ 16-20 ปี (ร้อยละ 11.6) ตามลำดับ โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 83.5) รองลงมา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 15.5) และปริญญาเอก (ร้อยละ 1.0)

4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{x}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.05	.665	มาก	2	4.76	.476	มากที่สุด	2
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.05	.664	มาก	1	4.75	.479	มากที่สุด	2
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	4.04	.668	มาก	2	4.76	.473	มากที่สุด	1
2. ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน	4.07	.650	มาก	1	4.79	.455	มากที่สุด	1
2.1 การเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัว	4.05	.648	มาก	2	4.77	.467	มากที่สุด	2
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	4.09	.651	มาก	1	4.80	.443	มากที่สุด	1
รวม	4.06	.658	มาก		4.78	.466	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06, S.D. = .658$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.07, S.D. = .650$) และรองลงมาคือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 4.05, S.D. = .665$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78, S.D. = .466$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.79, S.D. = .455$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 4.76, S.D. = .476$)

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซเชียน
ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน								
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.05	.664	มาก	1	4.73	.479	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	4.09	.626	มาก	1	4.75	.473	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.95	.607	มาก	3	4.69	.510	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	4.03	.643	มาก	2	4.75	.486	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	4.28	.628	มาก	1	4.82	.424	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.00	.702	มาก	2	4.71	.484	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.66	.781	มาก	3	4.66	.540	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.98	.683	มาก	2	4.67	.451	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	4.35	.643	มาก	1	4.79	.462	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	4.04	.669	มาก	2	4.77	.474	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	4.06	.658	มาก	1	4.76	.477	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.95	.652	มาก	3	4.74	.488	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	4.02	.658	มาก	2	4.74	.484	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	4.20	.663	มาก	1	4.80	.458	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.02	.679	มาก	2	4.77	.471	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.75	.720	มาก	3	4.70	.546	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.98	.663	มาก	2	4.78	.473	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	4.33	.653	มาก	1	4.83	.395	มากที่สุด	1
รวม	4.05	.667	มาก		4.75	.477	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซเชียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .667$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .664$) รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 4.04, S.D. = .669$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซเชียนในประเทศไทย โดยภาพรวม มีสภาพที่พึง

ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75, S.D. = .477$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 4.77, S.D. = .474$) รองลงมาคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.73, S.D. = .479$)

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน								
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	4.05	.648	มาก	2	4.77	.467	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	4.08	.613	มาก	1	4.75	.478	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	4.01	.620	มาก	2	4.74	.488	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.99	.614	มาก	3	4.71	.496	มากที่สุด	3
3) มีความรักเมตตา	4.24	.606	มาก	1	4.80	.451	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.02	.682	มาก	2	4.79	.456	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.74	.706	มาก	3	4.75	.490	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	4.00	.707	มาก	2	4.79	.457	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	4.33	.633	มาก	1	4.83	.422	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	4.09	.651	มาก	1	4.80	.443	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	4.13	.630	มาก	1	4.79	.453	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	4.06	.640	มาก	3	4.76	.474	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	4.07	.627	มาก	2	4.77	.458	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	4.27	.623	มาก	1	4.83	.427	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.05	.673	มาก	2	4.80	.433	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.82	.723	มาก	3	4.75	.483	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	4.02	.651	มาก	2	4.81	.419	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	4.32	.645	มาก	1	4.83	.398	มากที่สุด	1
รวม	4.07	.650	มาก		4.79	.455	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$,

$S.D. = .650$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .651$) รองลงมา คือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .648$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = .455$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = .443$) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.77, S.D. = .467$)

4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านนโยบายของรัฐ	3.68	.636	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	2
1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.66	.656	มาก	2	4.99	.108	มากที่สุด	2
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.64	.663	มาก	2	4.99	.123	มากที่สุด	2
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.68	.650	มาก	1	4.99	.094	มากที่สุด	1
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน	3.71	.615	มาก	1	4.99	.091	มากที่สุด	1
2.1 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	3.70	.632	มาก	2	4.99	.089	มากที่สุด	1
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.72	.598	มาก	1	4.99	.093	มากที่สุด	2
ด้านสภาพเศรษฐกิจ	3.61	.767	มาก	3	4.99	.111	มากที่สุด	4
3. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.58	.766	มาก	2	4.99	.115	มากที่สุด	2
3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.60	.766	มาก	1	4.98	.124	มากที่สุด	2
3.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.56	.766	มาก	2	4.99	.107	มากที่สุด	1

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
4. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน สถานที่ทำงาน	3.64	.769	มาก	1	4.99	.106	มากที่สุด	1
4.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	3.63	.783	มาก	2	4.99	.100	มากที่สุด	1
4.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.65	.754	มาก	1	4.99	.112	มากที่สุด	2
ด้านสภาพสังคม	3.60	.747	มาก	4	4.99	.099	มากที่สุด	2
5. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.59	.736	มาก	2	4.99	.104	มากที่สุด	2
5.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.58	.724	มาก	2	4.99	.117	มากที่สุด	2
5.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.60	.748	มาก	1	4.99	.090	มากที่สุด	1
6. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ปกติในสถานที่ทำงาน	3.60	.758	มาก	1	4.99	.094	มากที่สุด	1
6.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	3.58	.751	มาก	2	4.99	.083	มากที่สุด	1
6.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.63	.765	มาก	1	4.99	.104	มากที่สุด	2
ด้านเทคโนโลยี	3.65	.756	มาก	2	4.99	.097	มากที่สุด	1
7. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.64	.746	มาก	2	4.99	.110	มากที่สุด	2
7.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.64	.749	มาก	2	4.99	.118	มากที่สุด	2
7.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.64	.743	มาก	1	4.99	.101	มากที่สุด	1
8. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ปกติในสถานที่ทำงาน	3.66	.767	มาก	1	4.99	.084	มากที่สุด	1
8.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	3.68	.763	มาก	1	4.99	.096	มากที่สุด	2
8.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.63	.770	มาก	2	5.00	.072	มากที่สุด	1
รวม	3.64	.727	มาก		4.99	.102	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่าสภาพปัจจุบันของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.727) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายของรัฐบาลมีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.636) รองลงมาด้านเทคโนโลยีมีระดับการปฏิบัติในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.756) ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.767) และด้านสภาพสังคมมีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.747)

ระดับการปฏิบัติของด้านนโยบายของรัฐบาลที่มีต่อการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานมีการปฏิบัติในปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.615) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.656)

ระดับการปฏิบัติของด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติในปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.767) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.746)

ระดับการปฏิบัติของด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติในปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.766) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.769)

ระดับการปฏิบัติของด้านสภาพสังคมที่มีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานมีการปฏิบัติในปัจจุบันระดับมาก ($\bar{X}= 3.60$, S.D. = 0.758) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.59$, S.D. = 0.736)

สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.102) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเทคโนโลยีมีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} =4.99$, S.D. = 0.097) รองลงมาคือด้านสภาพสังคมและด้านนโยบายของรัฐ ($\bar{X} =4.99$, S.D. = 0.099) ส่วนด้านสภาพเศรษฐกิจมีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ต่ำที่สุด ($\bar{X} =4.99$, S.D. = 0.111)

ระดับการปฏิบัติของด้านเทคโนโลยีมีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.084) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.110)

ระดับการปฏิบัติของด้านสภาพสังคมมีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.094) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.104)

ระดับการปฏิบัติของด้านนโยบายของรัฐมีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.091) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.108)

ระดับการปฏิบัติของด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.106) รองลงมาคือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}= 4.99$, S.D. = 0.115)

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน **ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน**

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทาง จิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อม การทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านนโยบายของรัฐ								
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.64	.663	มาก	2	4.99	.123	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.67	.656	มาก	1	4.98	.131	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.63	.636	มาก	2	4.97	.214	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.56	.720	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.82	.612	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.61	.670	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.42	.700	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.54	.689	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	1
3) ความร่าเริง	3.88	.621	มาก	1	4.99	.114	มากที่สุด	2
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.68	.650	มาก	1	4.99	.094	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.69	.685	มาก	1	4.99	.090	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.70	.636	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.63	.696	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.73	.724	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.67	.614	มาก	2	4.99	.098	มากที่สุด	
1) ความขยัน	3.50	.603	มาก	3	4.99	.114	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.61	.666	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.90	.573	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
รวม	3.66	.656	มาก		4.99	.108	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่าสภาพปัจจุบันด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.650) รองลงมาคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.663) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีระดับการปฏิบัติระดับมาก

($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.685) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.724) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.636) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.696) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.614) ความร่ำรวยมีการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.573) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.666) และความขยัน มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.696)

รองลงมา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.656) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.612) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.636) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.720) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.670) โดยความร่ำรวยมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.621) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.689) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.700)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อนด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.094) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.123) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.090) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.057) รองลงมาคือมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.098) โดยความ ร่ำรวยมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.131) โดยการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมามีความรักเมตตา ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.214)

รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.128)

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติ ในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านนโยบายของรัฐ								
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	3.70	.632	มาก	2	4.99	.089	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.74	.590	มาก	1	4.99	.090	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.68	.587	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.73	.619	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.82	.563	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.66	.674	มาก	2	4.99	.087	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.54	.669	มาก	3	4.99	.081	มากที่สุด	1
2) ความศรัทธาในความดี	3.66	.685	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	3
3) ความร่าเริง	3.77	.669	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.72	.598	มาก	1	4.99	.093	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.76	.581	มาก	1	4.99	.087	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.72	.577	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.74	.592	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.83	.575	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.67	.615	มาก	2	4.99	.098	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.52	.608	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	2
2) ความศรัทธาในความดี	3.67	.643	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	3
3) ความร่าเริง	3.82	.593	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
รวม	3.71	.615	มาก		4.99	.091	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่าสภาพปัจจุบันด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัว

ชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.598$) รองลงมาคือการเรียนรู้ตัวต่อตัว ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.632$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.581$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.575$) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.592$) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.577$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.615$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.593$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.643$) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.608$)

การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.590$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.563$) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.619$) การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.587$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.674$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.669$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.685$) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.669$)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัวมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.089$) รองลงมาคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.093$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.087$) โดยความศรัทธาในความดี มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.081$) และ ความร่าเริงและความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.098$) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00, S.D. = 0.057$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$)

รองลงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.087$) โดยการมีความรักเมตตาและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.081$) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.098$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.081$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$)

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน
ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน								
ด้านสภาพเศรษฐกิจ								
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.60	.766	มาก	1	4.98	.124	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.60	.747	มาก	1	4.98	.116	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.56	.682	มาก	2	4.98	.140	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.53	.796	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.70	.763	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.60	.784	มาก	2	4.98	.131	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.48	.821	มาก	3	4.98	.150	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.52	.849	มาก	2	4.98	.128	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.79	.683	มาก	1	4.99	.114	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.56	.766	มาก	2	4.99	.107	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.55	.767	มาก	2	4.99	.119	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.52	.758	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	1
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.47	.821	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3
3) มีความรักเมตตา	3.65	.721	มาก	1	4.99	.114	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.56	.765	มาก	1	4.99	.095	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.46	.757	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.50	.788	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.73	.751	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
รวม	3.58	.766	มาก		4.99	.115	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่าสภาพปัจจุบันด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.766$) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.766$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.765$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.751$) รองลงมา คือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.788$) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.757$) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.767$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.721$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.758$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติปัจจุบันต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.821$)

รองลงมา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.747$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.763$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.682$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.796$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.784$) ความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.683$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.849$) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.821$)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่มมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.107$) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.124$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.95$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00, S.D. = 0.057$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) ความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.128$) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.119$) โดยการมีความรักเมตตา และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$)

รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.116$) โดยความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.081$) รองลงมา มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$) และ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.140$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.131$) โดยความร่าเริง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.150$)

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติ ในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านสภาพเศรษฐกิจ								
1. การเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัว	3.63	.783	มาก	2	4.99	.100	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู								
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.62	.775	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.54	.875	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3
3) มีความรักเมตตา	3.72	.718	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน								
1) ความขยัน	3.55	.783	มาก	3	4.99	.081	มากที่สุด	1
2) ความศรัทธาในความดี	3.57	.798	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	3
3) ความร่าเริง	3.75	.749	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์								
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.66	.724	มาก	1	4.98	.128	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.62	.721	มาก	2	4.98	.128	มากที่สุด	1
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.61	.790	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	1

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
3) มีความรักเมตตา	3.75	.660	มาก	1	4.98	.128	มากที่สุด	2
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.63	.785	มาก	2	4.99	.095	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.48	.741	มาก	3	4.99	.114	มากที่สุด	2
2) ความศรัทธาในความดี	3.59	.833	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.82	.781	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
รวม	3.64	.769	มาก		4.99	.106	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่าสภาพปัจจุบันด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.754$) รองลงมา คือการเรียนรู้ตัวต่อตัว ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.783$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.724$) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.660$) รองลงมาคือ มีการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.721$) และพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.790$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.785$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติ สูงสุด ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.781$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.833$) และ ความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.741$)

รองลงมา การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในปัจจุบันมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.789$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.718$) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.875$) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.775$) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.777$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.749$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.798$) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.783$)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัวมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.100$) รองลงมาคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.112$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.087$) โดยความร่าเริงและความขยัน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.081$) และความศรัทธาในความดี มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) รองลงมาด้าน ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.099$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$)

รองลงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.095$) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00, S.D. = 0.057$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.114$) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$) โดยการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง และมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.128$)

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียม **ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน**

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อม การทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านสภาพสังคม								
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.58	.724	มาก	2	4.99	.117	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.60	.722	มาก	1	4.99	.126	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.59	.679	มาก	2	4.98	.150	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.50	.797	มาก	3	4.99	.114	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.72	.690	มาก	1	4.99	.114	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.56	.725	มาก	2	4.99	.109	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.46	.712	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อม การทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
2) ความศรัทธาในความดี	3.49	.736	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	1
3) ความร่าเริง	3.74	.728	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.60	.748	มาก	1	4.99	.090	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.55	.762	มาก	1	4.99	.093	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.45	.735	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.50	.825	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.69	.726	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	2
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.46	.733	มาก	2	4.99	.087	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.52	.745	มาก	3	4.99	.081	มากที่สุด	1
2) ความศรัทธาในความดี	3.57	.751	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	1
3) ความร่าเริง	3.84	.703	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	3
รวม	3.59	.736	มาก		4.99	.104	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่าสภาพปัจจุบันด้านสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.762) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.724) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.762) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.726) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.825) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.735) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.733) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.703) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.751) และ ความขยันมีการปฏิบัติปัจจุบันต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.745)

รองลงมา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในปัจจุบันระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.722) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.690) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.679) และ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติ

ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.797) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.725) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.728) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.736) และความขยันมีการปฏิบัติปัจจุบันต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.712)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่มมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.090) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.117) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.087 ความขยันและความศรัทธาในความดีมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมาคือ ความร่าเริง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.093) โดยมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.126) โดยมีความรักเมตตาและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) รองลงมาการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.150) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.109) ความร่าเริงและความศรัทธาในความดีมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมาคือ ความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.128)

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียง **ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน**

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติ ในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ	ลำดับ
ด้านสภาพสังคม								
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	3.58	.751	มาก	2	4.99	.083	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.60	.729	มาก	1	4.99	.079	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.54	.708	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.48	.801	มาก	3	5.00	.057	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.77	.679	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	3
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.56	.772	มาก	2	4.99	.087	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.40	.756	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.53	.853	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	1
3) ความร่าเริง	3.74	.707	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.63	.765	มาก	1	4.99	.104	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.63	.758	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.55	.730	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	1
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.58	.830	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.77	.715	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.63	.772	มาก	2	4.99	.109	มากที่สุด	
1) ความขยัน	3.48	.731	มาก	3	4.99	.114	มากที่สุด	2
2) ความศรัทธาในความดี	3.58	.857	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.82	.729	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
รวม	3.60	.758	มาก		4.99	.094	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่าสภาพปัจจุบันประสงค์ของสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียงด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์มีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.765) รองลงมา คือ การเรียนรู้ตัวต่อตัว ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.751) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็น

ผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.758) โดยการมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.715) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.830) และ มีการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.730) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติในปัจจุบันระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.772) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.729) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความคิด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.857) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.731)

รองลงมา การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.729) โดยมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.679) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.708) และ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.801) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.772) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.707) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความคิด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.853) และ ความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.756)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียง ด้านการฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัวมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.083) รองลงมาคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.104) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.079) โดยด้านมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.057) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) และมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมาด้าน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.087) โดยด้านความร่าเริงและความขยัน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) และความศรัทธาในความคิด มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099)

รองลงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ด้านมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง และมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่

พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมา ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมี การปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.109) โดยด้านความร่าเริงมีการปฏิบัติที่ พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี และความ ขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์เท่ากัน ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114)

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนใน ครอบครัวยุทธศาสตร์ ๕ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการ พัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อม การทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านเทคโนโลยี								
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.64	.749	มาก	2	4.99	.118	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.64	.760	มาก	2	4.98	.120	มากที่สุด	2
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.63	.765	มาก	2	4.98	.140	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.58	.797	มาก	3	4.98	.140	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.70	.719	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.65	.737	มาก	1	4.99	.116	มากที่สุด	1
1) ความขยัน	3.54	.703	มาก	3	4.98	.150	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.61	.755	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	1
3) ความร่าเริง	3.79	.754	มาก	1	4.99	.099	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	3.64	.743	มาก	1	4.99	.101	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.64	.736	มาก	1	4.99	.098	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.59	.708	มาก	3	4.99	.099	มากที่สุด	2
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.62	.804	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	3
3) มีความรักเมตตา	3.71	.697	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.64	.749	มาก	2	4.99	.104	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.56	.720	มาก	3	4.98	.150	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.63	.807	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.72	.721	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
รวม	3.64	.746	มาก		4.99	.110	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่าสภาพปัจจุบันประสงค์ของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.743) รองลงมา คือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.749) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.736) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.697) รองลงมาคือมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.804) และการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.708) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.749) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.721) รองลงมา คือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.807) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.720)

รองลงมา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.737) โดยความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.754) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.755) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.703) รองลงมาด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.760) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.719) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.765) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.797)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมทำงาน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่มมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.101) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.118) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.098) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.104) โดย ความร่าเริง และ ความศรัทธาในความดี มีการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์สูงสุด

($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมาคือ ความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.150)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.116) โดยด้านความร่าเริงและความศรัทธาในความดี มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.150) รองลงมา ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.120) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมา การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.140)

ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน ปกติในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านเทคโนโลยี								
1. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	3.68	.763	มาก	1	4.99	.096	มากที่สุด	2
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.70	.772	มาก	1	4.99	.084	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.63	.751	มาก	3	5.00	.057	มากที่สุด	1
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.68	.834	มาก	2	4.99	.081	มากที่สุด	2
3) มีความรักเมตตา	3.79	.730	มาก	1	4.99	.114	มากที่สุด	3
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.66	.755	มาก	2	4.99	.108	มากที่สุด	2
1) ความขยัน	3.57	.751	มาก	3	4.98	.128	มากที่สุด	3
2) ความศรัทธาในความดี	3.61	.767	มาก	2	4.99	.114	มากที่สุด	2
3) ความร่าเริง	3.80	.746	มาก	1	4.99	.081	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	3.63	.770	มาก	2	5.00	.072	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	3.65	.770	มาก	1	5.00	.065	มากที่สุด	1
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	3.58	.732	มาก	3	4.99	.081	มากที่สุด	3
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	3.61	.842	มาก	2	5.00	.057	มากที่สุด	1
3) มีความรักเมตตา	3.77	.735	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	3.61	.771	มาก	2	4.99	.079	มากที่สุด	2

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1) ความขยัน	3.52	.727	มาก	3	4.99	.081	มากที่สุด	2
2) ความศรัทธาในความดี	3.57	.818	มาก	2	4.99	.099	มากที่สุด	3
3) ความร่าเริง	3.74	.768	มาก	1	5.00	.057	มากที่สุด	1
รวม	3.66	.767	มาก		4.99	.084	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่าสภาพปัจจุบันของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัวมีการปฏิบัติในปัจจุบันระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.763) รองลงมา คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.770) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.758) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.715) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.830) และ มีการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.730) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.772) โดยด้านความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.729) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.857) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.731)

รองลงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.770) โดยด้านมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.735) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.842) และ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.732) รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.771) โดยด้านความร่าเริงมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.768) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.818) และความขยันมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.727)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการปฏิบัติที่พึง

ประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.072) รองลงมาคือ การเรียนรู้ตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.096) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.065) โดยด้านมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง และมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.057) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมา ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.079) โดยด้านความร่าเริง มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.057) รองลงมา ความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) และ ความศรัทธาในความดี มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.099)

รองลงมา การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.084) โดยด้านมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง การปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.057) รองลงมาด้านมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) และมีความรักเมตตา มีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) รองลงมา ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.108) โดยด้านความร่าเริงมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.081) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.114) และความขยันมีการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.128)

สรุป การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติ ในสถานที่ทำงานพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ รองลงมาคือ การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ รองลงมาคือ การเรียนรู้ตัวต่อตัว รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ผู้วิจัยจะดำเนินการนำผลไปวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

4.4 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นและหาจุดแข็ง จุดอ่อน ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำ	PNI _{Modified}	S/W
1. ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.180	W
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.177	S
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.182	W
2. ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน	0.177	S
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.180	W
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.173	S
ค่าดัชนี PNI _{Modified}	0.178	

จากตารางที่ 17 พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.178) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูระดับสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (PNI_{modified} = 0.180) ซึ่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{modified} = 0.182) และรองลงมาคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.177)

ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูรองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานี่ทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.177$) โดยการเรียนรู้ตัวต่อตัวมีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.180$) และรองลงมาคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.173$)

ตารางที่ 18 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย
โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	PNI_{Modified}	S/W
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.177	S
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.164	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.190	W
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.182	W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.174	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.189	W
3. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.180	W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.165	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.194	W
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.173	S
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.159	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.187	W
ค่าดัชนี PNI_{Modified}	0.178	

จากตารางที่ 18 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย ($PNI_{\text{modified}} = 0.178$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูระดับสูงสุดคือ การเรียนรู้เป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.182$) และรองลงมาคือการเรียนรู้ตัวต่อตัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.180$) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.177$) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.173$)

ตารางที่ 19 ความต้องการจำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย
โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	PNI _{Modified}	S/W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.166	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.190	W
ค่าดัชนี PNI_{Modified}	0.178	

จากตารางที่ 19 พบว่าความต้องการจำเป็นของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.178) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.190) และรองลงมาคือความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู (PNI_{modified} = 0.166)

ตารางที่ 20 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย
โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำ	PNI _{Modified}	S/W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู		
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.186	W
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.178	W
3) มีความรักเมตตา	0.133	S
ค่าดัชนี PNI_{Modified}	0.166	

จากตารางที่ 20 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.166) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.186) และรองลงมาคือด้านมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.178) และด้านมีความรักเมตตาที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.133)

ตารางที่ 21 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัว
ชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำ	PNI _{Modified}	S/W
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน		
1) ความขยัน	0.261	W
2) ความศรัทธาในความดี	0.197	W
3) ความร่าเริง	0.113	S
ค่าดัชนี PNI_{Modified}	0.190	

จากตารางที่ 21 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.190) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความขยัน มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.261) และรองลงมาคือด้านความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.197) และด้านความร่าเริงมีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.113)

ตารางที่ 22 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการ
เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน
ในประเทศไทย **ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	S/W
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.177	S
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.164	S
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.189	W
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.178	S
3) มีความรักเมตตา	0.126	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.190	W
1) ความขยัน	0.273	W
2) ความศรัทธาในความดี	0.195	W
3) ความร่าเริง	0.101	S

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	S/W
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.182	W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.174	S
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.201	W
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.179	S
3) มีความรักเมตตา	0.141	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.189	W
4) ความขยัน	0.252	W
5) ความศรัทธาในความดี	0.200	W
6) ความร่าเริง	0.116	S
ค่าดัชนี (PNI_{modified})	0.180	

จากตารางที่ 22 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเอเชียในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified} = 0.180)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.182) โดยด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.189) ในด้านนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือความขยัน (PNI_{modified} = 0.252) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.200) และความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.116) ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.174) ในด้านนี้ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.201) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.179) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.141)

ด้านรองลงมาคือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.177) โดยด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.190) ในด้านนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือความขยัน (PNI_{modified} = 0.273) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.195) และความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.101) ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.164) ในด้านนี้ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือการมี

วิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.189) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.178) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.126)

ตารางที่ 23 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน **ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครู	PNI _{Modified}	S/W
ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน		
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.180	W
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.165	W
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.184	W
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.179	W
3) มีความรักเมตตา	0.132	S
ในด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.194	W
1) ความขยัน	0.271	W
2) ความศรัทธาในความดี	0.195	W
3) ความร่าเริง	0.117	S
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.173	S
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.159	S
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.171	S
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.174	S
3) มีความรักเมตตา	0.131	S
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.187	W
1) ความขยัน	0.246	W
2) ความศรัทธาในความดี	0.196	W
3) ความร่าเริง	0.118	S
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.177	

จากตารางที่ 23 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อนด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.177)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเรียนรู้ตัวต่อตัว มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.180) โดยด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.194) ในด้านนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือความขยัน (PNI_{modified} = 0.271) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.195) และความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.117) ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.165) ในด้านนี้ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.184) รองลงมาคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.179) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.132)

ด้านรองลงมาคือด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.173) โดยด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.187) ในด้านนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือความขยัน (PNI_{modified} = 0.246) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.196) และความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.118) ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีค่าความต้องการจำเป็นอันดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.159) ในด้านนี้ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.171) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.174) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.131)

4.5 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นและหาโอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 24 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวม

ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ	PNI _{Modified}	O/T
ด้านนโยบายของรัฐ	0.356	O
1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.365	O
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.372	O
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.358	O
2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	0.347	O
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.350	O
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.343	O
ด้านสภาพเศรษฐกิจ	0.386	T
3. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.397	T
3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.389	T
3.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.404	T
4. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	0.374	O
4.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.378	T
4.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.369	O
ด้านสภาพสังคม	0.390	T
5. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.392	T
5.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.393	T
5.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.390	T
6. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	0.388	T
6.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.398	T
6.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.377	T
ด้านเทคโนโลยี	0.369	O
7. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.371	O
7.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.369	O
7.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.372	O
8. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	0.366	O
8.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.356	O
8.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.376	T
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.375	

จากตารางที่ 24 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย ($PNI_{\text{modified}} = 0.375$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านสภาพสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.390$) รองลงมาคือด้านสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.386$) ด้านเทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำที่สุดคือด้านนโยบายของรัฐ ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$)

ตารางที่ 25 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก **ด้านนโยบายของรัฐ** ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย **ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI_{Modified}	O/T
ด้านนโยบายของรัฐ		
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.372	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.359	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.369	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.400	T
3) มีความรักเมตตา	0.308	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.384	T
1) ความขยัน	0.458	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.410	T
3) ความร่าเริง	0.286	O
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.358	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.354	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.349	O
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.373	T
3) มีความรักเมตตา	0.341	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.362	T
1) ความขยัน	0.425	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.382	T
3) ความร่าเริง	0.280	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.365	

จากตารางที่ 25 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.177$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) รองลงมาคือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($PNI_{\text{modified}} = 0.358$)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.384$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.458$) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.410$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.308$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.359$) โดยการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.400$) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.308$)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.362$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.425$) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.280$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.354$) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.373$) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.349$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.341$)

ตารางที่ 26 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายของรัฐที่มีต่อการพัฒนา
ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย **ด้านการฝึกอบรมระหว่างการ
ปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณของครู	PNI _{Modified}	O/T
ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน		
ด้านนโยบายของรัฐ		
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.350	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.334	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.356	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวัง	0.337	
3) มีความรักเมตตา	0.310	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.365	T
1) ความขยัน	0.409	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.362	T
3) ความร่าเริง	0.324	O
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.343	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.325	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.340	O
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวัง	0.334	O
3) มีความรักเมตตา	0.302	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.360	T
1) ความขยัน	0.416	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.359	T
3) ความร่าเริง	0.307	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.347	

จากตารางที่ 26 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมนอกด้านนโยบายของรัฐ
ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ
นักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติ
ในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified} = 0.347) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การด้านการฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ($PNI_{\text{modified}} = 0.350$) รองลงมาคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.343$)

ระดับความต้องการจำเป็นของการด้านการฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัวพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.384$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.416$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.359$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.307$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.334$) โดยการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.310$)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.360$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.416$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.359$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.307$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.325$) โดยการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.340$) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.334$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.302$)

ตารางที่ 27 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.389	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.387	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.399	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.411	T
3) มีความรักเมตตา	0.353	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.390	O
1) ความขยัน	0.432	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.418	T
3) ความร่าเริง	0.320	O
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.404	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.406	T
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.417	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.435	T
3) มีความรักเมตตา	0.367	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.402	T
1) ความขยัน	0.441	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.425	T
3) ความร่าเริง	0.342	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.397	

จากตารางที่ 27 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพเศรษฐกิจ ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานโดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.397) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.404) รองลงมาการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ (PNI_{modified} = 0.389)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ เป็นกลุ่ม พบว่าด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.406) โดยการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.435) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.417) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.367) ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.402) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.458) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.441) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.342)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.390) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.432) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.418) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.320) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.387) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.411) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.399) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.353)

ตารางที่ 28 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย **ด้านการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.378	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.377	T
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.379	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.409	T
3) มีความรักเมตตา	0.343	O

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถาน ที่ทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.378	T
1) ความซื่อสัตย์	0.407	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.396	T
3) ความร่าเริง	0.333	O
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.369	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.362	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.375	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวัง	0.382	T
3) มีความรักเมตตา	0.330	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.377	T
1) ความซื่อสัตย์	0.434	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.390	T
3) ความร่าเริง	0.307	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.374	

จากตารางที่ 28 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานโดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.374) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.378) รองลงมาคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ (PNI_{modified} = 0.369)

ระดับความต้องการจำเป็นของการด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัวพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.378) โดยด้านความซื่อสัตย์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.407) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.396) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.333) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.377) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.409) รองลงมาคือ

การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.379) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.343)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.377) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.434) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.390) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.307) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.362) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.382) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.375) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.330)

ตารางที่ 29 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก **ด้านสภาพสังคม** ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย **ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน**

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.393	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.384	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.387	O
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.425	T
3) มีความรักเมตตา	0.342	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.401	T
1) ความขยัน	0.441	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.429	T
3) ความร่าเริง	0.333	O
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.390	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.409	T
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.446	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.427	T
3) มีความรักเมตตา	0.354	O

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.371	O
1) ความขยัน	0.417	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.398	T
3) ความร่าเริง	0.300	O
ค่าดัชนี PNI _{modified}	0.392	

จากตารางที่ 29 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.392) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.393) รองลงมาการเรียนรู้เป็นกลุ่ม คือ (PNI_{modified} = 0.390)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.401) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.441) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.429) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.333) ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.384) โดยการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.425) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.387) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.342)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.409) โดยการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.446) มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.427) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.354) ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน มีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.371) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.417) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.398) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.300)

ตารางที่ 30 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสภาพสังคม ที่มีต่อการพัฒนา
 ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน
 ในครอบครัวชาวเลเขื่อนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติใน
 สถานที่ทำงาน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.398	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.390	T
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.411	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.436	T
3) มีความรักเมตตา	0.323	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.406	T
1) ความซื่อสัตย์	0.468	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.415	T
3) ความร่าเริง	0.337	O
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.377	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.375	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.405	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.395	T
3) มีความรักเมตตา	0.325	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.378	O
1) ความซื่อสัตย์	0.435	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.393	T
3) ความร่าเริง	0.306	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.388	

จากตารางที่ 30 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมนอกด้านสภาพสังคมที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานโดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.388) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.398) รองลงมาคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ (PNI_{modified} = 0.377)

ระดับความต้องการจำเป็นของการด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.406$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.468$) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.415$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.390$) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.436$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.411$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.323$)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.378$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.435$) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.393$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.306$) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.375$) โดย การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.405$) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.395$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.306$)

ตารางที่ 31 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI_{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.369	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.371	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.372	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.391	T
3) มีความรักเมตตา	0.351	O

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ ครูด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.367	O
1) ความขยัน	0.405	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.382	T
3) ความร่าเริง	0.316	O
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.372	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.371	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.391	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.377	T
3) มีความรักเมตตา	0.347	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.372	T
1) ความขยัน	0.398	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.377	T
3) ความร่าเริง	0.343	O
ค่าดัชนี PNI_{modified}	0.371	

จากตารางที่ 31 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI_{modified} = 0.369) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.372) รองลงมาการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ (PNI_{modified} = 0.371)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.372) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.398) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.377) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.343) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.371) โดยการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.391) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.377) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.347)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$) โดย การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.391$) รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.351$) ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับ รองลงมา ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.405$) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.316$)

ตารางที่ 32 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยี ที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียน ในครอบครัวชาวเลเขื่อนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	PNI_{Modified}	O/T
1. การเรียนรู้ตัวต่อตัว	0.356	O
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.349	O
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.375	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.357	O
3) มีความรักเมตตา	0.317	O
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.363	O
1) ความขยัน	0.396	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.380	T
3) ความร่าเริง	0.313	O
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.376	T
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	0.368	T
1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.396	T
2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.385	T
3) มีความรักเมตตา	0.325	O

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ของครูด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	PNI _{Modified}	O/T
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	0.383	T
1) ความขยัน	0.417	T
2) ความศรัทธาในความดี	0.397	T
3) ความร่าเริง	0.335	O
ค่าดัชนี PNI _{modified}	0.366	

จากตารางที่ 32 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified} = 0.366) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง (PNI_{modified} = 0.376) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว (PNI_{modified} = 0.56)

ระดับความต้องการจำเป็นของการด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.383) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.417) รองลงมาคือความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.397) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.335) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.368) โดย การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.396) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.385) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.325)

ระดับความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัว พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนมีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.363) โดยด้านความขยันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.396) รองลงมาคือ ความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.380) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.313) ส่วนด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับรองลงมา (PNI_{modified} = 0.349) โดย การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด (PNI_{modified} = 0.375) รองลงมาคือ การมีพลังในการสร้างแรง

บันทาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.357$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.317$)

4.6 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง-จุดอ่อน ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

4.6.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (S,W) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ในภาพรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นคือ ($PNI_{\text{modified}} = 0.178$) ดังนั้นจึงกำหนดให้ค่าความต้องการจำเป็นที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นคือจุดแข็ง (S) และค่าความต้องการจำเป็นที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น คือ จุดอ่อน (W) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 33 จุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ในภาพรวม

การพัฒนาความเป็นผู้นำ/ PNI_{modified}	ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	S/ PNI modified	W/ PNI modified	คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน	S/ PNI modified	W/ PNI modified
ภาพรวม	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	-	0.186	1. ความขยัน	-	0.261
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.178	-	2. ศรัทธาในความดี	-	0.197
	3. มีความรักเมตตา	0.129	-	3. ความร่าเริง	0.113	-
1.การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน		-	0.180		-	-
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 0.177 (S)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	-	0.189	1. ความขยัน	-	0.273
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.178	-	2. ศรัทธาในความดี	-	0.195
	3. มีความรักเมตตา	0.126	-	3. ความร่าเริง	0.101	-
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 0.182 (W)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	-	0.201	1. ความขยัน	-	0.252

การพัฒนาความเป็นผู้นำ / PNI _{modified}	ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ	S/ PNI modified	W/ PNI modified	คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	S/ PNI modified	W/ PNI modified
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	-	0.179	2. ศรัทธาในความดี	-	0.200
	3. มีความรักเมตตา	0.141	-	3. ความร่าเริง	0.116	-
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน		0.177	-		-	-
2.1 การเรียนรู้ด้วยตัว 0.180 (W)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	-	0.184	1. ความขยัน	-	0.271
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	-	0.179	2. ศรัทธาในความดี	-	0.195
	3. มีความรักเมตตา	0.132	-	3. ความร่าเริง	0.117	-
2.2 การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ 0.173 (S)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.171	-	1. ความขยัน	-	0.246
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.174	-	2. ศรัทธาในความดี	-	0.196
	3. มีความรักเมตตา	0.131	-	3. ความร่าเริง	0.118	-

จากตารางที่ 33 จุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งด้วย SWOT analysis โดยภาพรวม พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านที่เป็นจุดแข็ง (S) ได้แก่ด้านการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.178) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.129) ส่วนข้อที่เป็นจุดอ่อน (W) คือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.186) และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ข้อที่เป็นจุดแข็ง (S) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.113) ส่วนข้อที่เป็นจุดอ่อน (W) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.261) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.197)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่เป็นจุดแข็ง (S) คือ ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน (PNI_{modified} = 0.177) ด้านที่เป็นจุดอ่อน (W) คือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (PNI_{modified} = 0.180)

ด้านที่เป็นจุดแข็ง (S) คือ การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ (PNI_{modified} = 0.173) โดยทั้งสามข้อเป็นจุดแข็ง (S) ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ทาง

จริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.171) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.174) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.130) ด้านที่เป็นจุดอ่อน (W) คือการเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัว (PNI_{modified} = 0.180) และข้อที่เป็นจุดอ่อน (W) มีสองข้อคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.184) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.179) ส่วนข้อที่เป็นจุดแข็ง (S) คือมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.130) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนพบว่า ทั้งด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์และด้านการเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัวมีจุดแข็ง (S) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.118, 0.117) ส่วนจุดอ่อน (W) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.246, 0.271) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.196, 0.195)

ด้านที่เป็นจุดอ่อน (W) คือ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.177) เป็นจุดแข็ง (S) ในด้านนี้มีสองข้อเป็นจุดแข็ง (S) คือ มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.178) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.126) และข้อที่เป็นจุดอ่อน (W) คือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.189) ส่วนการเรียนรู้เป็นกลุ่มเป็นจุดอ่อน (W) ในด้านนี้มีสองข้อที่เป็นจุดแข็ง (S) คือมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.141) และด้านที่เป็นจุดอ่อน (W) มีสองข้อคือด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.201) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.179) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนพบว่า ทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่มมีจุดแข็ง (S) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.101, 0.116) ส่วนจุดอ่อน (W) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.273, 0.252) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.195, 0.200)

สรุป การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย ทั้งในด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานและการฝึกปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ในด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ข้อที่เป็นจุดแข็งของทุกด้านคือ มีความรักเมตตา ส่วนการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง เป็นข้อที่เป็นจุดอ่อนในทุกด้าน ยกเว้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ข้อที่เป็นจุดแข็ง คือความร่าเริง ส่วนข้อที่เป็นจุดอ่อนในทุกด้านคือ ความขยันและความศรัทธาในความดี

4.6.2 ผลการวิเคราะห์ โอกาส และภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (O,T) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย ในภาพรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนี

ความต้องการจำเป็นคือ (0.375) ดังนั้นจึงกำหนดให้ค่าความต้องการจำเป็นที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นคือโอกาส (O) และค่าความต้องการจำเป็นที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นคือ ภาวะคุกคาม (T) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 34 โอกาส-ภาวะคุกคามและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย

การพัฒนาความเป็นผู้นำ / PNI _{modified}	ความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	O/ PNI modified	T/ PNI modified	คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	O/ PNI modified	T/ PNI modified
ภาพรวม	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.385	1. ความซื่อสัตย์		0.425
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.392	2. ศรัทธาในความดี		0.395
	3. มีความรักเมตตา	0.334		3. ความร่าเริง	0.318	
นโยบายของรัฐ		0.356				
1.การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน		0.365	-		-	-
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 0.372 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.369		1. ความซื่อสัตย์		0.458
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.400	2. ศรัทธาในความดี		0.410
	3. มีความรักเมตตา	0.308		3. ความร่าเริง	0.286	
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 0.358 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.349		1.ความซื่อสัตย์		0.425
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.373		2.ศรัทธาในความดี		0.382
	3. มีความรักเมตตา	0.341		3.ความร่าเริง	0.280	
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน		0.347	-		-	-
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว 0.350 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.356		1. ความซื่อสัตย์		0.409
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.337		2. ศรัทธาในความดี	0.362	
	3. มีความรักเมตตา	0.310		3. ความร่าเริง	0.324	
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 0.343 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.340		1. ความซื่อสัตย์		0.416
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.334		2. ศรัทธาในความดี	0.359	
	3. มีความรักเมตตา	0.302		3. ความร่าเริง	0.307	
ด้านเศรษฐกิจ			0.385			
1การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน		0.397				
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 0.389 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.399	1. ความซื่อสัตย์		0.432
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.411	2. ศรัทธาในความดี		0.418
	3. มีความรักเมตตา	0.353		3. ความร่าเริง	0.320	

การพัฒนาความเป็น ผู้นำ/ PNI _{modified}	ความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	O/ PNI modified	T/ PNI modified	คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	O/ PNI modified	T/ PNI modified
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 0.404 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.417	1. ความซื่อสัตย์		0.441
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.435	2. ศรัทธาในความดี		0.425
	3. มีความรักเมตตา	0.367		3. ความร่าเริง	0.342	
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน		0.347				
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว 0.378 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.379	1. ความซื่อสัตย์		0.407
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.409	2. ศรัทธาในความดี		0.396
	3. มีความรักเมตตา	0.343		3. ความร่าเริง	0.333	
2.2 การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ 0.369 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.375		1. ความซื่อสัตย์		0.434
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.382	2. ศรัทธาในความดี		0.390
	3. มีความรักเมตตา	0.330		3. ความร่าเริง	0.307	
ด้านสังคม			0.389			
1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน			0.392			
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 0.393 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.387	1. ความซื่อสัตย์		0.441
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.425	2. ศรัทธาในความดี		0.429
	3. มีความรักเมตตา	0.342		3. ความร่าเริง	0.333	
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 0.390 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.446	1. ความซื่อสัตย์		0.417
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.427	2. ศรัทธาในความดี		0.398
	3. มีความรักเมตตา	0.354		3. ความร่าเริง	0.300	
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน			0.388			
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว 0.398 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.411	1. ความซื่อสัตย์		0.468
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.436	2. ศรัทธาในความดี		0.415
	3. มีความรักเมตตา	0.323		3. ความร่าเริง	0.337	
2.2 การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ 0.377 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.405	1. ความซื่อสัตย์		0.435
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.395	2. ศรัทธาในความดี		0.393
	3. มีความรักเมตตา	0.325		3. ความร่าเริง	0.306	
ด้านเทคโนโลยี		0.368				
1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน		0.371				
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 0.369 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.372		1. ความซื่อสัตย์		0.405
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.391	2. ศรัทธาในความดี		0.382
	3. มีความรักเมตตา	0.351		3. ความร่าเริง	0.316	

การพัฒนาความเป็น ผู้นำ/ PNI _{modified}	ความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	O/ PNI modified	T/ PNI modified	คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	O/ PNI modified	T/ PNI modified
1.2 การเรียนรู้เป็น กลุ่ม 0.372 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.391	1. ความซื่อสัตย์		0.398
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.377	2. ศรัทธาในความดี		0.377
	3. มีความรักเมตตา	0.347		3. ความกล้าหาญ	0.343	
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน		0.366				
2.1 การเรียนรู้ด้วยตัว 0.356 (O)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง	0.375		1. ความซื่อสัตย์		0.396
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.357		2. ศรัทธาในความดี		0.380
	3. มีความรักเมตตา	0.317		3. ความกล้าหาญ	0.313	
2.2 การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ 0.376 (T)	1. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		0.396	1. ความซื่อสัตย์		0.417
	2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง		0.385	2. ศรัทธาในความดี		0.397
	3. มีความรักเมตตา	0.325		3. ความกล้าหาญ	0.335	

จากตารางที่ 34 โอกาส ภาวะคุกคามและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทยด้วย SWOT analysis โดยภาพรวม พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (O) มีสองด้านคือด้านนโยบายของรัฐ (PNI_{modified} = 0.356) และด้านเทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.334) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือด้านเศรษฐกิจ (PNI_{modified} = 0.385) และด้านสังคม (PNI_{modified} = 0.389) ส่วนความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูด้านที่เป็นโอกาส (O) คือด้านมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.334) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) มีสองด้าน คือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.385) และการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.392) ส่วนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ด้านที่เป็นโอกาส (O) คือ ความกล้าหาญ (PNI_{modified} = 0.318) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) มีสองด้านคือด้านความซื่อสัตย์ (PNI_{modified} = 0.425) และด้านความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.395) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่เป็นโอกาส (O) คือ ด้านนโยบายของรัฐ (PNI_{modified} = 0.356) และด้านเทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.334)

ด้านนโยบายของรัฐ พบว่า ทั้งสองด้านเป็นโอกาส (O) คือ ด้านการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในสถานที่ทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.347$) และด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.365$) และด้านย่อยทุกด้านเป็นโอกาส (O) ได้แก่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($PNI_{\text{modified}} = 0.358$) การเรียนรู้ตัวต่อตัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.350$) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.343$) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.365$) ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$) และมีความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.308$) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.400$) ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่าทั้งสามข้อเป็นโอกาส (O) คือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.349$) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.373$) และมีความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.341$) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.118, 0.117$) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.246, 0.271$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.196, 0.195$)

ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัว พบว่าทั้งสามข้อเป็นโอกาส (O) ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) และมีความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.310$) ไม่มีข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.343$) โดยทุกข้อเป็นโอกาส (O) คือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.340$) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.334$) และมีความรักเมตตา ($PNI_{\text{modified}} = 0.302$) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัวและด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.324, 0.307$) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.409, 0.416$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.362, 0.359$)

ด้านเทคโนโลยี พบว่าทั้งสองด้านเป็นโอกาส (O) คือ ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.371$) และด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.366$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่เป็นโอกาส (O) ได้แก่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$) และการเรียนรู้ตัวต่อตัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคามคือด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.376$) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.372) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.351) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.391) ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่าข้อที่เป็นโอกาส (O) คือ มีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.347) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.391) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.377) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.316, 0.343) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.405, 0.398) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.382, 0.377)

ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัว พบว่าทั้งสามข้อเป็นโอกาส (O) ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.375) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.357) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.317) ไม่มีข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยข้อที่เป็นโอกาส (O) คือ มีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.325) ข้อที่เป็นภาวะคุกคามคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.396) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI_{modified} = 0.385) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัวและด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.313, 0.335) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.396, 0.417) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.380, 0.397) ด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือ ด้านเศรษฐกิจ (PNI_{modified} = 0.385) และด้านสังคม (PNI_{modified} = 0.389)

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ด้านที่เป็นโอกาส (O) คือด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (PNI_{modified} = 0.347) และด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (PNI_{modified} = 0.365) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่เป็นโอกาส (O) คือการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (PNI_{modified} = 0.369) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคามคือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.389) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (PNI_{modified} = 0.404) และการเรียนรู้ตัวต่อตัว (PNI_{modified} = 0.378) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ พบว่าข้อที่เป็นโอกาส (O) ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (PNI_{modified} = 0.375) และมีความรักเมตตา (PNI_{modified} = 0.330) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (PNI_{modified} = 0.387) ในด้านการเสริมสร้าง

คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{modified} = 0.307$) และข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{modified} = 0.434$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{modified} = 0.390$) ส่วนเป็นภาวะคุกคาม (T) คือการเรียนรู้ตัวต่อตัว โดยข้อที่เป็นโอกาสคือ มีความรักเมตตา ($PNI_{modified} = 0.343$) และข้อที่เป็นภาวะคุกคามคือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{modified} = 0.379$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{modified} = 0.409$) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{modified} = 0.333$) ส่วนด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{modified} = 0.434$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{modified} = 0.390$)

ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่า ข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{modified} = 0.399, 0.417$) และพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{modified} = 0.411, 0.435$) ส่วนข้อที่เป็นโอกาส (O) คือมีความรักเมตตา ($PNI_{modified} = 0.353, 0.367$) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{modified} = 0.320, 0.342$) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{modified} = 0.432, 0.441$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{modified} = 0.418, 0.425$)

ด้านสังคม พบว่า ทั้งสองด้านเป็นภาวะคุกคาม (T) คือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.392$) และด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ($PNI_{modified} = 0.388$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.393$) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ($PNI_{modified} = 0.390$) และการเรียนรู้ตัวต่อตัว ($PNI_{modified} = 0.398$) การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ ($PNI_{modified} = 0.377$) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้เป็นกลุ่ม พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือมีความรักเมตตา ($PNI_{modified} = 0.330, 0.354$) ส่วนข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{modified} = 0.387, 0.446$) และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{modified} = 0.427, 0.427$) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง ($PNI_{modified} = 0.333, 0.300$) และข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน ($PNI_{modified} = 0.441, 0.417$) และความศรัทธาในความดี ($PNI_{modified} = 0.429, 0.398$)

ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ทั้งด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ พบว่า ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือมีความรักเมตตา ($PNI_{modified} = 0.323, 0.325$) ข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง ($PNI_{modified} = 0.411, 0.405$) และพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ($PNI_{modified} = 0.436,$

0.395) ในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าทั้งด้านการเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ ข้อที่เป็นโอกาส (O) คือความร่าเริง (PNI_{modified} = 0.337, 0.306) ส่วน ข้อที่เป็นภาวะคุกคาม (T) คือความขยัน (PNI_{modified} = 0.468, 0.435) และความศรัทธาในความดี (PNI_{modified} = 0.415, 0.393)

สรุปว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ในภาพรวม นโยบายของรัฐและด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณทั้งการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานและการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ส่วนด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นภาวะคุกคามในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งสี่ด้าน เป็นภาวะคุกคามในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนขยันและศรัทธาในความดี แต่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความร่าเริง

4.7 ร่างกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

การจับคู่กลยุทธ์ด้วย TOWS matrix ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ตารางที่ 35 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความร่าเริง	W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง	O1 นโยบายของรัฐเอื้อต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน O1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา O1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน	T1 สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อ T1.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน T1.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วย

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
<p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้าน ความเป็น ผู้นำทาง จิตวิญญาณ - มีความรักเมตตา</p> <p>S2 การฝึกอบรมระหว่าง ปฏิบัติงานปกติในสถานที่ ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้าน ความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ - มีความรักเมตตา</p>	<p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้าน คุณธรรม จริยธรรมของ นักเรียน - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความ ดี</p> <p>W2 การฝึกอบรมระหว่าง ปฏิบัติงานปกติในสถานที่ ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้าน ความเป็น ผู้นำทาง จิตวิญญาณของครู - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่ สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความ ศรัทธาและความหวัง</p>	<p>- ความร่าเริง</p> <p>O1.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้าน ความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความ ศรัทธา และความหวัง</p> <p>- มีความรักเมตตา</p> <p>O1.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้าน คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน - ความร่าเริง</p>	<p>ความศรัทธาและ ความหวัง</p> <p>T1.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน - ความขยัน - ความศรัทธาใน ความดี</p> <p>T1.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วย ความศรัทธาและ ความหวัง</p>
<p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครู - การมีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจ ด้วยความ ศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา</p> <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม นักเรียน - ความร่าเริง</p>	<p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้าน คุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาใน ความดี</p>	<p>O1.2 การฝึกอบรมระหว่าง ปฏิบัติงานปกติในสถานที่ ทำงาน</p> <p>O1.2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้าน ความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความ ศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา</p> <p>O1.2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้าน คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความร่าเริง</p> <p>O1.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความ ศรัทธา และความหวัง</p>	<p>T1.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน - ความขยัน - ความศรัทธาใน ความดี</p> <p>T1.2 การฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติใน สถานที่ทำงาน</p> <p>T1.2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วย ความศรัทธาและ ความหวัง</p> <p>T1.2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม นักเรียน</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา O1.2.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความร่าเริง O2 สภาพเศรษฐกิจเอื้อต่อ O2.1 การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน O2.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา 	<ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาใน ความดี T2 ด้านสภาพสังคม T2.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน T2.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาแลความหวัง T2.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความขยัน - ความศรัทธาใน ความดี
		<ul style="list-style-type: none"> O2.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความร่าเริง O3 ด้านเทคโนโลยี O3.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน O3.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา O3.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความร่าเริง 	<ul style="list-style-type: none"> T2.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง T2.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี T2.2 การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
		<p>O3.2 การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน</p> <p>O3.2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>O3.2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>T2.2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T2.2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี <p>T2.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T2.2.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ SWOT MATRIX การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ในภาพรวม

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด
<p>โอกาส (O)</p> <p>O1. นโยบายของรัฐ</p> <p>O1.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>O1.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา <p>O1.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>O1.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา 	<p>(SO)</p> <p>SO1 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน</p> <p>SO2 นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และเป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน</p>	<p>(WO)</p> <p>WO1 นโยบายของรัฐ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่มในด้านภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรม ความขยัน และความศรัทธาในความคิด</p> <p>WO2 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยี ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัวในด้านภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความคิด</p>

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>O1.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>O1.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>O1.2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>O1.2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>O1.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง 	<p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	

<p style="text-align: center;">การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p style="text-align: center;">สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - กมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>- มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความ ศรัทธา และความหวัง</p> <p>- มีความรักเมตตา</p> <p>O1.2.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>O2 ด้านสภาพเศรษฐกิจ</p> <p>O2.1 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>O2.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา <p>O2.1.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 		

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุ่มเทวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>O3 ด้านเทคโนโลยี</p> <p>O3.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>O3.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีความรักเมตตา <p>O3.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>O3.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>O3.2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>O3.2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 		

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด
<p>ภาวะคุกคาม (T)</p> <p>T1 ด้านสภาพเศรษฐกิจ</p> <p>T1.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>T1.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง 	<p>ST1 แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจจะไม่เอื้อให้</p> <p>มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน</p>	<p>WT1 สภาพเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังที่ไม่เพียงพอที่มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธา ในความคิดของนักเรียน</p>

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - งามมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>T1.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี <p>T.1.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T1.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี <p>T1.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>T1.2.1 การเรียนรู้ต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p>	<p>ST2 แม้ว่าสภาพสังคมไม่เอื้อให้การพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน</p>	<p>WT2 สภาพเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้ต่อตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวังที่ยังไม่เพียงพอมีผลต่อการสร้างเสริมคุณธรรม ความขยัน และความศรัทธาในความดี</p>

<p style="text-align: center;">การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p style="text-align: center;">สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - งามวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>- มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง</p> <p>- มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง</p> <p>T1.2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี <p>T2 ด้านสภาพสังคม</p> <p>T2.1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>T2.1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T2.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน 		

<p>การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - กมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความคิด
<p>- ความศรัทธาในความคิด</p> <p>T2.1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำ ทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T2.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความคิด <p>T2.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>T2.2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ <p>ความหวัง</p>		

<p style="text-align: center;">การพัฒนาความเป็นผู้นำ</p> <p>สภาพแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>S1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>S1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง <p>S1.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>S2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรักเมตตา <p>S2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภูมิวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง - มีความรักเมตตา <p>S2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความร่าเริง 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>W1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>W1.1 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่มด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี <p>W2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน</p> <p>W2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>W2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความขยัน - ด้านความศรัทธาในความดี
<p>T2.2.2 การเรียนรู้ตัวต่อตัวด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี <p>T2.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง - มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง <p>T2.2.4 การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความขยัน - ความศรัทธาในความดี 	<p style="text-align: center;">จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	

การ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกมาจัดทำ SWOT MATRIX เพื่อกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน โดยใช้ขั้นตอนการทำ SWOT MATRIX ของพฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จุดแข็ง (strength = S) วิเคราะห์โดยประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ของสภาพแวดล้อมภายใน ต่ำ เป็นจุดแข็งของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็ง

2. จุดอ่อน (Weakness = W) วิเคราะห์โดยประเมินความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ของสภาพแวดล้อมภายใน สูง จะเป็นจุดอ่อนของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ลดจุดอ่อน

3. โอกาส (Opportunities = O) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ต่ำ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางส่งเสริมโอกาส

4. ภาวะคุกคาม (Threats = T) วิเคราะห์จากการประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} สูง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ลดภาวะคุกคามจากภายนอก

การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ด้วยการทำ SWOT MATRIX จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย มีดังนี้

ตารางที่ 37 การจับคู่กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)	<p>จุดแข็ง-โอกาส (SO)</p> <p>SO1 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสถานแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ครู มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p> <p>SO2 นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้วยการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>จุดอ่อน-โอกาส (WO)</p> <p>WO1 นโยบายของรัฐ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่มในด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง ให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรม ความขยันและความศรัทธาในความดี</p> <p>WO2 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยี ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัวในด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความดี</p>
ภาวะคุกคาม (T)	<p>จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST)</p> <p>ST1 แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจจะไม่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสถานแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p> <p>ST2 แม้ว่าสภาพสังคมไม่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT)</p> <p>WT1 สภาพเศรษฐกิจและสังคม อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสถานแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวังที่ไม่เพียงพอที่มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p> <p>WT2 สภาพเศรษฐกิจและสังคม อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวต่อตัวด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวังที่ยังไม่เพียงพอที่มีผลต่อการสร้างเสริมคุณธรรม ความขยันและความศรัทธาในความดี</p>

ตารางที่ 38 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวม

องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ	การพัฒนาความเป็นผู้นำ		สภาพแวดล้อม ภายนอก		คูกล ยุทธ์	คำอธิบาย
	PNI _{modified}		PNI _{modified}			
	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะ คุกคาม (T)		
1. ด้านการฝึกอบรมนอก สภาพแวดล้อมการทำงาน		0.180		0.381	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ พยายามลดจุดอ่อน
1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.177			0.381	ST	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามเพื่อ เสริม จุดแข็ง
- ด้านความเป็นผู้นำทาง จิตวิญญาณของครู	0.164		0.375		SO	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
- ด้านคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน		0.190		0.386	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ ลดจุดอ่อน
1.2 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม		0.182		0.381	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ ลดจุดอ่อน
- ด้านความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครู	0.174			0.385	ST	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามเพื่อ เสริม จุดแข็ง
- ด้านคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน		0.189		0.377	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ ลดจุดอ่อน
2. ด้านการฝึกอบรมระหว่าง ปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน	0.177		0.36 9		SO	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
2.1 การเรียนรู้ตัวต่อตัว		0.180	0.371		WO	เร่งคว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อ ลดจุดอ่อน
- ด้านความเป็นผู้นำทาง จิตวิญญาณของครู	0.165		0.363		SO	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
- ด้านคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน		0.194		0.378	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ ลดจุดอ่อน
2.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์	0.173		0.366		SO	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
- ด้านความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครู	0.159		0.358		SO	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
- ด้านคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน		0.187	0.375		WO	เร่งคว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อ ลดจุดอ่อน
PNI_{modified} เฉลี่ย	0.178		0.375			

ตารางที่ 39 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้านการฝึกอบรม นอกสภาพแวดล้อมการทำงาน	การพัฒนา ความเป็นผู้นำ		สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่กลยุทธ์	คำอธิบาย
	PNI _{modified}		PNI _{modified}			
	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะ คุกคาม (T)		
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.177	-		0.380	ST	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคาม เพื่อเสริมจุดแข็ง
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ						
1. การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่ง	-	0.189	-	0.381	WT _{E,S}	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ พยายามลดจุดอ่อน
2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.178	-	-	0.407	ST _{P,E,S,T}	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามเพื่อ เสริมจุดแข็ง
3. มีความรักเมตตา	0.126	-	0.338	-	SO _S	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน						
1. ด้านความขยัน	-	0.273	-	0.432	WT _{P,E,S,T}	เสี่ยงภาวะคุกคามในขณะทีลด จุดอ่อน
2. ความศรัทธาในความดี	-	0.195	-	0.393	WT _{P,E,S,T}	เสี่ยงภาวะคุกคามในขณะทีลด จุดอ่อน
3. ความร่าเริง	0.101	-	0.314	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
การเรียนรู้เป็นกลุ่ม		0.182	-	0.381	WT	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ พยายามลดจุดอ่อน
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ						
1. การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่ สูงส่ง	-	0.201	-	0.401	WT _{E,S,T}	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ พยายามลดจุดอ่อน
2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	-	0.179	-	0.403	WT _{E,S,T}	เสี่ยงการเผชิญภาวะคุกคามและ พยายามลดจุดอ่อน
3. มีความรักเมตตา	0.141		0.350	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสทั้งหมดที่มีเพื่อเสริมจุด แข็ง
ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน						
1. ด้านความขยัน	-	0.252	-	0.420	WT _{P,E,S,T}	เสี่ยงภาวะคุกคามในขณะทีลด จุดอ่อน
2. ความศรัทธาในความดี	-	0.200	-	0.396	WT _{P,E,S,T}	เสี่ยงภาวะคุกคามในขณะทีลด จุดอ่อน
3. ความร่าเริง	0.116	-	0.316	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสทั้งหมดที่มีเพื่อเสริมจุดแข็ง

ตารางที่ 40 การจับคู่กลยุทธ์ด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน ปกติในสถานที่ทำงาน	การพัฒนา ความเป็นผู้นำ		สภาพแวดล้อม ภายนอก		คู่กลยุทธ์	คำอธิบาย
	PNI _{modified}		PNI _{modified}			
	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภาวะ คุกคาม (T)		
การเรียนรู้ตัวต่อตัว	-	0.180	0.371	-	WO	เร่งคว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อ ลดจุดอ่อน
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ						
1. การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่ง	-	0.201	-	0.380	WT _{E,S}	เลี่ยงการเผชิญภาวะคุกคาม และพยายามลดจุดอ่อน
2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	-	0.179	-	0.384	WT _{E,S}	เลี่ยงการเผชิญภาวะคุกคาม และพยายามลดจุดอ่อน
3. มีความรักเมตตา	0.141	-	0.310	-	SO _S	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน						
1. ด้านความขยัน	-	0.271	-	0.420	WT _{P,E,S,T}	เลี่ยงภาวะคุกคามที่มีในขณะที่ ลดจุดอ่อน
2. ความศรัทธาในความดี	-	0.195	-	0.388	WT _{P,E,S,T}	เลี่ยงภาวะคุกคามที่มีในขณะที่ ลดจุดอ่อน
3. ความร่าเริง	0.117	-	0.327	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อเสริมจุด แข็ง
ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์	0.173	-	0.366	-	SO	เร่งคว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อเสริม จุดแข็ง
ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ						
1. การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่ง	0.171	-	-	0.397	ST _{E,S,T}	เลี่ยงภาวะคุกคามที่มีเพื่อเสริมจุดแข็ง
2. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวัง	0.174	-	0.374	-	SO _P	คว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็ง
3. มีความรักเมตตา	0.131	-	0.321	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อเสริมจุด แข็ง
ด้านคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน						
1. ด้านความขยัน	-	0.246	-	0.426	WT _{P,E,S,T}	เลี่ยงภาวะคุกคามในขณะที่ลด จุดอ่อน
2. ความศรัทธาในความดี	-	0.196	-	0.394	WT _{P,E,S,T}	เลี่ยงภาวะคุกคามในขณะที่ลด จุดอ่อน
3. ความร่าเริง	0.118	-	0.314	-	SO _{P,E,S,T}	คว้าโอกาสที่มีทั้งหมดเพื่อเสริมจุด แข็ง

ตารางที่ 41 ร่างกลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้าง
คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

การพัฒนา ความเป็นผู้นำ	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	จุดอ่อน+ภาวะคุกคาม (WT)	กลยุทธ์ หลัก
1. ด้านการ ฝึกอบรม นอก สถาน แวดล้อม การทำงาน	1. นโยบายของรัฐและ เทคโนโลยีเป็น ปัจจัยเอื้อให้มีการ พัฒนาความเป็น ผู้นำด้วยการ เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ครูมี วิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง และมีความรัก เมตตาในการ เสริมสร้างความ สำนึกของนักเรียน	1. นโยบายของรัฐทำให้ ครูต้องมีการ พัฒนาความเป็น ผู้นำด้วยการเรียนรู้ เป็นกลุ่มในด้านการ มีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการ สร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธา และความหวังให้มี ผลต่อการเสริมสร้าง ความขยันและ ความศรัทธาใน ความคิดของนักเรียน	1. แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจ จะไม่เอื้อให้มีการ พัฒนาความเป็นผู้นำ ด้วยการเรียนรู้ด้วย ตนเองแต่ครูยังมี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่งและมีพลังใน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธา และความหวังใน การเสริมสร้างความ สำนึกของนักเรียน	1. สภาพเศรษฐกิจและ สังคม อาจทำให้ครูมี การพัฒนาความเป็น ผู้นำด้วยการเรียนรู้ เป็นกลุ่มด้านการมี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่งและมีพลังใน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและ ความหวังที่ไม่เพียงพอ ที่อาจมีผลต่อการ เสริมสร้างความขยัน และความศรัทธา ในความคิดของนักเรียน	1. ปฏิรูปการ ฝึกอบรม นอกสถาน แวดล้อม การทำงาน เพื่อพัฒนา ความเป็น ผู้นำทาง จิตวิญญาณ ของครู
2. ด้านการ ฝึกอบรม ระหว่าง การปฏิบัติ งานปกติ ในสถาน ที่ทำงาน	2. นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและ เป็นปัจจัยเอื้อให้มี การพัฒนาความเป็น ผู้นำด้วยการเรียนรู้ จากประสบการณ์ ทำ ให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่ สูงส่งและมีความรัก เมตตา ในการ เสริมสร้างความ สำนึกของนักเรียน	2. นโยบายของรัฐและ เทคโนโลยีทำให้ครู ต้องการพัฒนา ความเป็นผู้นำด้วย การเรียนรู้ด้วยตัว ในด้านการมี วิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่งและ มีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วย ความศรัทธาและ ความหวังให้มีผลต่อ การเสริมสร้าง ความขยันและ ความศรัทธาใน ความคิดของ นักเรียน	2. แม้ว่าสภาพสังคมไม่ เอื้อให้มีการพัฒนา ความเป็นผู้นำด้วยการ เรียนรู้จากประสบการณ์ แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วย ความศรัทธาและความ หวังในการเสริมสร้าง ความสำนึกของ นักเรียน	2. สภาพเศรษฐกิจและ สังคมอาจทำให้ครูมี การพัฒนาความเป็น ผู้นำด้วยการเรียนรู้ด้วย ตัวด้านด้านการมี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม ที่สูงส่งและมีพลังใน การสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและ ความหวังที่ยังไม่ เพียงพออาจมีผลต่อ การสร้างเสริมความ ขยัน และความศรัทธา ในความคิดของนักเรียน	2. พัฒนาการ สร้าง วัฒนธรรม ใหม่ในการ ฝึกอบรม ระหว่าง การปฏิบัติ งานปกติ ภายใน องค์กร ให้มีความ เข้มแข็ง

จากตารางที่ 41 พบว่ากลยุทธ์หลักด้านการฝึกอบรมนอกสถานที่ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังนี้

1. ปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสถานแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู

2. พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

ตารางที่ 42 ร่างกลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์ที่เหมาะสม (SO/WO/ST/WT)	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์หลัก
<p>ST1 แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจจะไม่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p> <p>SO1 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>	<p>1. ปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู</p>
<p>WT1 สภาพเศรษฐกิจและสังคม อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังที่ไม่เพียงพอที่มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p> <p>WO1 นโยบายของรัฐ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่มในด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความคิด</p>	<p>1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>	
<p>WO2 นโยบายของรัฐและเทคโนโลยี ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัวในด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธา และความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความคิด</p> <p>WT2 สภาพเศรษฐกิจและสังคม อาจทำให้ครูมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังที่ยังไม่เพียงพอ มีผลต่อการสร้างเสริมคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความคิด</p>	<p>2.1 ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>	<p>2. พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p>

คู่กลยุทธ์ที่เหมาะสม (SO/WO/ST/WT)	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์หลัก
<p>SO2 นโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และเป็นปัจจัยเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่สูงส่งและมีความรักเมตตาในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p> <p>ST2 แม้ว่าสภาพสังคมไม่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ แต่ครูยังมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>2.2 พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>2. พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฎิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p>

4.8 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

4.8.1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

รายบุคคล

ตารางที่ 43 (ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการ

เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย ฉบับที่ 1

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>1. ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน</p>	<p>1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p>	<p>1. เร่งรัดให้ครูใช้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ในการจัดการเรียนรู้โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้การฝึกอบรมและติดตามให้คำปรึกษาเป็นระยะ</p> <p>2. สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติของครูให้เป็นผู้จูงใจให้ศิษย์ (Teacher as inspirator) ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจเสริมความเชื่อมั่นและปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>3. ส่งเสริมครูให้เป็นผู้เรียนรู้ (Teacher Learner) ด้วยนวัตกรรมที่ยืดหยุ่นภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE online (Teachers and Educational Personnel's Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors) ที่ทุกคนเรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา</p> <p>4. สร้างกระบวนการต้นแบบใหม่ให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) โดยใช้งานประจำเป็นฐานในการวิจัย (routine to research) เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างยั่งยืนในทุกกลุ่มสาระ</p>
	<p>1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังใน</p>	<p>1. สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) เพื่อเป็นแกนนำในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรักเมตตาในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและกิจกรรมโฮมรูมตลอดปีการศึกษา</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>การสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction Supervision: 360° evaluation) เพื่อสร้างครูให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ยกระดับครูในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยการจัดประกวด Best practice ครูต้นแบบด้านครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Spiritual master Teacher) ทุกปี จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน
<p>2. เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึก อบรมระหว่าง การปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p>	<p>2.1 ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> สร้างระบบกัลยาณมิตรโค้ช (Accompaniment Coach) ด้วยการจัดให้มีครูหัวหน้าช่วงชั้นเป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำให้คำปรึกษาทั้งสำหรับครูและนักเรียนเสมือนเพื่อนอยู่เคียงข้างเพื่อแนะแนวทางในการทำงานระหว่างครู และในการให้ความช่วยเหลือเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ทบทวนการนำวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก มาประยุกต์ใช้ ในการเรียนการสอนและอบรมนักเรียน ด้วยการจัดปฐมนิเทศครูทุกคนก่อนเปิดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบพื้นฐานคือ เหตุผล ศาสนาและความรัก สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Ownership) ด้วยระบบที่ช่วยน้องพ้องเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร
	<p>2.2 พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจในบรรยากาศแบบครอบครัว (A culture of Collaboration) ด้วยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ รวมพลัง ด้วยกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ในทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	ในการเสริมสร้าง ความร่าเริงของ นักเรียน	development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา 3. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมิตรภาพเป็นฐาน (Relationship-Based learning) ที่ช่วยให้นักเรียนเกิด ความสุขในการเรียนรู้ด้วยการสอนคิด (Socratic Teaching) บนพื้นฐานของความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจ ระหว่างครูกับนักเรียน 4. จัดกิจกรรมศาสนบำบัด ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อ จัดพื้นฐานด้านอารมณ์ จิตใจ และกลุ่มเกลาศีลธรรม ด้วยการนั่งสมาธิก่อนขึ้นห้องเรียนทุกวัน

ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ฯ เป็นรายบุคคล

ตารางที่ 44 สรุปผลการประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 เป็นรายบุคคล

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง	เหมาะสม %		เป็นไปได้อ %		ควร แก้ไข	ผลลัพธ์
	เหมาะ สม	ไม่ เหมาะ	ได้	ไม่ได้		
1. ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอก สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อ พัฒนาความเป็นผู้นำทางจิต วิญญาณของครูที่มีผลต่อการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ นักเรียน	13 (81.25)	3 (18.75)	13 (81.25)	3 (18.75)	3 (18.75)	เหมาะสม และเป็นไปได้ ควรแก้ไขเป็น รูปแบบการ ปฏิรูปการฝึกอบรมควร ประกอบด้วยกรฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอก สถานศึกษา
1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่ สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวังในการเสริมสร้างความ ขยันและความศรัทธาในความดีของ นักเรียน	16 (100)	0 (0)	16 (100)	0 (0)	0 (0)	เหมาะสม และเป็นไปได้
1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่ สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรง บันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวังในการเสริมสร้างความ ขยันและความศรัทธาในความดี ของนักเรียน	16 (100)	0 (0)	15 (93.75)	1 (6.25)	1 (6.25)	เหมาะสม และเป็นไปได้

กลยุทธ์หลัก / กลยุทธ์รอง	เหมาะสม %		เป็นไปได้ %		ควร แก้ไข	ผลลัพธ์
	เหมาะสม ม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2. เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	16 (100)	0 (0)	16 (100)	0 (0)	0 (0)	เหมาะสม และเป็นไปได้ ควรแก้ไขเป็นฝึกปฏิบัติ วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรให้มีความ เข้มแข็งเน้นวัฒนธรรมของ นักบุญยอห์นบอสโก
2.1 ยกย่องการเรียนรู้ตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน	15 (93.75)	1 (6.25)	15 (93.75)	1 (6.25)	1 (6.25)	เหมาะสม และเป็นไปได้
2.2 พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน	16 (100)	0 (0)	16 (100)	0 (0)	0 (0)	เหมาะสม และเป็นไปได้

จากตารางที่ 44 ผลการประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์ฯ ฉบับที่ 1 เป็นรายบุคคล พบว่า กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ทุกข้อมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลยุทธ์หลักทั้ง 2 ข้อมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ร้อยละ 100 แต่เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพียงเล็กน้อย ส่วนกลยุทธ์รองทั้ง 4 ข้อมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มากกว่าร้อยละ 90

4.8.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ ฉบับที่ 2 จากการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group)

ตารางที่ 45 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
1. ปฏิรูปการฝึกอบรมนอกภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน	<p>1.1.1 เร่งพัฒนาครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้การฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นระยะ</p> <p>1.1.2 ส่งเสริมครูให้เป็นผู้เรียนรู้ (Teacher Learner) ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป TEPE online (Teachers and Educational Personals Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานที่ครูทุกคนเข้าถึงได้ เรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา</p> <p>1.1.3 สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพลิกเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นผู้จูงใจให้เรียนรู้ (Teacher as inspirator) ด้วยการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นและความคิดสร้างสรรค์แก่ครูในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อครูสามารถให้ Feedback ที่ดีในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.1.4 สร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) ด้วยการจัดตั้งกลุ่มครูเครือข่ายให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการงานประจำสู่การวิจัย (routine to research) ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างยั่งยืนตามนโยบาย “None Is Left Behind”</p>
	1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการ	<p>1.2.1 สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) ด้วยการจัดอบรมสัมมนาครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นค่านิยมหลักแห่งพระวรสาร 21 ประการ ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและกิจกรรมโฮมรูมตลอดปีการศึกษา</p> <p>1.2.2 ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้กิจกรรมนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	เสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความดีของนักเรียน	<p>Supervision : 360° evaluation) เพื่อสร้างครูผู้นำในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>1.2.3 จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน</p> <p>1.2.4 ยกระดับครูให้เป็นต้นแบบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านจิตวิญญาณ โดยฝ่ายบุคลากรจัดทำโครงการเครือข่ายต้นแบบครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Spiritual master Teacher) และให้ขวัญกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>1.2.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายของคณะทุกปี และในครอบครัวชาวเลเซียนทุก 3 ปี</p>
2. พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติ งานปกติภายในองค์กร ให้มีความเข้มแข็ง	<p>2.1 ยกระดับการเรียนรู้ ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p> <p>2.2 พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการ</p>	<p>2.1.1 สร้างระบบกัลยาณมิตรโค้ช (Accompaniment Coach) ด้วยการจัดให้มีครูหัวหน้าช่วงชั้นเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำให้คำปรึกษาทั้งสำหรับครูและนักเรียนเสมือนเพื่อนอยู่เคียงข้างเพื่อแนะแนวทางในการทำงานระหว่างครู และในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล</p> <p>2.1.2 ทบทวนและสร้างความตระหนักในการนำวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอลโก มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและอบรมนักเรียน ด้วยการจัดปฐมนิเทศครูทุกคนก่อนเปิดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบพื้นฐานคือ เหตุผล ศาสนาและความรักเมตตา</p> <p>2.1.3 สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Ownership) ด้วยระบบที่ช่วยน้องมองเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร</p> <p>2.2.1 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจในบรรยากาศแบบครอบครัว (A culture of Collaboration) ด้วยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ รมพลัง ด้วยกระบวนการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ (Lesson Study) ในทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	สร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรู้แจ้งของนักเรียน	<p>2.2.2 ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา</p> <p>2.2.3 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมิตรภาพเป็นฐาน (Relationship-Based learning) ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ด้วยการสอนคิด (Socratic Teaching) บนพื้นฐานของความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน</p> <p>2.2.4 จัดกิจกรรมศาสนบำบัดที่ส่งเสริมสติและสมาธิก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อจัดพื้นฐานด้านอารมณ์จิตใจและกลมเกลาศีลธรรมด้วยการนั่งสมาธิก่อนขึ้นห้องเรียนทุกวัน</p>

จากตารางที่ 45 พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน 2) กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน

2. กลยุทธ์การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน 2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรู้แจ้งของนักเรียน

ตารางที่ 46 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน (ร่างฉบับที่ 2)

กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู		
กลยุทธ์รองที่ 1.1 กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความคิดของนักเรียน		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
1. เร่งพัฒนาครูให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้การฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นระยะ	ควรเพิ่มการติดตาม	-
2. ส่งเสริมครูให้เป็นผู้เรียนรู้ (Teacher Learner) ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป TEPE online (Teachers and Educational Personals Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as	ไม่มีการแก้ไข	-
กลยุทธ์รองที่ 1.1 กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความคิดของนักเรียน		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
Majors) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานที่ครูทุกคนเข้าถึงได้ เรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา		
3. สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพลิกเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นผู้จูงใจให้เรียนรู้ (Teacher as inspirator) ด้วยการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นและความคิดสร้างสรรค์แก่ครูในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อครูสามารถให้ Feedback ที่ดี ในกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ทำอะไรเพื่อติดตามว่าครูได้มีการพัฒนาตนเองในระดับพลิกเปลี่ยนบทบาท	
4. สร้างกระบวนการที่คนใหม่ให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) ด้วยการจัดตั้งกลุ่มครูเครือข่ายให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการงาน	สร้างกระบวนการที่คนใหม่ แทรกค้ำว่าให้มีทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในการวิจัย	สร้างกระบวนการที่คนใหม่ให้ครูที่คนคิดที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) ด้วยการจัดตั้งกลุ่มครูเครือข่ายให้ความรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการงาน

<p>ประจำสัปดาห์วิจัย(routine to research) ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตามนโยบาย “None Is Left Behind”</p>	<p>เห็นด้วยว่าต้องสร้างให้มีทัศนคติที่ดีก่อนแล้วมีแรงจูงใจครูต้องมีก่อนแล้ว จึงจะเกิดกับเด็กนักเรียน แก้ไข คำว่า <u>อบรมเชิงปฏิบัติการ</u> เป็น <u>ประชุมเชิงปฏิบัติการ</u></p>	<p>ประจำสัปดาห์วิจัย (routine to research) ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตามนโยบาย “None Is Left Behind”</p>
<p>กลยุทธ์รองที่ 1.2 กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความยั่งยืนและความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p>		
<p>วิธีดำเนินการ</p>	<p>ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>ปรับแก้ไข</p>
<p>1. สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) ด้วยการจัดอบรมสัมมนาครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นค่านิยมหลักแห่งพระวรสาร 21 ประการ ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและกิจกรรมโฮมรูม ตลอดปีการศึกษา</p>	<p>ไม่ควรระบุเลขจำนวน เพื่อให้การวิจัยนี้ใช้ได้ทุกยุค ไม่ล้ำสมัย เช่น ค่านิยมหลักแห่งพระวรสาร 21 ประการ อนาคตอาจจะมีมากกว่า 21 ประการ</p>	<p>สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) ด้วยการจัดอบรมสัมมนาครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นค่านิยมหลักแห่งพระวรสาร ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและกิจกรรมโฮมรูม ตลอดปีการศึกษา</p>
<p>2 ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้กิจกรรมนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction Supervision : 360° evaluation) เพื่อสร้างครูผู้นำในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็น</p>	<p>1.2.2 ปฏิรูปห้องเรียน เพิ่มปฏิรูปห้องเรียน โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียน 360 องศา</p>	<p>ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม เช่น กิจกรรมนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction Supervision : 360° evaluation) เพื่อสร้างครูผู้นำในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็น</p>
<p>กลยุทธ์รองที่ 1.2 กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความยั่งยืนและความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p>		
<p>วิธีดำเนินการ</p>	<p>ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>ปรับแก้ไข</p>
<p>สนมแห่งการเรียนรู้ที่รายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้</p>		<p>สนมแห่งการเรียนรู้ที่รายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้</p>
<p>3 จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน</p>	<p>ควรเพิ่มเครื่องหมาย : ก่อนด้วยย่อ</p>	<p>จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน</p>
<p>4 ยกระดับครูให้เป็นต้นแบบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านจิตวิญญาณ โดยฝ่ายบุคลากรจัดทำโครงการเครือข่ายต้นแบบครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Spiritual masterTeacher)และให้ขวัญกำลังใจ</p>	<p>ไม่มีการแก้ไข</p>	<p>-</p>

แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย		
5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายของคณะทุกปีและในครอบครัวชาวเลเซียนทุก 3 ปี	ไม่ควรระบุจำนวนปี ขึ้นอยู่กับผู้ใช้จะนำไปปฏิบัติ อาจจัดในโอกาสพิเศษก็ได้	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายของคณะตามโอกาส
<p>กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>ข้อเสนอแนะ : กลยุทธ์หลัก ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เห็นด้วย และถ้าจะใช้คำว่า การสร้างวัฒนธรรมใหม่ก็ใช้คำเดิมได้ แต่ต้องขยายความให้เข้าใจมากขึ้น</p>		
<p>กลยุทธ์รองที่ 2.1 กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
1 สร้างระบบกัลยาณมิตรโค้ช (Accompaniment Coach) ด้วยการจัดให้มีครูหัวหน้าชั้นเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งสำหรับครูและนักเรียนเสมือนเพื่อนอยู่เคียงข้างเพื่อแนะแนวทางในการทำงานระหว่าง	คำว่า Coach ในปัจจุบันมีความหมาย ควรให้ความหมายที่ชัดเจนเพื่อผู้อำนวยความสะดวกเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น	-
<p>กลยุทธ์รองที่ 2.1 กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน</p>		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
ครู และในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล		
2 ทบทวนและสร้างความตระหนักในการนำวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก มาประยุกต์ใช้ใน	ไม่มีการแก้ไข	-
การเรียนการสอนและอบรมนักเรียนด้วยการจัดปฐมนิเทศครู ทุกคนก่อนเปิดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบพื้นฐานคือ เหตุผล ศาสนา และความรักเมตตา		
3 สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Ownership) ด้วยระบบพี่ช่วยน้องผองเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดย	คำว่า Ownership คำนี้เป็นธุรกิจมากไปให้ระมัดระวัง ควรใช้คำอื่นแทน เช่นคำว่าจิตสำนึกภักดี (loyalty) หรือความรู้สึกถึงการเป็น	สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (sense of belonging) ด้วยระบบพี่ช่วยน้องผองเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดย

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร	เจ้าของ (sense of belonging) เป็นต้น	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร
กลยุทธ์รองที่ 2.2 กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
1. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจในบรรยากาศแบบครอบครัว (A culture of Collaboration) ด้วยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือร่วมพลังด้วยกระบวนการ การศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ในทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระ	ไม่มีการแก้ไข	-
2. ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา	ควรเพิ่มเครื่องหมาย : ก่อนด้วย	ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning : SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.2 กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน		
วิธีดำเนินการ	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ปรับแก้ไข
3. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมิตรภาพเป็นฐาน (Relationship-Based learning) ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ด้วยการสอนคิด (Socratic Teaching) บนพื้นฐานของความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน	ไม่มีการแก้ไข	-
4. จัดกิจกรรมศาสนบำบัดที่ส่งเสริมสติและสมาธิก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อจัดพื้นฐานด้านอารมณ์จิตใจและกล่อมเกลาศีลธรรมด้วยการนั่งสมาธิก่อนขึ้นห้องเรียนทุกวัน	ไม่มีการแก้ไข	-

4.9 สรุปกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ฉบับสมบูรณ์

ตารางที่ 47 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
1. ปฏิรูปการฝึกอบรมนอกระบบเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน	<p>1.1.1 เร่งพัฒนาครูให้มีความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้การฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นระยะ</p> <p>1.1.2 ส่งเสริมครูให้เป็นผู้เรียนรู้ (Teacher Learner) ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป TEPE online (Teachers and Educational Personals Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดการยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานที่ครูทุกคนเข้าถึงได้ เรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา</p> <p>1.1.3 สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพลิกเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นผู้จุดใจให้เรียนรู้ (Teacher as inspirator) ด้วยการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นและความคิดสร้างสรรค์แก่ครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อครูสามารถให้ Feedback ที่ดีในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.1.4 สร้างกระบวนการใหม่ให้ครูที่ศรัทธาที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) ด้วยการจัดตั้งกลุ่มครูเครือข่ายให้ความรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการงานประจำสู่การวิจัย (routine to research) ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างยั่งยืนตามนโยบาย “None is Left Behind”</p>
	1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน	<p>1.2.1 สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) ด้วยการจัดอบรมสัมมนาครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นค่านิยมหลักแห่งพระวรสาร ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและกิจกรรมโฮมรูม ตลอดปีการศึกษา</p> <p>1.2.2 ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม เช่น กิจกรรมนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction Supervision : 360° evaluation) เพื่อสร้างครูผู้นำในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>1.2.3 จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการ</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		<p>เรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน</p> <p>1.2.4 ยกระดับครูให้เป็นต้นแบบด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านจิตวิญญาณ โดยฝ่ายบุคลากรจัดทำโครงการเครือข่ายต้นแบบครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Spiritual master Teacher) และให้ขวัญกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>1.2.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในเครือของคณะตามโอกาส</p>
<p>2. พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p>	<p>2.1 ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน</p> <p>2.2 พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน</p>	<p>2.1.1 สร้างระบบกัลยาณมิตรโค้ช (Accompaniment Coach) ด้วยการจัดให้มีครูหัวหน้าช่วงชั้นเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำให้คำปรึกษาทั้งสำหรับครูและนักเรียนเสมือนเพื่อนอยู่เคียงข้างเพื่อแนะแนวทางในการทำงานระหว่างครู และในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล</p> <p>2.1.2 ทบทวนและสร้างความตระหนักในการนำวิธีการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและอบรมนักเรียน ด้วยการจัดปฐมนิเทศครูทุกคนก่อนเปิดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบพื้นฐานคือ เหตุผล ศาสนา และความรักเมตตา</p> <p>2.1.3 สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Sense of Belonging) ด้วยระบบพี่ช่วยน้องผองเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร</p> <p>2.2.1 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจในบรรยากาศแบบครอบครัว (A culture of Collaboration) ด้วยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือ รวมพลัง ด้วยกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ในทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระ</p> <p>2.2.2 ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning : SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา</p> <p>2.2.3 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมิตรภาพเป็นฐาน (Relationship-Based learning) ที่ช่วยให้ให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ด้วยการสอนคิด (Socratic Teaching) บนพื้นฐานของความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน</p>

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
		2.2.4 จัดกิจกรรมศาสนบำบัดที่ส่งเสริมสติและสมาธิก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อจัดพื้นฐานด้านอารมณ์จิตใจและกล่อมเกลาศีลธรรมด้วยการนั่งสมาธิก่อนขึ้นห้องเรียนทุกวัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทยและ 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย

ในบทนี้เป็นการนำเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาเลเซียนในประเทศไทย
ใช้กรอบแนวคิด 3 กรอบแนวคิด คือ

5.1.1.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้นำ ใช้แนวคิดเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำของ Truelove (1992), DuBrin, 2004 ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training) มีองค์ประกอบย่อยคือ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo learning) (2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) และ 2) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในที่ทำงาน (On the job training) มีองค์ประกอบย่อย คือ (1) การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-on-one learning) (2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning)

5.1.1.2 กรอบแนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ใช้แนวคิดเรื่องความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry (2003) J. Oswald Sanders (1997) และ Patrick J. Sweeney, Louis W. Fry (2012) ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) 2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) 3) มีความรักเมตตา (loving kindness)

5.1.1.3 กรอบแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ใช้แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ของนักเรียนชาเลเซียนของฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์แห่งประเทศไทย (2551) ประกอบด้วย 1) ความขยัน 2) ศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง

5.1.2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน และรองลงมาคือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ รองลงมาคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดคือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน รองลงมาคือการเรียนรู้จากประสบการณ์นอกสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ รองลงมาคือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตัวต่อตัวและด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์ต่ำที่สุดคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1.3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.3.1 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย พบว่า

จุดแข็งของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย คือ การฝึกอบรมระหว่างการทำงานปกติในสถานที่ทำงาน โดยมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นจุดแข็ง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ด้านความเป็น

ผู้นำทางจิตวิญญาณพบว่าองค์ประกอบย่อยที่เป็นจุดแข็งคือการมีความรักเมตตา เมื่อพิจารณาด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่าองค์ประกอบย่อยที่เป็นจุดแข็ง คือความร่าเริง

จุดอ่อนของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย คือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีการเรียนรู้เป็นกลุ่ม เป็นจุดอ่อน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ พบว่าองค์ประกอบย่อยที่เป็นจุดอ่อนคือการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ส่วนด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า ด้านที่เป็นจุดอ่อน คือความขยันและความศรัทธาในความดี

โอกาสของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย คือนโยบายของรัฐและเทคโนโลยี โดยมีด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน เป็นโอกาส เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าองค์ประกอบย่อยที่เป็นโอกาสได้แก่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้จากประสบการณ์

ภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย คือสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม โดยมีด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ด้านที่เป็นภาวะคุกคามของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน คือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ส่วนด้านสภาพสังคม พบว่าทั้งด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการฝึกอบรมระหว่างการทำงานปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน เป็นภาวะคุกคามประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์

5.1.3.2 กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รองได้แก่

1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความคิดของนักเรียน

2) กลยุทธ์การปฏิบัติการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความคิดของนักเรียน

2. กลยุทธ์การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่

1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความคิดของนักเรียน

2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

5.2.1.1 ผลการวิจัยสภาพการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย พบว่าการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ช่วยเสริมสร้างครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อการประกอบวิชาชีพมากกว่าการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นเพียงทักษะพื้นฐาน จึงสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2558) ที่พบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีการเปลี่ยนครู รวมทั้งมีการเข้าออกของครูบ่อย ทำให้โรงเรียนต้องรับครูที่เพิ่งจบการศึกษา ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ครูบางคนได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ไม่ได้จบมาโดยตรงเป็นเหตุให้มาตรฐานการสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจึงต้องมีแผนพัฒนาครูให้ชัดเจน หรือให้มีครูพี่เลี้ยง หรือมีการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) เพื่อให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูแนวใหม่ของสุริยวิชญา ทรงกลด(2552) ว่าการ

ฝึกอบรมเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้ เข้าใจหลักการวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคที่เหมาะสมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความเป็นเอกภาพให้กับวิชาชีพครู ทำให้ครูมีความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจ อีกทั้งช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) ว่าการพัฒนาองค์กรโดยการฝึกอบรม ถือว่าเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาครูที่รวดเร็ว ตรงประเด็น ใช้ปฏิบัติงานได้จริง และเสียค่าใช้จ่ายในระยะสั้น ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งจากนอกสภาพแวดล้อมการทำงานและการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานควบคู่กันไป เนื่องจากการฝึกอบรมทั้ง 2 ประเภทจะทำให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพครู

5.2.1.2 ผลการวิจัยพบว่าจุดแข็งของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย คือการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งการมีความรักเมตตาของครูและความร่าเริงของนักเรียน เป็นจุดเด่นที่เป็นเช่นนี้เพราะความเป็นกัลยาณมิตรของครูช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน สอดคล้องกับ Lisa Currie (2014) ให้ความเห็นว่าครูที่แสดงความรักเมตตาต่อนักเรียน สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดความไว้วางใจ มีสุขภาวะที่ดีและมีความร่าเริงยินดี เพราะความรักเมตตาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีความรู้สึกที่ดีถึงตนเองที่ส่งผลต่อความจำและการเรียนรู้ อารมณ์ การนอนหลับและสุขภาพ นักเรียนที่มีทัศนคติเชิงบวกจะมีความตั้งใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเอง และ Chavez Pascual (2012) กล่าวว่าปัจจุบัน เหตุผล ศาสนาและความรักเมตตาเป็นหลักค้ำจุนที่ขาดไม่ได้ในกิจการด้านการศึกษาอบรม และเป็นเชื้อเพลิงที่ล้ำค่าสำหรับสังคมที่ต้องการความเป็นมนุษย์มากขึ้นกว่าในอดีตเพื่อตอบสนองความคาดหวังของชนรุ่นใหม่ และความสำเร็จของการอบรมของนักบุญยอห์น บอสโก อยู่ที่ความรักเมตตาของผู้อบรมที่มีส่วนช่วยเสริมให้เยาวชนเติบโตไปสู่บุคลิกภาพที่ดี มีความไว้วางใจและมีความสุข ทั้งนี้ทำที่พื้นฐานของการของนักอบรมต้องมีพื้นฐานอยู่ในความรัก ที่ว่าชาวเลเขียนทุกคนจะต้องทำตนให้น่ารัก หากเขาต้องการให้เด็กเกรงกลัว ทำให้เด็กเข้าใจอย่างชัดเจนด้วยวาจาและยิ่งไปกว่านั้นด้วยการกระทำว่าความเอาใจใส่ทั้งหมดของเขาเพื่อความดีของวิญญาณและทางโลกของนักเรียนของเขา

5.2.1.3 ผลการวิจัยพบว่าจุดอ่อนของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย คือการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ พบว่าการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง และคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ความขยันและความศรัทธาในความดี เป็นจุดอ่อน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะครูขาดความตระหนักในภาระหน้าที่ของความเป็นครู จึงเห็นว่างานการสอน งานโครงการ กิจกรรมหรืองานเอกสารการสอน เช่นการทำแผนการสอน การทำวิจัยเป็นการให้ติดตามนักเรียนทั้ง ด้านการเรียนและความประพฤติเป็นภาระงานที่หนัก รวมทั้งการมีภาระหนี้สิน จึงขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน แสวงหาผลประโยชน์เพื่อความอยู่รอดของตน ผู้บริหารจึงต้องเร่งปฏิรูปการฝึกอบรมนอก สภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมโดยยึดประสิทธิภาพขององค์กรและการสร้าง แรงบันดาลใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556) ที่ว่าการเป็นผู้นำจิต วิญญาณผ่านพฤติกรรมองค์กร สามารถสัมผัสได้จากการทำงานของผู้นำที่สะท้อนความมีจิตใจสูง มี พฤติกรรมอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม องค์กรจึงต้องคัดสรรผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรและเข้าสู่ กระบวนการพัฒนาด้านจิตวิญญาณและยกระดับจิตวิญญาณของสมาชิกร่วมกันด้วยการดำรงชีวิตที่มี เป้าหมายที่สูงส่งกว่าผลประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูตาม จิตตารมณ์ซาเลเซียน (Salesian Spirituality) ที่เน้นรักอภิบาลซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจจาก ภายใน ซึ่งผลักดันให้ทำภารกิจการศึกษาอบรมและอภิบาลเด็กและเยาวชนในบรรยากาศแห่ง ความร่าเริงยินดี มองโลกในแง่ดี อ่อนโยนและกระตือรือร้น

5.2.1.4 ผลการวิจัยพบว่าโอกาสของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวซาเลเซียนในประเทศไทย คือนโยบายของรัฐและเทคโนโลยี ที่เป็นโอกาสในการเรียนของครูการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้จากประสบการณ์ แสดงว่าครูได้รับโอกาสทั้งจากนโยบาย ของรัฐและด้านเทคโนโลยี ในการพัฒนาวิชาชีพของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของต่างประเทศของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และ พัฒนาคูณภาพเยาวชน(2557) ที่พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับและพัฒนาครูของ ต่างประเทศมีกฎหมาย/นโยบายว่าครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและต้องเข้ารับการพัฒนาย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่าน การอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้อง พัฒนาคูณภาพภายใต้กำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครู เก่าที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการ เฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัย ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบ พี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการ ทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้ และพัฒนาจากเพื่อนครูและการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ มีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2557)

ที่กำหนดให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

5.1.2.5 ผลการวิจัยพบว่าภาวะคุกคามของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย คือสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม โดยมีด้านการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นภาวะคุกคาม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ด้านที่เป็นภาวะคุกคามของการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน คือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจของสังคมในศตวรรษที่ 21 มีผลกระทบต่อครูทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูอยู่ในภาวะที่เป็นหนี้สินจึงต้องหารายได้เสริมด้วยการประกอบอาชีพอื่น หรือสอนพิเศษเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับนันทรัตน์ จิโรภาส (2551) พบว่า ภาวะหนี้สินส่งผลกระทบต่อครู 4 ด้านได้แก่ ด้านร่างกายจะมีอาการนอนไม่หลับ ด้านจิตใจมีอาการเครียดและเหนื่อยใจ ด้านสังคมประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูน้อยลงและด้านเศรษฐกิจ เมื่อครูชำระหนี้แล้วครูส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนเหลือไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันหรือมีเหลือพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ ครูจึงขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่กำลังเป็นวิกฤตการศึกษาของชาติ นอกจากนี้ พะโยม ชิมวงศ์ (2560) พบว่ามีโรงเรียนเอกชนทยอยปิดกิจการลงเรื่อย ๆ ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัย เช่น อัตราการเกิดของประชากรลดลง ทำให้มีจำนวนเด็กเข้าเรียนน้อย ครูมีการเคลื่อนย้ายหางานใหม่ที่มั่นคงกว่า โดยส่วนใหญ่จะไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู รวมทั้งยังมีปัญหาโรงเรียนขาดสภาพคล่องทางการเงิน

5.2.2 อภิปรายกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย จากกรณีวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยและการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม การประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์ พบว่ากลยุทธ์ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทยควรมี 2 กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองที่กำหนดจากการพัฒนาความเป็นผู้นำ 4 กลยุทธ์รอง คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.2.1 กลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งปฏิรูปการฝึกอบรมนอกสถานที่ จากการวิจัยพบว่าสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็นความเร่งด่วนที่ต้องนำกลยุทธ์นี้ไปใช้เพราะการสร้างครูให้มีวิสัยทัศน์ที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน จึงได้กำหนดกลยุทธ์รอง 2 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน 2) กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้านการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมของครูแต่ได้รับโอกาสให้มีการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นกลยุทธ์นี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนตระหนักถึงภาวะคุกคามที่มาจากสภาพเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นการฝึกอบรมให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันทีที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ Fabio Attard (2014:206) ที่กล่าวว่าครูในฐานะผู้ให้การอบรมรับหน้าที่ในการให้การศึกษอบรมด้วยความยินดีและยอมรับในหลักวิธีการของโรงเรียนชาวเลเซียน เป็นผู้เชี่ยวชาญในระดับมืออาชีพและสนใจในการปรับตนเองให้ทันสมัยอย่างเป็นระบบ สร้างเสริมคุณลักษณะพื้นฐานของมิติทางจริยธรรมที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดี และสอดคล้องกับ Knowles (1975, pp.14-17) ที่ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ประการ คือ 1) บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนจะเรียนรู้ได้มากกว่าและดีกว่า 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการที่ช่วยให้นักเรียนดำเนินชีวิตและชี้นำตนเองได้ 3) นวัตกรรมทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้เรียนต้องริเริ่มเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 4) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกต้องศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะความรู้จะล้าสมัยและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับสายสุดา ชันธเวช (2557) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความ

รับผิดชอบของบุคคลและเป็นความเชื่อมั่นในศักยภาพของการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ (never-ending potential of human) การมีความสัมพันธ์อันดีช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดอย่างแตกฉาน (Critical thinking)

2) กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน จากการศึกษาพบว่าสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูในการมีวิสัยทัศน์ที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง เพื่อเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน กลยุทธ์นี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนลดจุดอ่อนด้วยการเร่งปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูด้วยการคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งของครู และการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังของครู เพื่อเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) ที่ยืนยันว่าสถานศึกษาที่พัฒนาครูตามแนวคิด Professional Learning Community (PLC) ทำให้เกิดการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครู ในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน นอกจากนี้เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) เสริมว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบองค์รวม โดยครูจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เอาชนะตนเองในเรื่องการเรียนรู้ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้แข่งขันกับตัวเอง แรงจูงใจที่ยั่งยืนที่เกิดจากภายในนี้จะเป็นพื้นฐาน ที่ดีของการสร้างทัศนคติ (Attitude) และวิถีชีวิต (Lifestyles) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญชม ศรีสะอาด นุชฌนา เหลืองอังกูร และอมร มะลาศรี (2553) พบว่าการเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีความสนุกสนาน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เกิดทักษะในการค้นคว้าข้อมูล สร้างสรรค์และนำเสนอชิ้นงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ การเรียนรู้แบบองค์รวม เรียนรู้แบบมีความสุข ดังนั้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยกันจะทำให้ครูเกิดความหวังและแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

5.2.2.2 กลยุทธ์การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง กลยุทธ์นี้ผู้บริหารควรคว้าโอกาสเพื่อเสริมจุดแข็งในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าทั้งนโยบายของรัฐและสภาพเศรษฐกิจเอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ด้วยการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน จึงเสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนใช้กลยุทธ์เหล่านี้ในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานปกติ

ภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็งด้วยกลยุทธ์รอง 2 กลยุทธ์ดังนี้ 1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครู ให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน 2) กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีความวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน

1) กลยุทธ์การยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีความวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน จากการวิจัยพบว่านโยบายของรัฐและเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้ครูพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัวให้ครูมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งของครูและการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน กลยุทธ์นี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนใช้แนวนโยบายของรัฐในการยกระดับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยการเรียนรู้ตัวต่อตัว สอดคล้องกับแนวคิดของซาโรจน์ เกษมสุขโชติกุล (2560) ที่กล่าวว่า Peer Assist เป็นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ช่วยเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดได้ (Explicit Knowledge) การทำ Peer Assist เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมที่มีทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองที่กว้างขึ้นสอดคล้องกับ Jack Canfield and Peter Chee (2012) ที่กล่าวถึงการโค้ชเป็นการนำคนสู่ความสำเร็จ 5 ประการ คือ 1) บรรลุเป้าหมาย 2) เอาชนะปัญหา 3) เรียนรู้และพัฒนา 4) ปลุกฝังความเชื่อและอุปนิสัยใหม่ 5) ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ด้วยการยกระดับคนอื่นให้สูงขึ้น ซึ่งการโค้ชจะช่วยยกระดับความสามารถและสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น และ The International Coach Federation (ICF) ให้ความเห็นว่า coaching เป็นการจุดประกายให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชเห็นโอกาสและเกิดแรงบันดาลใจในการใช้ศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เพื่อสร้างความสำเร็จทั้งในด้านส่วนตัวและในหน้าที่การงาน โดยรณรงค์ส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ เช่น ใช้นวัตกรรมการยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE online (Teachers and Educational Personnels Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors) ที่ทุกคนเรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา

2) กลยุทธ์การพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีความวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียนจากการวิจัยพบว่านโยบายของรัฐสภาพเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่เอื้อให้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีความวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ

ความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน กลยุทธ์นี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียนคว้าโอกาสที่มาจากนโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ในการพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ รวมทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมความรักเมตตา สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ภูวิภาตาวรรณ (2544) ที่ว่าการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายที่เน้นการคิด (Cognitive) มนุษยนิยม (Humanistic) สังคม (Social) และรูปแบบการเรียนรู้ที่เรียกว่า Constructivist Learning Models ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้เน้นการวัดความสามารถภาคปฏิบัติของการเรียน และใช้เทคนิคการเรียนแบบประสบการณ์ (Experiential Techniques) ที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทั้งนี้การเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ผลมากกว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในหรือจากการฟังคำอธิบาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย มี 2 ส่วน คือ การนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 โรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ควรสร้างความโดดเด่นด้วยการทำโรงเรียนให้เป็นบ้านที่อบอุ่น นักเรียนรักการเรียนรู้ ด้วยการจัดโครงการ /กิจกรรมที่ส่งเสริมความรักเมตตาด้วยการส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศแบบครอบครัวและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้การศึกษาอบรมตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโก ทั้งนี้ผลการวิจัยปรากฏเด่นชัดว่าการมีความรักเมตตาของครูเป็นจุดแข็งในทุกด้านและนักเรียนมีคุณธรรมความรุ่งเรืองเป็นจุดแข็งด้วยเช่นกัน

5.3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านการมีพลังสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจของครู รวมทั้งความขยันและศรัทธาในความคิดของนักเรียน เป็นจุดอ่อนในทุกด้าน จึงต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และเป็นโอกาสให้ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการพัฒนาทีมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการตั้งกลุ่มครูแกนนำ ในการสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกที่ชัดเจนที่ส่งผลถึงเพื่อนครูและนักเรียน

5.3.1.3 สถาบันผลิตและพัฒนาครูและรวมทั้งฝ่ายการศึกษาของคณะนักบวชสังกัดครอบครัวชาเลเซียน ควรเร่งรัดกำหนดนโยบายการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและฟื้นฟูจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโกให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาเลเซียน กำหนดรูปแบบและวิธีการนำนโยบายสู่

การปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งของครูและคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกด้าน จึงเป็นโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาครบทุกด้านทั้งทางด้านจิตวิญญาณและความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ เพราะการอยู่ท่ามกลางเยาวชนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องการครูที่มีพื้นฐานทางจิตวิญญาณ มีคุณภาพการสอนขั้นสูงและเป็นแบบอย่างที่ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจของครูมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครู จึงควรพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางให้มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครูที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

5.3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดอื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังของครูกับความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความดีของนักเรียน เป็นจุดอ่อนที่เหมือนกัน จึงควรศึกษาวิจัยว่าจุดอ่อนที่พบมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังสังกัดอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาระดับชาติ

5.3.2.3 ควรศึกษาวิจัยผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการมีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังของครูเป็นจุดอ่อน สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความดีของนักเรียนเป็นจุดอ่อน จึงต้องเร่งนำกลยุทธ์นี้ไปใช้และมีการติดตามผลเป็นระยะ และวิจัยต่อยอดเพื่อติดตามประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูว่ากลยุทธ์นี้มีส่วนเสริมสร้างจุดแข็ง และเปลี่ยนแปลงจุดอ่อนของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในด้านความซื่อสัตย์และความศรัทธาในความดีที่มีผลในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อ่อนของนักเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2556). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

ภาษาไทย

กรมวิชาการ. (2540). **ระเบียบแห่งการศึกษาพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ. (2542). **การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านความขยันอดทน ประหยัดและอดออม**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระบวนการฝึกอบรมและการบริหารงานฝึกอบรม. (2558). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/process.html>. (16 ตุลาคม 2558)

กฤษณพงศ์ กิรติกร.(2557). **ปิดฝุ่น'ครู'ช่วยปฏิรูปการศึกษาชาติ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.kidsd.> (วันที่ 5 มิถุนายน 2558).

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

การฝึกตัวเองให้มีภาวะผู้นำ. (2557). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles> (16 ตุลาคม 2558)

กิริติ บุญเจือ.(2556). **ส่วนหนึ่งของงานวิจัยปัญหาและทางแก้เกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม (รวมศีลธรรม)ในประเทศไทยจากมุมมองของแฮมมิลตัน ฮันทิงตัน**.วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม. 5,1 (มกราคม – มิถุนายน): 2

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2558).**การบริหารจัดการตนเอง...พัฒนาภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com/node/78> (วันที่ 8 ตุลาคม 2558)

เกศสุดา รัชฎาวิชิตกุล. (2547). **การพัฒนาการเรียนการสอนที่สนองต่อรูปแบบการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตสาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

- โกศล ช่อผกา.(2542). **พุทธกระบวนทัศน์เชิงนิเวศวิทยาแนวโลก**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน.(2558). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสที่หนึ่ง ปี 2558**. [ออนไลน์].สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/temp_social/Press_Social1-2558.pdf. (วันที่ 28 มิถุนายน 2558)
- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,สำนักงาน. (2558) **รายงานผลการประเมินโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ประจำปีงบประมาณ 2558**. น. 44.
- คณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์.(2551). **ทิศทางการกิจการอบรมของคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์**. (เอกสารอัดสำเนา)
- คุรุสภา.(2556). **สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.phoshai.go.th/dnm_file/webBoard/1474_boardtitle_dt.PDF. (วันที่ 8 ตุลาคม 2558)
- โควเมย์. (2554). **ว่าด้วย“ผู้นำตามหน้าที่”และ“ผู้นำตามจิตวิญญาณ”?**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/koumei/2011/11/09/entry-1> (วันที่ 28 กันยายน 2557).
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และรุ่งเรือง สุขากิรมย์.(2550).**รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ชัชวาล ทองดีเลิศ (2555). สำนักงานปฏิรูป. **ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย**. บริษัททีคิวพีจำกัด.
- ชัยญา วราเกษมจิต. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**.รายงานประกอบการเรียนวิชาการบริการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.google.co.th/#q=www.kajubkajib.blogspot.com> (วันที่ 28 กันยายน 2558)
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.(2551). **ผู้นำองค์กรแห่งยุค (Lessons from the Top CEOs)**. กรุงเทพฯ: บ.สยามศิลป์พรีน แอน แพค (จำกัด).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร.(1997). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- เชิดชัย เลิศจิตรเลขาและคณะ. (2552) **จิตวิญญาณของคริสต์ศาสนาในวิถีชีวิตของคนพิการ**. **วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม**. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2552, หน้า 111-112.
- ณัฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). **การพัฒนาแบบวัตจิตวิญญาณความเป็นครู**. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย** ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน)
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ.(2553,15 มิถุนายน). **ใครคือผู้นำทางจิตวิญญาณ Spiritual Leadership**. กรุงเทพฯธุรกิจ [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.volunteerspirit.org/node/2297> (วันที่ 16 สิงหาคม 2557)

- ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจันปัจจนึก,(2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย**. รายงานการวิจัยฉบับที่ 21. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ตรังโซน.(2555). **ครูและภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.trangzone.com/webboard_show.php?ID=62151 (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2557)
- สุริยวิชญา ทรงกลด. (2552). **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูแนวใหม่**. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/274624>
- ทิตินา แคมมณี.(2546). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม:จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เสริมสิน พรีเมรส ซิสเต็ม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **หลักการจัดการ**.กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธนศ ขำเกิด. **วิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทยตามทรรศนะของศ.ธานีทร์ กรีวิเชียร**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/148309>. (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558)
- ธวัช เย็นใจ. (2557). **ผู้นำยุคใหม่**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.thaisermons.com/#_ftnref2 (วันที่ 10 กันยายน 2557)
- ธวัชชัย เฟื่องพินิจ. (2549,27 กุมภาพันธ์). **วิถีสู่ “จิตวิญญาณครู”**. *ข่าวสด*,น.25. _____ . (2558) **ศาสตร์ว่าด้วย “จิตวิญญาณครู”**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/153239>. (วันที่ 24 กันยายน 2558)
- นภวรรณ คณานุกรักษ์ (2552). **ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ**.วารสารวิชาการ **มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. 29(4),145
- นันทรัตน์ จิโรภาส. (2551). **ภาวะหนี้สินของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นิตยสารผู้จัดการ. (2528). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบญี่ปุ่น**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://info.gotomanager.com/news/printnews.aspx?id=8502> (5 มีนาคม 2560)
- บรรจง สันติสุขนิรันดร์. (2554). **ระบบป้องกันของคุณพ่อบอสโกในบริบทไทยปัจจุบัน เล่ม 1**. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์วรรณกรรมชาเลเซียน. (เอกสารอัดสำเนา)
- บรรจง สันติสุขนิรันดร์. (2554). **ระบบป้องกันของคุณพ่อบอสโกในบริบทไทยปัจจุบัน เล่ม 2**. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์วรรณกรรมชาเลเซียน. (เอกสารอัดสำเนา)
- บรรณาธิการ.(2557,14 กรกฎาคม). **ค่านิยม 12 ประการตัวแปรคือผู้นำ**. ไทยโพสต์. [ออนไลน์]: สืบค้นจาก <http://www.thaipost.net/news/140714/93070> (วันที่ 8 กันยายน 2557)
- บุญชม ศรีสะอาด นุชวณา เหลืองอังกูร และอมร มะลาศรี. (2553). **การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัด**

- กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4(4) น.19-20. บุญมี แทนแก้ว.(2541). **จริยธรรมกับชีวิต.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์.(2010). **การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในตัวคุณให้แข็งแกร่ง.** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.adecco.co.th/employers/adecco-thought-leadership-detail.aspx?id=343&c=4> (วันที่ 12 ตุลาคม 2558)
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา.(2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุลและณัฐฉิ สุวรรณทิพย์. (2552,8 พฤศจิกายน). **วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทยบนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2.** มติชนรายวัน, น.7.
- ประเวศ วะสี.(2547). **ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,สำนักงาน. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559.** (เอกสารอัดสำเนา)
- ปัสกวีล ชาเวส. (2009). **คำขวัญ 2009 “ให้เราทุ่มเทเพื่อทำให้ครอบครัวชาวเลเขียนกลายเป็นขบวนการกว้างใหญ่ของบุคคลเพื่อความรอดของเยาวชน”.** กรุงเทพฯ: ศูนย์วรรณกรรมชาวเลเขียน. บ.สันติสุข แพลและเรียบเรียง
- _____ (2010). **งานอภิบาลเยาวชนชาวเลเขียน.จดหมายอัคราธิการฉบับที่ 407.** กรุงเทพฯ: ศูนย์วรรณกรรมชาวเลเขียน. บ.สันติสุข แพลและเรียบเรียง
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์.(2523). **อุดมคติและจริยธรรมตำรวจ: หลักการและประสบการณ์.** เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์อันดับที่ 66 .กรุงเทพฯ: สหายบล็อกรการพิมพ์.
- ผกา สัตยธรรม.(2550). **คุณธรรมของครู.**พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ้าไหม ยังฤทธิ. (2558). **ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ.** [ออนไลน์].สืบค้นจาก <http://www.edtechbooks.com/index.php?lite>. (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558.)
- พะโยม ชินวงศ์ (2560, 27 กุมภาพันธ์). **สข.เร่งสำรวจเอกชนจ่อปิดโรงเรียน ชง ครม.เพิ่มเงินช่วยเหลือ 4.17 พันล้าน/ปี.ประชาชาติธุรกิจออนไลน์.** สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1488181454 (วันที่ 20 มีนาคม 2560)
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง.(2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 6(1) น.187

- พรพรรณ อาทิตยตั้ง.(2012). **สภาพปัญหาสังคม**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://luck507.blogspot.com/2012/07/blog-post.html> (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558)
- พระสันตะปาปา ฟรังซิส. (2557). **"โรงเรียนช่วยให้เราพบกับโลกแห่งความเป็นจริง"** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.popereport.com/2014/05/blog-post_11.html (วันที่ 22 กันยายน 2557)
- _____.(2557) **"สถาบันการศึกษาคาทอลิกไม่ควรปลีกตัวออกจากสังคม"**[ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.popereport.com/2014/02/blog-post_14.html (วันที่ 22 กันยายน 2557)
- _____.(2557) **"ขอให้ชาวเอเชียพยายามสนองต่อวิกฤติการศึกษาในปัจจุบัน"**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.popereport.com/2014/03/blog-post_8119.html.(วันที่ 22 กันยายน 2557)
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2552). **การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด : หน้า 7.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2557). **สถานการณ์ปัญหาคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. รายงานของคณะกรรมการปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล สถาปณารูปแห่งชาติ เรื่องแนวทางการปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลของประเทศในระยะเปลี่ยนผ่าน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrc2557/d010658-02.pdf (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558)
- พัชนี สมกำลัง, ยุทธชัย ไชยสิทธิ์.(2555). **แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ : การประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการพยาบาล.วารสารสภาการพยาบาล. 27(4), หน้า 17-20.**
- พัชรี วิชพันธุ์.(2557). **7 สมบัติ 5 หน้าที่คือครูแท้ที่เป็นครูด้วยจิตวิญญาณ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/196508> (29 กันยายน 2557).
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์.(2542). **ความรู้คู่คุณธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริตา อิบราฮิม.(2543). **เรื่องของจิตวิญญาณ ในการพยาบาลในมิติจิตวิญญาณ**. อรพินท์ วีระฉัตร. บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์.(2557). **ความเป็นครู**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk (วันที่ 23 สิงหาคม 2557)

- มยุรี พัฒนเศรษฐพงษ์. (2558). **On the job training**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/115812>. (วันที่ 20 ธันวาคม 2558)
- ยอห์น ปอลที่ 2.(2531). **พระสมณสาธาณบิทยาเวาชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอนบอสโก.
ระพี สาคริก. (2547). **วิญญานผู้นำ จากราชฐานสู่การพัฒนา**.กรุงเทพฯ: โครงการพิมพ์คปไฟ.
- รังสรรค์ สุทาร์ม.(2558). **ภาวะผู้นำครู**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/478744> (วันที่14 มิถุนายน 2558)
- รัตติกรณั จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ริกัลโดเน เปโตร.(2508). **ดอนบอสโกนักอบรม.กรุงเทพมหานคร** : บริษัท ประชาชน จำกัด.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2556). **ครูควรรสอนเด็กอย่างไรในศตวรรษที่ 21**. บริษัท ห้องเรียนแห่งอนาคต จำกัด. [ออนไลน์]: <http://www.kroobannok.com/> (วันที่ 15 สิงหาคม 2558)
- เรณู อาจเสรี.(2557). **ภาวะผู้นำจิตวิญญานและการพัฒนามนุษย์**. เอกสารประกอบการสอน [ออนไลน์]. สืบค้นจาก www.western.act.th/.../ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาน%20/จิตวิญญาน. (วันที่ 28 กันยายน 2557).
- เรวณิ ชัยเชาวรัตน์. (2556). **แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development)**. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 กันยายน 2556 หน้า 34-46.
- เรวัตร์ ชาตรีวิชัญญ์ และคณะ.(2554). **Strategic Management**. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- เลขา ปิยะอัจริยะ. (2550). **การเสนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อพัฒนาครู**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://www.managerco.th/Daily/Viewnews.apx?>. (25 กันยายน 2557)
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน.(2559). **รายงานการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 การวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสค. ลาดพร้าว.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน.(2551). **รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: สกศ.
- _____.(2558). **รายงานประจำปี 2558 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด

- ว.วชิรเมธี. (2557). **ค่านิยม 12 ประการ ของ คสช. มีอะไรบ้างมาดูกัน**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://hilight.kapook.com/view/106808>. (วันที่ 20 สิงหาคม 2557)
- วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. วารสารหาคัดใหญ่วิชาการ 12(2) ก.ค. - ธ.ค. 2557
- วัชรีย์ ต่ำนกุล.(2552). **ความเป็นผู้นำ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://watchareed2009.blogspot.com/2009/06/leader.html> (วันที่ 23 สิงหาคม 2557)
- วัฒนา คุณประดิษฐ์.(2560). **ทำไมครูที่ยิ่งใหญ่จึงเป็นครูที่สร้างแรงบันดาลใจ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/413790>. (วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560)
- วิจารณ์ พานิช.(2556) **สถาบันอุดมศึกษากับการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/557492> (วันที่ 10 มกราคม 2557)
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). **คุณธรรม 8 ประการ**, สยามรัฐ (23 มีนาคม 2550).
- วิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนัก. กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แนวทางการพัฒนา การวัด และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2528). **จริยศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิบูลย์ จุง (2548). **การพัฒนาภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://www.bloggang.com/m/viewdiary.php?id=wbj&month=09-2005&date=22&group=4&gblog=10> (วันที่ 10 พฤศจิกายน 2558)
- วิมล จันทร์แก้ว.(2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. (ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). **กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. (2553). **คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก www.escd.or.th/escd/document/seminar/.../teacher_leader.doc (วันที่ 25 กันยายน 2557)
- วีรวิท คงศักดิ์. (2551). **คุณธรรมกับสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทแว่นแก้ว เอ็ดดูเทนเมนท์.
- _____. (2557). **ค่านิยมหลักของคนไทย. โพสต์ทูเดย์” 14 ก.ค.2557**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://moralcenter.or.th/2014/?article> (วันที่ 25 กันยายน 2557)
- ศราวิน พัดศรีเรือง,บาทหลวง.(2556). **การศึกษาจริยธรรมครูตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอลโกใน โรงเรียนคาทอลิก**. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม. 5(1), 2

- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ.(2557). **รายงานภาวะผู้นำทางการศึกษา**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=4006&p=1 (วันที่ 14 มิถุนายน 2558)
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).(2558). **รายงานสถานการณ์คุณธรรม**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://moralcenter.or.th/2014/?videonews> (วันที่ 16 ตุลาคม 2558)
- _____.(2558).**รวมพลังขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม สู่การปฏิรูปประเทศไทย**.เอกสารประกอบการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น งานสมัชชาคุณธรรมประเทศไทย ครั้งที่ 7.
- ศูนย์วิจัยเอบแคคนวัตกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ. (2551). **รายงานผลการสำรวจเรื่องสถานภาพคุณธรรมของประชาชนในสังคมไทย**. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแห่งแผ่นดินเชิงคุณธรรม(ศูนย์คุณธรรม). (2551). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ**. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด,กรุงเทพฯ. หน้า 291-292
- สงวน กำเลิศทอง.(2542). **บทบาทของครูผู้สอนจริยธรรมในการส่งเสริมจริยธรรมให้นักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดจันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน,สำนักงาน.(2557). **การจัดการเรียนการสอนสู่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21**. สรุปข้อมูลความรู้การประชุมอภิวัฒน์การเปลี่ยนประเทศไทย. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CE0QFjAJ&url=http%2F%2Fseminar.qlf.or.th>. (วันที่ 28 มิถุนายน 2558)
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน.(2532). **กระบวนการฝึกอบรมและการบริหารงานฝึกอบรม**. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม", การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, ก.พ., ธันวาคม 2532, หน้า 1. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/process.html> (วันที่ 22 ธันวาคม 2558).
- สภาการศึกษาคาทอลิก.(2556). **อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2013)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อัสสัมชัญบางรัก.
- _____. (2558). **350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย: เหนียวหลังด้วยความกตัญญู แลดูข้างหน้าด้วยความหวังก้าวต่อไปเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. อุดมสาร, ปีที่ 39 ฉบับที่ 38 (วันที่ 13-19 กันยายน 2558)
- สมเกียรติ ทานอกและคณะ.(2556).**รายงานการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.**

- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ปีงบประมาณ 2556
- สมเจตน์ ทองผิวงาม.(2557). **พุทธทาสภิกขุกับการแนะแนวการดำเนินชีวิต**. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 6(2), 186
- สมประสงค์ น่วมบุญลือ.(2547).**รากแห่งความหมาย**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สมรัชนิกร อ่องเอิบ.(2558). ความก้าวหน้ายุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู: ถอดเทปสนทนา
รายการรอบรู้เสมาของสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้, สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). **การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง**.
เชียงใหม่: The Knowledge Center.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **สาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครูอาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- สายสุดา ชันธเวช.(2557). **ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<http://meyawee.blogspot.com/2014/01/self-directed-learning-humanism.html?view=magazine> (วันที่ 5 มีนาคม 2560)
- สาโรจน์ เกษมสุขโชติกุล. (2560). **Peer Assist : เรียนรู้ก่อนทำผ่านทีมช่วยคิดนอกกะลา**.
[ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://hpc4.anamai.moph.go.th/pmqa12/data/kpi13/peer_assist.pdf. (วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2560)
- สิวลี ศิริไล.(2536). **จริยธรรมตามแนวคิดตะวันออกและตะวันตก**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการ
สาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเทพ ทองสีพล.(2557). **จิตวิญญาณความเป็นครู**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/198289>. (วันที่ 29 กันยายน 2557).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2557).**ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The Transcendental Leadership)**.
[ออนไลน์].สืบค้นจาก <http://suthep.crru.in.th>. (วันที่ 19 กันยายน 2557).
- สุธาสินี ศรีวิชัย. เอกสารประกอบการสอนการพัฒนาการเป็นครูวิชาชีพ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<https://educ105.wordpress.com>. (วันที่ 5 มิถุนายน 2558).
- สุภาวรรณ โชติผล.(2547). **การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนในเครือภคินีคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ใน
ประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).

- สุเมธ ปานะถึก.(2556). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. เอกสารประกอบการอบรมโครงการ **พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**, กระทรวงศึกษาธิการ : (เอกสารอัดสำเนา)
- สุรศักดิ์ ปาเฮ.(2553). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง“การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561)”ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2.
- สุวิชา เป้าอารีย์. (2556). “คุณภาพการศึกษาไทย”. ศูนย์สำรวจความคิดเห็นนิด้าโพล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.[ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://www.nidapoll.nida.ac.th>. (วันที่ 2 กันยายน 2557)
- สุวิมล ว่องวานิชและคณะ.(2550). รายงานการวิจัยโครงการเร่งสร้างคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช.(2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว์. (2539). การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวภา วิชาดี. 2554. รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในมุมมองของทฤษฎีการเรียนรู้แบบประสบการณ์. วารสารนักษิณบริหาร ปีที่ 31 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค. 54) หน้า 175-180
- อริศรา เล็กสรรเสริญ. (2558). การศึกษาสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ 2558.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาษาอังกฤษ

- Alipour, M., Salehi, M., Shahnava, A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. International Journal of Business and Management. Vol. 4, No. 11, pp 63-68.
- Andre Beaufre. (1965). Total Strategy. New York : Praeger.
- Brown,A. (1975). Reaction to leadership. Education Administration Quaterly 45(14): 91-109.
- Bush T.(2010). Spiritual Leadership. Educational Management& Leadership.38(4): 1
- Cardona,P. 2000. Transcendental leadership. Leadership & Organizational Development Journal. 21(4): 201-206.

- Certo and Peter. (1991). **Strategic Management** : concept and applications. New York : Mc Graw Hill
- Chavez Pascual. (2009). **Let us commit ourselves to making the Salesian Family a vast movement of persons for the salvation of the young.** Rome 2009,11. Congregation for institutes of consecrated life and societies of apostolic life. (2014). **A letter to consecrated men and women journeying on the footsteps of God.** Città del Vaticano. Libreria Editrice Vaticana.
- Craig L. Pearce.(2007). **The Future of Leadership Development: The Importance of Identity, Multi-Level Approaches, Self-Leadership, Physical Fitness, Shared Leadership, Networking, Creativity,Emotions, Spirituality and On-Boarding Processes.** Human Resource Management Review, 17:4, pp. 355–359;
- Dhammananthika Janesawang. (2012). **Experience of spirituality in Teachers : A Phenomenological Study.** Journal of Behavioral Science, 18(1); 55-56.
- Dubrin, A. J. (2004). **Leadership, Research Finding, Practice, and Skill.** USA.: Houghton Mifflin Company.
- Earl, P. H. (2013). **Spiritual Formation for Catholic Educators: Understanding the Need.** Journal of Catholic Education, 8 (4). Retrieved from <http://digitalcommons.lmu.edu/ce/vol8/iss4/6> (12 ธันวาคม 2558)
- Fabio Attard.(2014). **Salesian Youth Ministry frame of referance.** Bosco Society for Printing& Graphic training, India.
- Fidler Brain. (2002) **Strategic Mangement for School Development.** BELMAS : Paul Chapman Publishing.
- Fry, L. W., & Kriger, M. (2009). **Towards a being-centered theory of leadership: multiple levels of being as context for effective leadership.** Human Relations, 62(11), 1667–1696.
- Fry,L.W.(2003). **Toward a theory of spiritual leadership.** The Leadership Quarterly, 14,693-727.
- G.W. Fairholm. (1998). **Perspectives on leadership: from the science of management to its spiritual heart.** Quorum, Westport, CT. pp. 111
- Gholar, C. (2006). **The Lesson of Anapra: International service learning and character education.** Journal of College and Character, 7(7). Retrieved from <http://www.collegevalues.org/pdfs/Balas.pdf>

- Gregory N.P. Konz Francis X. Ryan. (1999). **Maintaining an organizational spirituality: no easy task.** Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 Iss 3 pp. 200–210 Downloaded by CHULALONGKORN UNIVERSITY At 01:58 22 October 2015
- Groome, T. (1998). **Educating for life: A spiritual vision for every teacher and parent** . Allen, TX: Thomas More
- Henry and Blackaby Richard (2001). **What is Spiritual Leadership ?**. [online]. Available from : <http://www.christianitytoday.com/le/2007/july-online-only/le-2003-001-22.13.html> [30 October 2015]
- Hyatt Michael.(2012). **6 Characteristics of Spiritual Leaders.** [online]. Available from : <http://michaelhyatt.com/characteristics-of-spiritual-leaders.html>. [9 October 2015]
- _____ (2015). **3 Winning Elements of Pope Francis' Leadership Style. Understanding the Source of His Influence and Impact.** [online]. Available from : <http://michaelhyatt.com/3-winning-elements-of-pope-francis-leadership-style.html>. [9 October 2015]
- International institute for Spiritual Leadership. (2014). **Spiritual Leadership Model**[online] Available from : <http://ispiritualleadership.com/spiritual-leadership-theory/> [29 September 2014]
- Jack Canfield and Peter Chee.(2012) . **Coaching for breakthrough success: proven techniques for making impossible dreams possible.** Self Esteem Seminars, Inc.,USA.
- Khanuengnich, A. (2014). **Leadership: Tips for Successful Sustainable development.** Royal Thai Air Force Medical Gazette, Vol. 60 No. 3 (September - December 2014).
- Knowles, S. M. (1975). **Self-directed learning: A guide for learners and teachers.** New York: Follett.
- Kolb, D.A. (1984). **Experiential learning: Experience as the source of learning and development.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Liebert,E. and Dreitcer,A.D. (1995).**The Spirituality of the teacher.** [online]. Available from : <http://www.theway.org.uk/back/s084liebert.pdf>. [20 November 2015]

- On the job training,(2015). [online]. Available from : http://onthejob-km.blogspot.com/2015/04/ojt_25.html. [20 December 2015]
- Pajak, E. & Blaise, J. (1989). **The impact of teacher's personal lives on professional role enactment : A qualitative analysis**. American Educational Research Journal. (26) 2, 283-310.
- Patrick J. Sweeney, Louis W. Fry.(2012).**Character Development Through Spiritual Leadership**. Consulting Psychology Journal. 64 (2) : 89-107.
- Simpson, D. P. (1960). **Cassell's new Latin dictionary, Cassell's new Latin dictionary**. New York: Funk & Wagnalls.
- Smriti Chand. (2017).**Training Methods: On Job Training and off the Job Training Methods**. [online]. Available from: <http://www.yourarticlelibrary.com/employees/training-methods-on-job-training-and-off-the-job-training-methods/5421/> [30 March 2017]
- Snyder,C.R.& Lopez,S.J. (2007).Positive psychology : The scientific and practical **exploration of human strengths**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications,Inc.
- Soner Polat.(2011).**The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education**. Procedia Social and Behavioral Sciences 15 (2011) 2033–2041. Available online at www.sciencedirect.com.
- Strack, G. & Fottler, M.D. 2002. **Spirituality and effective Leadership in healthcare : is there a Connection ?** Frontiers of health service management, 18 (4) : 3-18.
- Truelove, S. (1992). **Handbook of training and development**. Oxford : Blackwell.
- White, Thomas L.(1988). **Right and Wrong: A Brief Guide on Understanding Ethics**. New Jersey: Prentice Hall.
- Willie Pieteron. (2010). **Strategic Learning : How to Be Smarter Than Your Competition and Turn Key Insights into Competitive Advantage**. John Wiley & sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน
โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

3. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อทั้ง 2 ตอน โดยศึกษารายละเอียดจากเอกสารแนบเพื่อการตอบแบบสอบถามและตอบตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลในภาพรวม คำตอบเหล่านี้ไม่มีผลต่อตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของท่าน หรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดบรรจุแบบสอบถามใส่ซองที่แนบมาคืนกลับให้ผู้วิจัยตามที่อยู่หน้าซอง จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ และขอพระผู้เป็นเจ้าอำนวยการพระพรแต่ท่าน

ชิสเตอร์อุษณีย์ ธีระพัชรรังษี

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร 02-4290414, 083-329-3212

e-mail : ussanee@fma.or.th

เอกสารแนบเพื่อการตอบแบบสอบถาม

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ความเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความสามารถ ในการสร้างวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้แก่ผู้อื่นจนเกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน สร้างความมั่นใจและโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำตามจนบรรลุเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นและอดทนในการทำตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ปฏิบัติจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ มีความมั่นคงในคำพูดและการกระทำ จนทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ แสดงออกด้วยพฤติกรรม 3 ประการ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) 2) มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) 3) มีความรักเมตตา (loving kindness)

2. มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง (a higher ethical vision) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างจุดเน้นเพื่อความสำเร็จในอนาคต มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และปฏิบัติตามจุดเน้นบนพื้นฐานของคุณความดี ประกอบด้วย 1) มีมาตรฐานของจริยธรรมขั้นสูง 2) มองอนาคตที่กว้างไกลในทางบวก 3) มีเป้าหมายที่ยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 4) มีความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง (inspirational power by faith and hope) หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและไว้วางใจว่าสิ่งที่คาดหวังจะเป็นความจริง มีความชัดเจนในเป้าหมายที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งจะเผชิญกับความขัดแย้งและอดทนต่อความยากลำบากในการบรรลุถึงเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) เป็นแบบอย่างที่ดี 2) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีมุมมองใหม่ในการทำงาน 4) สร้างความร่วมมือเชิงรุก

4. มีความรักเมตตา (loving kindness) หมายถึง การแสดงออกถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ด้วยการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ มีจิตใจอ่อนโยน ไร้อารมณ์ริษยาและความต้องการของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) ให้อภัย 2) มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น 3) เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น 4) มีความพากเพียร อดทน

5. การพัฒนาความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการบริหารงานทั้งด้านบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการ ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (off the job training) ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (on the job training) ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตัวต่อตัว 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์

6. คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในทุกมิติที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองเต็ม

ศักยภาพเป็นพลเมืองที่สุจริตและศาสนิกชนที่ดี ประกอบด้วย 1) ความขยัน 2) ความศรัทธาในความดี 3) ความร่าเริง

7. ความขยัน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของการทำหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ มีความพากเพียรและรับผิดชอบทำงานสำเร็จลุล่วง ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดและสม่ำเสมอ

8. ความศรัทธาในความดี หมายถึง การแสดงออกถึงความเลื่อมใสเชื่อมั่นในความดี ปฏิบัติศาสนกิจของศาสนาที่ตนนับถืออย่างครบถ้วน เคารพยกย่องในการทำความดีของทุกๆ คน เป็นพลเมืองที่สุจริตเป็นศาสนิกชนที่ดี

9. ความร่าเริง หมายถึง การแสดงออกถึงการมีจิตใจบริสุทธิ์ซึ่งงดงาม ที่สะท้อนออกมาภายนอก อย่างเด่นชัดด้วยกิริยาท่าทาง ที่สดชื่นแจ่มใสและมีชีวิตชีวา มีความรักเมตตาและมองโลกในแง่ดี และให้คุณค่าแก่สิ่งต่างๆ รอบตัว มีความหวังและความไว้วางใจ มีความเพียรอดทนและการอุทิศตนเพื่อผู้อื่นด้วยความยินดี

10. โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน หมายถึง โรงเรียนที่บริหารงานภายใต้การดำเนินงานของคณะ จำนวน 5 คณะ คือ คณะชาวเลเซียน คณะธิดาแม่พระองค์อัครมุขมณฑล คณะผู้รับใช้ดวงหทัยพระแม่มาเรีย คณะภคินีพระราชินีมาเรีย และสถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย ที่ให้การศึกษาอบรมตามจิตตารมณ์ของนักบุญยอห์น บอสโก แก่เด็กเยาวชน ตามพระพรพิเศษของแต่ละคณะที่จัดการศึกษาประเภทสามัญ ในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 22 โรงเรียน

11. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ความเป็นจริงของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

12. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการให้มี ให้เป็นของการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

13. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

14. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่ให้การศึกษาอบรม ในปีการศึกษา 2559

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ (เศษปีที่มีมากกว่า 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี)

1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 30-34 ปี
 3. 35-39 ปี 4. 40-44 ปี
 5. 45-49 ปี 6. 50-54 ปี
 7. มากกว่า 54 ปี

3. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร 2. ผู้อำนวยการ
 3. รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4. หัวหน้าฝ่าย
 5. หัวหน้ากลุ่มสาระฯ 6. ครูผู้สอน

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เศษปีที่มีมากกว่า 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี)

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
 5. มากกว่า 20 ปี

5. วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อมูลโรงเรียน

6. โรงเรียนสังกัดคณะ

1. คณะชาเลเซียน 2. คณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์
 3. คณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์ 4. คณะภคินีพระราชินีมาเรีย
 5. สถาบันธิดาพระราชินีมาเรีย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริง ในระดับ มากที่สุด

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริง ในระดับ มาก

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริง ในระดับ ปานกลาง

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริง ในระดับ น้อย

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริง ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ ที่	การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	ระดับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน (Off the job training) : มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียน ดังนี้											
1. มีการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู											
1.1	ในด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ดังนี้										
	มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง		✓					✓			
	มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง				✓			✓			
	มีความรักเมตตา		✓					✓			

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า

- ในสภาพปัจจุบัน การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง อยู่ในระดับ มาก
- ในสภาพที่พึงประสงค์ การฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ ที่	การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	ระดับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ความร่าเริง										
4. มีการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียน ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ อย่างไร											
4.1	ในด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ดังนี้										
	มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง										
	มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและ ความหวัง										
	มีความรักเมตตา										
4.2	ในด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ดังนี้										
	ความขยัน										
	ความศรัทธาในความดี										
	ความร่าเริง										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนาความเป็น
ผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

ของครู โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ
ท่านซึ่งมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ มากที่สุด

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ มาก

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ ปานกลาง

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ น้อย

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นสภาพปัจจุบัน / มีการปฏิบัติจริงในระดับ น้อยที่สุด

ข้อความนั้น เป็นสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิด / ให้ปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู	ระดับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16. เทคโนโลยี เอื้อต่อการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานปกติในสถานที่ทำงาน (On the job training) โดยการเรียนรู้จาก <u>ประสบการณ์</u> ทำให้ครูพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขื่อน อย่างไร											
16.1	ในด้านความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ดังนี้										
	มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง										
	มีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง										
	มีความรักเมตตา										
16.2	ในด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ดังนี้										
	ความซื่อ										
	ความศรัทธาในความดี										
	ความร่าเริง										



แบบประเมิน (ร่าง ฉบับที่ 1)
กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

ผลของการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์ฯ ของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย ในการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์ฯ นี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเซียนในประเทศไทย

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์หลัก 2 ข้อ กลยุทธ์รอง 4 ข้อ และวิธีดำเนินงาน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพิ่มเติม วิธีดำเนินงาน สำหรับ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์ฯ ชุดนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านที่กรุณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการนี้ ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติในอนาคต

นางสาวอุษณีย์ ธีระพัชรรังษี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 083-329-3212 email: ussane@fma.or.th

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง ฉบับที่ 1)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็นกลยุทธ์หลัก 2 ข้อ กลยุทธ์รอง 4 ข้อ และวิธีดำเนินงาน 18 ข้อ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ โปรดตอบทุกข้อ

เหมาะสม หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

เป็นไปได้ หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนทำไปปฏิบัติได้/ สามารถจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ตัวอย่าง

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1) ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอกสถานแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู		✓	✓		✓	ควรหาแนวทางการพัฒนาในภาพรวมอย่างเป็นระบบ
1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน	✓		✓			
1.2.5. จัดเวทีวิชาการ แบ่งปันประสบการณ์และยกย่องเชิดชูครูผู้มีอุดมการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา		✓		✓	✓	ควรพิจารณาถึง วิธีการที่เป็นรูปธรรมด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่มิใช่ข้อจำกัด

กลยุทธ์หลัก	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1) ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอก สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู						
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ใน การฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มี ความเข้มแข็ง						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1) ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู						
1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการ เสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของ นักเรียน						
1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทาง จริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความ ขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน						
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง						
2.1) ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยความศรัทธาและความหวังให้มีผลต่อการ เสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของ นักเรียน						
2.2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการ เสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง						
2.1) ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้าง แรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังให้มี ผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาใน ความดีของนักเรียน						
2.2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มี วิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการ สร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความ หวัง ในการเสริมสร้างความร่าเริงของนักเรียน						
1) ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู						
1.1 ยกระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความ ศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความดีของนักเรียน						
1.1.1 เร่งรัดให้ครูใช้กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ในการจัดการเรียนรู้ โดยเชิญ วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้การฝึกอบรมและ ติดตามให้คำปรึกษาเป็นระยะ						
1.1.2 สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพลิกเปลี่ยน บทบาทของครูให้เป็นผู้จูงใจให้เรียนรู้ (Teacher as inspirator) โดยใช้การสร้างแรงบันดาลใจ เสริม ความเชื่อมั่นและปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ ใน กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน						
1.1.3 ส่งเสริมครูให้เป็นผู้เรียนรู้ (Teacher Learner) ด้วยนวัตกรรมการยึดถือภารกิจและพื้นที่ ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE online (Teachers and Educational Personals Enhancement by Holding Responsibilities and Functional Areas as Majors) ที่ทุกคน เรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา						
1.1.4 สร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้ครูมีความยึดมั่น ผูกพันกับงานวิจัย (research engagement) โดย ใช้กระบวนการงานประจำการวิจัย (routine to research) เพื่อให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา ตนเองและผู้เรียนอย่างยั่งยืน ในทุกกลุ่มสาระ						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอ แนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1) ปฏิรูประบบการฝึกอบรมนอกสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู						
1.2 ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นกลุ่มของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ในการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน						
1.2.1 สร้างทีมงานอภิบาล (Pastoral Community) เพื่อเป็นแกนนำในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรักเมตตาในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่นกิจกรรมหมู่บ้านคุณธรรมและ กิจกรรมโฮมรูมตลอดปีการศึกษา						
1.2.2 ปฏิรูปห้องเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศการสอนยุคใหม่แบบ 360 องศา (New Concept of instruction Supervision : 360° evaluation) เพื่อสร้างครูให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนห้องเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้						
1.2.3 จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ในทุกช่วงชั้นเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกันของโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชีย						
1.2.4 ยกย่องครูในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้วยการจัดประกวด Best practice ครูต้นแบบด้านครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Spiritual master Teacher) ทุกปี						
1.2.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ความศรัทธาในวิชาชีพครู (Belief System) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเชีย						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง						
2.1) ยกระดับการเรียนรู้ตัวต่อตัวของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่งและมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวัง ให้มีผลต่อการเสริมสร้างความขยันและความศรัทธาในความคิดของนักเรียน						
2.1.1 สร้างระบบกัลยาณมิตรโค้ช (Accompaniment Coach) ด้วยการจัดให้มีครูหัวหน้าช่วงชั้นเป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งสำหรับครูและนักเรียนเสมือนเพื่อน อยู่เคียงข้างเพื่อแนะแนวทางในการทำงานระหว่างครู และในการให้ความช่วยเหลือเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล						
2.1.2 ทบทวนการนำวิธีการอบรมของนักบุญ ยอห์น บอสโก มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และอบรมนักเรียน ด้วยการจัดปฐมนิเทศครูทุกคน ก่อนเปิดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบพื้นฐานคือ เหตุผล ศาสนาและความรัก						
2.1.3 สร้างเสริมครูให้มีความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Ownership) ด้วยระบบที่ช่วยน้องผองเพื่อนช่วยกัน (Peer Tutoring) โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและมีจิตซึ้นซมยินดีต่อความสำเร็จของเพื่อนครูและองค์กร						
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง						
2.2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน						
2.2.1 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจ ในบรรยากาศแบบครอบครัว (A culture of Collaboration) ด้วยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลัง ด้วยกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ในทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระ						
2.2.2 ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Self-Sustainable Personalized Learning SSPL) ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล (Identity development plan) และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของครู (SAR) ทุกปีการศึกษา						

กลยุทธ์หลัก/ กลยุทธ์รอง/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2) เร่งพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการฝึกปฏิบัติงานปกติภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง						
2.2) พัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรมที่สูงส่ง และมีพลังในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยความศรัทธาและความหวังในการเสริมสร้างความรุ่งเรืองของนักเรียน						
2.2.3 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมิตรภาพเป็นฐาน (Relationship-Based learning) ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ด้วยการสอนคิด (Socratic Teaching) บนพื้นฐานของความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน						
2.2.4 จัดกิจกรรมศาสนบำบัด ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อจัดพื้นฐานด้านอารมณ์ จิตใจ และกลุ่มเกลาศีลธรรม ด้วยการนั่งสมาธิก่อนขึ้นห้องเรียนทุกวัน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิธีดำเนินงาน สำหรับ (ร่าง ฉบับที่ 1) กลยุทธ์ฯ ชุดนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

โปรดให้ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการติดต่อ หากมีข้อคำถามเกี่ยวกับผลการประเมินฉบับนี้ของท่าน

ชื่อ.....นามสกุล.....เบอร์โทร.ติดต่อ.....

รหัสแบบประเมิน..... (สำหรับผู้วิจัย)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ผศ. ประเสริฐ วิเศษกิจ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้จัดการสภาการศึกษาคาทอลิกฯ
ที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
ที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเครือซาเลเซียน
2. ดร. ถนัด อนันต์
ที่ปรึกษาและคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาโรงเรียนในเครือคณะนักบวชซาเลเซียนแห่งประเทศไทย
3. บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยคัมภีร์ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม
ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย
4. เซอร์ ดร.กมลวรรณ เกษะนันท์
อธิการและผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพฯ
5. ผศ.ดร. ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์
รองผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา
อาจารย์ประจำคณะศาสนาศาสตร์ สาขาคริสตศาสนศึกษา วิทยาลัยแสงธรรม
6. รศ.ดร. ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ
รองคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาแรงจูงใจ การฝึกอบรมและการวิจัยทางจิตวิทยา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ประเสริฐ วิเศษกิจ
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้จัดการสภาการศึกษาคาทอลิกฯ
 ที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
 ที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนในเครือซาเลเซียน
2. บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ
 รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม
 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยคัมภีร์ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาลัยแสงธรรม
 ประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนา สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย
3. เซอร์ ดร.กมลวรรณ เกษะนันท์
 อธิการและผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพฯ
4. ผศ.ดร. ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์
 รองผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา
 อาจารย์ประจำคณะศาสนาศาสตร์ สาขาคริสต์ศาสนศึกษา วิทยาลัยแสงธรรม
5. รศ.ดร. ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ
 รองคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาแรงจูงใจ การฝึกอบรมและการวิจัยทางจิตวิทยา
6. นางสาวสายฝน โหจันทร์ หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์

นักวิชาการทางการศึกษา

1. บาทหลวง ดร.อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม
2. ผศ.ดร. ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา
3. ผศ. ประเสริฐ วิเศษกิจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ ผู้จัดการสภาการศึกษาคาทอลิกฯ
4. ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหาร
5. ดร. พนิดา คล้อยสวัสดิ์ ข้าราชการชำนาญ อดีตรองผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา
เอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
นครปฐมเขต 2

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน

6. บาทหลวงศักดิ์ชัย ตรีว่าอุดม รองอธิการโรงเรียนเซนต์ดอมินิก
7. ดร. สกาวรัตน์ ธรรมภักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมภักษ์
8. เซอร์ ดร. กมลวรรณ เกษะนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม
9. นางสาวดาริณี หมั่นทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนารีวุฒิ
10. นางสาวศรีสุดา สุทธิรัตนกร ผู้อำนวยการโรงเรียนธิดานุเคราะห์

ผู้เชี่ยวชาญด้านงานอภิบาลและการวางแผน

11. นางสาวกาญจนา เดชาเลิศ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานอภิบาลคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์
12. นางสาวสายฝน โห้จันทร์ ครูโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

24 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิทย์ สิริศิรธรรม

รองคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอุษณีย์ ธีระพัชรรังษี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีผลต่อการ
เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย” โดยมี
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใน
การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รักษาการแทนรองคณบดี

ปฏิบัติการแทนรักษาการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

เบอร์โทรติดต่อนิสิต 083-329-3212 E-mail : ussanee@fma.or.th



6(2791.10)/60-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

8 มกราคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐ วิเศษกิจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอุษณีย์ ชีระพัชรรังษี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการศึกษาและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครุผู้มีผลต่อการ
เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย” โดยมีศาสตราจารย์
ดร. พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอาจารย์ ดร. ชีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอ
เชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์ ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



0512.6(2791.10)/60-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

20 มกราคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์

ด้วย นางสาวอุษณีย์ ธีระพัชรรังษี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการศึกษาและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนิน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครูมีผลต่อการ
เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย” โดยมีศาสตราจารย์
ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอาจารย์ ดร. ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอ
เชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 มกราคม 2560 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ
ห้องประชุมชั้น 1 บ้านธารพระพร โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อ. สามพราน จ. นครปฐม ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่
และเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอบอกคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยศวีร์ สายฟ้า)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์นิตผู้วิจัย 08-3329-3212

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอุษณีย์ ธีระพัชรรังษี เกิดวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2510 ที่จังหวัดจันทบุรีเป็นสมาชิกของคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์แห่งประเทศไทย ปี 2539 สำเร็จหลักสูตร Juniorato มหาวิทยาลัยเอาซีลีอุม ประเทศอิตาลี ปี 2541 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต เอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2545 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2552 สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพผู้บริหาร สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

ประสบการณ์ทำงาน

- ปี 2547 เป็นครูใหญ่โรงเรียนนารีวุฒิ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ปี 2549 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์แมรี อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี
- ปี 2555 เป็นผู้จัดการโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม
- ปี 2558 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม
- ปัจจุบัน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์แมรี อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี