

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

Spiritual Leadership of School Administrators with the Development of Professional Ethics

ณัฐภัทร หงส์สายพิน¹ และ พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}

Nattapat Hongsaipin¹ and Phramaha Pisit Visitthapanyo²

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus^{1,2}

Corresponding Author, Email: 6405102018@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพถือเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ยึดถือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแท้จริงแล้วเป็นลักษณะของบุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ ความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างแท้จริงและมั่นคง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ตนยึดเหนี่ยวศรัทธาจนกระทั่งสัมผัสได้ถึงจิตวิญญาณที่กระตุ้นเร้าภายในจิตใจ เกิดจิตบริสุทธิ์ที่พึงจะประพฤติปฏิบัติตนด้วยความเข้าใจความแท้จริงของชีวิตอย่างลึกซึ้ง ผู้นำจะต้องมีแรงบันดาลใจเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เห็นคุณค่าที่แท้จริงในการทำงาน และการให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งแบบอย่างชีวิตเช่นนี้จะส่งผลต่อความเชื่อ ความศรัทธา ความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการอุทิศตนเพื่องานโดยปราศจากการออกคำสั่งใด ๆ ดังที่กล่าวมานั้นหากผู้นำจํานำภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณถูกนำมาใช้กับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำและเข้าถึงลึกซึ้งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อที่จะเป็นสิ่งที่จะนำพาให้การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ดังนั้นถ้าผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามแบบแผน มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดย่อมทำให้ตนมีบาร์มี ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ความศรัทธา ความหวัง ที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จมีความภาคภูมิใจ และมีศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ; จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

* ได้รับบทความ: 19 กุมภาพันธ์ 2568; แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 27 มีนาคม 2568

Abstract

Spiritual leadership of school administrators and the development of professional ethics are important in bringing colleagues and subordinates to confidence, faith, and trust in school administrators. Adhere to educational institution administrators as role models in conducting oneself in accordance with the educational professional, which leads to the development of professional ethics. Spiritual leadership is actually a trait of a person who lives based on faith. true and firm faith in one thing. Interaction with what he holds faith until he can feel the spirit that stimulates within the mind a pure mind to behave with a profound understanding of the truth of life. Leaders must be motivated for the common good, indomitable in the face of obstacles, see real value in work and respect for others. This life example will affect the faith, faith, determination of the work team or subordinates in devotion to the work without giving any order that being said, if leaders pledge spiritual leadership to the educational administration and development of professional ethics. School administrators must have leadership and insight into the elements of spiritual leadership. In order to be something that will lead to the management of educational institutions and the development of professional ethics. Therefore, if the executives who behave according to the pattern professional standards and strictly defined professional ethics would make them prestige make colleagues and subordinates trust, faith and hope that will lead the organization to success with pride and professional dignity.

Keywords: Spiritual Leadership; Professional Ethics

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันนั้นภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานแล้วว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การ หากบุคคลมีภาวะผู้นำที่เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ สามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์การและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกันและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีคือผู้ที่สามารถใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยสามารถปรับสภาวะแวดล้อม

เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีจิตใจร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ส่วนผู้บริหารมีภาวะผู้นำได้จากความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้อิสระในการปฏิบัติงานและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สุริยะ รูปหมอก, 2552) ก็จะสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ทুমเท และอุทิศตนให้กับองค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน มีจิตมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องนำเอาแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นมีวิฤตการณ์หรือสถานการณ์ใดก็ตาม และที่สำคัญคือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานจะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ในตัวของผู้บริหาร โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำเอาแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ซึ่งที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากภาวะผู้นำในอดีตเป็นภาวะผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและแรงจูงใจ ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีภาวะผู้นำและมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน (Fry, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากว่ารูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันถ้าต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างมาก จำเป็นต้องมองบุคลากรทุกคนว่ามีร่างกายและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) ไม่ใช่เป็นเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ถ้าองค์กรให้ความสำคัญ

ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากขึ้น ดังเห็นได้จาก Rezach (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นภาวะผู้นำที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาจึงเป็นเสมือนผู้นำในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหากกล่าวภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual leadership) หลายคนคงนึกถึงผู้นำทางศาสนา ลัทธิ ความเชื่อ ที่มีอิทธิพลต่อความศรัทธาของผู้คน ซึ่งแท้จริงแล้วความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่ได้หมายความว่าความเพียงแค่นั้น หากแต่หมายรวมถึงลักษณะของบุคคลที่ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ตนยึดเหนี่ยวศรัทธาจนกระทั่งสัมผัสได้ถึงกระแสจิตวิญญาณบริสุทธิ์ (The Holy Spirit) ที่กระตุ้นเร้าภายในจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความรักการให้อภัย สันติสุข ความสุภาพอ่อนน้อม ความอดทนอดกลั้น เป็นต้น และดำเนินชีวิตตามจิตวิญญาณบริสุทธิ์นั้นแทนที่การทำตามใจตนเอง ส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ เข้าใจความจริงแท้ของชีวิตอย่างลึกซึ้ง มีแรงบันดาลใจเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเข้าถึงคุณค่าแท้จริงแห่งงานนั้นๆ มีบุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อม ความสำเร็จอาจทำให้ภูมิใจในตนเองและเย่อหยิ่ง แต่แทนที่ด้วยการเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น

ซึ่งแบบอย่างชีวิตนี้จะส่งผลต่อความเชื่อศรัทธาความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมงาน ในการอุทิศตนเพื่อการทำงานนั้น ๆ โดยปราศจากการออกคำสั่ง

ความเชื่อศรัทธาความมุ่งมั่นตั้งใจและการอุทิศตนเพื่อการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและได้รับความวางใจในตัวผู้บังคับบัญชา ให้ความสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้อิสระในการปฏิบัติงานและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สุริยะ รูปหมอก, 2552) ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ได้สะท้อนภาพผู้บริหารการศึกษาที่มีความสงบ อ่อนน้อมสุภาพ แต่มีพลังอำนาจที่มาจากจิตวิญญาณที่เปี่ยมด้วยพลังศรัทธาอันแน่วแน่มั่นคง จะสามารถจูงใจผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยแบบอย่างแห่งชีวิตที่อุทิศตนมิใช่ด้วยกลยุทธ์ และสติปัญญาอันหลักแหลม ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่เพียงแต่อุทิศตนเพื่องานด้วยความเต็มใจ แต่ได้รับแบบอย่างชีวิตที่มีความศรัทธาและหมายเอาคุณธรรมเป็นที่พึ่งจากตัวผู้บริหารด้วย เป็นเหตุให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาชีวิตด้านจิตวิญญาณให้เติบโตขึ้น (spiritual growth) และมีความสุขทางจิตวิญญาณ (spiritual well being) ผู้ที่มีความสุขทางจิตวิญญาณนี้จะสะท้อนพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี มีจิตสำนึก ศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพต่างๆ จะต้องมีการจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ตามลำดับต่อไปนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ถูกจัดกลุ่มอยู่ในแนวคิดเชิงผสมผสานซึ่งมุ่งเน้นเป็นผู้นำทางจริยธรรมเป็นผู้นำทางจริยธรรม มีการปกป้อง การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม ใส่ใจตอบสนองความต้องการของผู้ตาม ยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อตรง เปิดเผย นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณถูกนิยามในมุมมองของความรู้สึกโดยรวมที่บุคคลมีต่อหัวหน้าในทางบวก ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นการศึกษาถึงความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคล เพื่อนำประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหัวหน้างานให้เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและป้องกันพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากการทำงานได้ (Fry, 2003) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังเอื้อให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบต่องาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอีกด้วย (Fernando, 2007)

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่า มีผู้ศึกษาให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้หลายท่าน ดังนี้

Fairholm (1996) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อจิตใจผู้อื่น ผู้นำต้องเชื่อมโยงตนเองเข้ากับผู้อื่น เข้าใจจิตใจมากกว่าที่จะควบคุมการกระทำ

Fernando (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำที่เข้าถึงจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้นำโดยเน้นที่ความรู้สึกที่มีต่อกันเป็นสำคัญ

Fry (2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่เข้าใจในความรู้สึกของลูกน้อง โดยสามารถที่จะตอบสนอง

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อจิตใจผู้อื่น โดยเน้นที่ความรู้สึก ความเข้าใจ มากกว่าการควบคุมการกระทำ และต้องเชื่อมโยงตนเองเข้ากับผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นหนึ่งในลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีความสำคัญกับกระบวนการซึ่งมีที่มาจากความเชื่อความศรัทธาอันแน่วแน่และการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความจริงทำให้มีบุคลิกภาพพิเศษมีพลังอำนาจจากภายในลักษณะของ ผู้หญิงโง่จกนมายังให้ผู้ป่วยสามารถสัมผัสคือการได้รับความไว้วางใจการให้อภัยปัจจัยที่มั่นคงเชื่อถือตรงยืนหยัดในความจริงด้วยความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานากับการนิยามในความดีเลิศภายใต้บุคลิกภาพที่เป็นมิตรร้องเรียนเพื่อความรักความเมตตาอันไพศาล (Smith, 1992)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเริ่มต้นมาจากการศึกษาจิตวิญญาณในองค์การซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของมนุษย์ในการทำงานโดยเฉพาะที่วามมนุษย์นั้นแตกต่างจากเครื่องจักรร่างกายมีสมองมีจิตใจมีอารมณ์ความรู้สึกและปัจจุบันนี้มีความสนใจที่พนักงานมีจิตวิญญาณซึ่งในการทำงานหรือเข้ามาอยู่ในองค์การพนักงานได้ได้นำจิตวิญญาณของตนเข้ามาด้วยแต่ในปัจจุบันพบว่าองค์การส่วนใหญ่ยังมีความสนใจและให้ความสนใจกับแนวคิดเรื่องจิตวิญญาณน้อยอย่างไรก็ตามทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในองค์การเกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่ามีมีความเกี่ยวข้องกับศาสนา (religious) จริยธรรมและค่านิยมของผู้นำ (Blackaby and Blackaby, 2001; McNeal, 2000; Northouse, 2001; Sanders, 1986)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นไม่ได้หมายความว่าเพียงเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลที่ดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ/ความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคงและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ตนยึดเหนี่ยวศรัทธา

จนกระทั่งสัมผัสได้ถึงพระวิญญาณบริสุทธิ์ (The Holy Spirit) ที่กระตุ้นเร้าภายในจิตใจซึ่งได้แก่ความรัก การให้อภัยสันติสุข ความสุภาพ อ่อนน้อมความอดทนอดกลั้นเป็นต้นและดำเนินชีวิตตามจิตวิญญาณ บริสุทธิ์นั้น แทนที่การกระทำตามใจตนเองส่งผลให้บุคคลนั้นๆ เข้าใจความจริงแท้ของชีวิตอย่างลึกซึ้ง มีแรงบันดาลใจเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและเข้าถึงคุณค่าแท้จริงแห่งงานนั้นๆ มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อมความสำเร็จมีอาจทำให้ภูมิใจในตนเองและเย่อหยิ่ง แต่แทนที่ด้วยการเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งแบบอย่างชีวิตนี้จะส่งผลต่อความเชื่อ ศรัทธามุ่งมั่นตั้งใจของทีมงานในการ อุทิศตนเพื่อการทำงานโดยปราศจากการออกคำสั่งใดๆ (Fairholm, 1996; Sanders, 1986)

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สะท้อนภาพผู้นำที่สงบ อ่อนน้อมสุภาพ แต่มีพลังอำนาจที่มาจาก จิตวิญญาณที่เปี่ยมด้วยพลังศรัทธาอันแน่วแน่มั่นคง จูงใจให้ผู้ตามด้วยแบบอย่างแห่งชีวิตที่อุทิศตน มิใช่ ด้วยกลยุทธ์และสติปัญญาอันหลักแหลม ผู้ชายจึงไม่เพียงแต่อุทิศตนเพื่องานด้วยความเต็มใจแต่ได้รับ แบบอย่างชีวิตที่มีความศรัทธาและหมายเอาคุณธรรมเป็นที่พึ่งจากตัวผู้นำด้วยเป็นเหตุให้ผู้ตามได้พัฒนา ชีวิตด้านจิตวิญญาณให้เติบโตขึ้น (Spiritual Growth) และมีความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) ผู้ที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณนั้นจะสะท้อนพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี กล่าวคือมีเชาว์ อารมณ์ พลังสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีมีความเมตตาและเคารพผู้อื่นมีคุณธรรมจริยธรรมเสริมสามารถ ควบคุมจิตใจของตนให้มีสมาธิใช้สติปัญญาในการแสวงหาความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลมีกำลังใจ ที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญหรือดำเนินชีวิตไปข้างหน้าอย่างมั่นใจได้ยังพบอีกว่าปรัชญาภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ (Spiritual Leadership Philosophy) คือคุณงามความดีของการนำองค์การให้ไปถึงคุณค่า ที่แท้จริงขององค์การนั้นๆโดยการทำให้เกิดความชัดเจนในการจัดการ การสื่อสาร การให้ความหมายและ คุณค่าที่แท้จริงของการปฏิบัติงาน (Fisher, 2001; Sherwood, 2003)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้น ได้พัฒนาขึ้นมาจากรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการศึกษา จิตวิญญาณในองค์การ โดยให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องความรู้สึกต่อสิ่งต่างๆแทนที่จะควบคุม การกระทำเหมือนเป็นเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ (Fry, 2003; Fernando, 2007; Fairholm, 1996) ภาวะ ผู้นำเชิงจิตวิญญาณนี้มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและแรงจูงใจที่มีพื้นฐานอยู่บน ทฤษฎีภาวะผู้นำ องค์ประกอบและวิธีการของแรงจูงใจภายใน และมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ (Fry, 2003) ดังต่อไปนี้

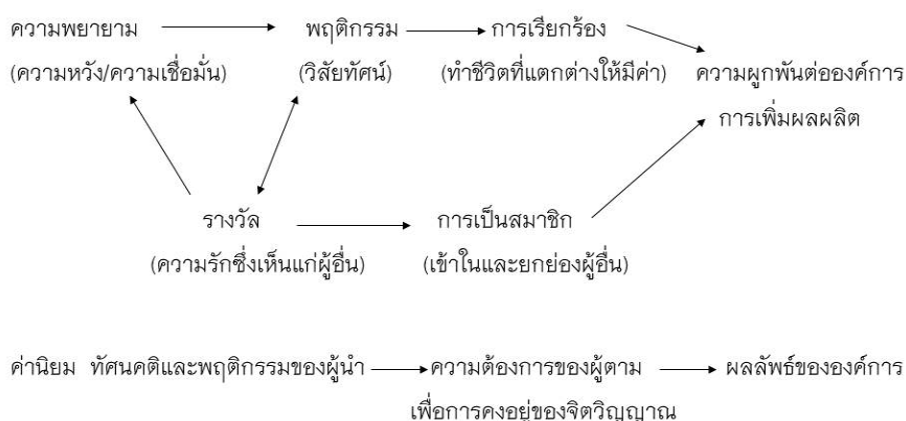
1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ทิศทางหรือแนวความคิดที่ผู้นำ มีการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทาง ขององค์การในอนาคตที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หรือการกลยุทธ์ขององค์การได้ล้าสมัย ซึ่งทิศทางหรือแนว

ความคิดของผู้นำ จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานมีคุณค่ามีความหมาย และเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความรักเพื่อผู้อื่น (Altruistic Love) หมายถึง การที่ผู้นำและองค์การมีการสร้างและดูแลความสัมพันธ์ทำให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสมบูรณ์ (Wholeness) มีความสามัคคีและความสุขของตนเองและผู้อื่น โดยผลของความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นนั้น หัวหน้างานและองค์การจะได้ความปิติยินดี ความสุข ความสงบ ช่วยลดความเครียดให้กับพนักงานได้

3. ความหวัง/ความเชื่อมั่น (Hope/Faith) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความมั่นใจในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เชื่อมั่นในสิ่งที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ ผู้นำ เชื่อมั่นในคุณค่า ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งหน้าไปข้างหน้า รู้วิธีที่จะไปถึงจุดมุ่งหมาย จะต่อสู้กับอุปสรรคและอดทนกับความยากลำบากและความเจ็บปวดเพื่อที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำจะเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะสามารถปฏิบัติงานและทำงานที่มอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแสดงให้เห็นว่า ความหวัง/ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์การจะเป็นตัวทำให้ผู้ตามมุ่งไปในอนาคตข้างหน้าและจัดหาความต้องการและความคาดหวังในทางบวกที่กระตุ้นความพยายามผ่านทางแรงจูงใจภายใน ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งที่ได้รับจากองค์การและกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยลดความกลัว ความกังวล ความโกรธ ความอิจฉาความเห็นแก่ตัวทำให้เกิดการตระหนักรู้และยกย่องในตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นแรงจูงใจภายในที่มีพื้นฐานมาจาก วิสัยทัศน์ (การกระทำ) ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น (รางวัล) และความหวัง/ความเชื่อมั่นจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความผูกพันในองค์การและผลผลิตที่พัฒนาต่อไปไม่หยุดยั้ง



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มุ่งยกระดับแรงจูงใจผู้ตามให้สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ สามารถทำงานให้สำเร็จได้ นำตนเองและผู้อื่นได้ ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างความหวัง/ศรัทธา ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ต่อเพื่อนร่วมงาน ทุ่เมเทศเสียสละทำงาน พัฒนาคณะเองและผู้ตามให้เป็นผู้มีพลังขับเคลื่อน ประพฤติปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริงและดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อการ มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ

ในการโน้มน้าวชักจูงกระตุ้นจูงใจเพื่อให้เกิดความเชื่อถือยอมรับประสานพลังเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติ การยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแสดงให้เห็นถึงความหวังความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์การจะเป็นตัวทำให้ผู้ตามมุ่งไปสู่อนาคตข้างหน้า รับผิดชอบ ความต้องการและความคาดหวังในทางบวกที่จะกระตุ้นความพยายามทางทางแรงจูงใจภายในความรัก ซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งที่ได้รับจากโครงการวัดกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยลดความกลัวความกังวล ความโกรธความอิจฉาความเห็นแก่ตัวทำให้เกิดการตระหนักรู้และยกย่องในตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการจูงใจภายในที่เป็นพื้นฐานจากวิสัยทัศน์ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นและความหวังความเชื่อมั่นจะทำให้ เกิดการเพิ่มขึ้นของความผูกพันในองค์การและผลผลิตที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุรุสภาเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้วยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มุ่งปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพตลอด จนการพัฒนาวิชาชีพทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น องค์กร วิชาชีพดังกล่าว เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากปฐกถาพิเศษเรื่อง “การแสวงหาหนทางสู่การศึกษาคุณภาพการผลิตพัฒนาครู” ในงานวันครูโลก 5 ต.ค. 2547 หอประชุม คุรุสภา ดร.เชลดอน เซฟเฟอร์ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก องค์การ การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญใน การพัฒนาครูให้เกิดความเข้มแข็ง ระบบการพัฒนาวิชาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา

ได้กำหนดหลักการในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพ ดังนี้ 1) กรอบการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาแนวทางการดำเนินการพัฒนา 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและสร้างและส่งเสริมความรู้การสร้างวัฒนธรรมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง 3) เส้นทางความก้าวหน้าของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเส้นทางพัฒนาวิชาชีพเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ประกอบการวิชาชีพ

ปวีณ ณ นคร (2555) ได้สรุปที่มาของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า ความประพฤติที่ปราศจากการควบคุมจะไม่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุข และความเจริญในตัวคน ดังนั้น ในกิจการและในสังคมจึงต้องมีการควบคุมความประพฤติ โดยกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในภาววิชาการเรียกว่า “ปทัสถาน” หรือ บรรทัดฐาน หรือ ศัพท์ทางปรัชญา เรียกว่า จริยธรรม ซึ่งในภาคปฏิบัติมีหลายรูปแบบ 1) รูปแบบทางศาสนา ถ้าเป็นคำสั่งสอนหรือคตินิยมเพื่อยึดถือปฏิบัติ เรียกว่า ศีลธรรม ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ในตัวคนแสดงออกมาจากตัวคน เรียกว่า คุณธรรม 2) รูปแบบในวงการวิชาชีพ ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ ยึดถือปฏิบัติเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่ในผู้ประกอบวิชาชีพหรือเป็นการแสดงออกมาจากตัวคนเรียกว่า “จรรยา” 3) รูปแบบในวงงานหรือในหมู่คน ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับคนในวงงานหรือหมู่เหล่านั้นยึดถือปฏิบัติเรียกว่า วินัย และที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของคนในวงงานหรือในหมู่เหล่านั้นก็เรียกว่าวินัยเช่นกัน

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

การที่บุคคลประกอบอาชีพที่จำเป็นต้องมีพร้อมทั้งประสบการณ์ความสามารถในเรื่องวิชาการแล้วก็ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีหลักปฏิบัติ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ คือปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติและซื่อสัตย์ตลอดเวลาที่ร่วมงานทั้งกับผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยกัน ซึ่งเป็นตัวสำคัญที่บ่งบอกถึงความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) ความเป็นกลาง คือ ดำเนินกิจกรรมอย่างยุติธรรมและไม่ลำเอียง ซึ่งจะต้องปราศจากอคติหรือพิจารณาเป็นการล่วงหน้า ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปแบบการแสดงออกต่อผู้รับบริการวิชาชีพและเพื่อนร่วมวิชาชีพ 3) ความเป็นอิสระ คือ การปฏิบัติงานจะต้องมีความเป็นอิสระในการที่ให้บริการทางด้านต่าง ๆ

หรือบริการสาธารณะซึ่งการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างอิสระ แต่ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่าผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย เป็นไปตามระเบียบแบบแผนแล้วข้อตกลงที่ตั้งไว้

4) การรักษาความลับ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องให้ความนับถือธรรมชาติของความลับของข้อมูลของผู้รับบริการในการให้บริการทางวิชาชีพและข้อมูลควรได้รับการปกปิดแก่บุคคลที่ 3 โดยปราศจากการขออนุญาตเฉพาะเรื่อง หรือเป็นหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย 5) มาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพถูกคาดหวังว่าจะต้องมีมาตรฐานทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพตามคุณสมบัติวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ประสพการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพจะถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยผู้รับบริการวิชาชีพพึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน 6) ความสามารถและความระมัดระวัง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องแสดงออกในการให้บริการทางวิชาชีพด้วยความระมัดระวัง ด้วยความสามารถ และด้วยความขยันหมั่นเพียร เนื่องจาก มีหน้าที่จะต้องรักษาความรู้และความชำนาญอย่างต่อเนื่อง 7) พฤติกรรมทางจริยธรรม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมตลอดเวลาและต้องรักษาชื่อเสียงที่ดีในวิชาชีพ การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ

กล่าวโดยสรุป จรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพนั้นก็ได้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น “วิชาชีพ” นั้นกำหนดให้มียุทธศาสตร์รองรับและมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนลักษณะ “วิชาชีพ” ที่สำคัญ คือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ขั้นสูงรองรับ นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี “จรรยาบรรณในวิชาชีพ” เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานดังกล่าวหลักที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม

การพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันเพราะการจัดการศึกษาในสภาวะของสังคมในปัจจุบันนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่หลากหลายด้าน และเป็นแบบอย่างในการยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะประพฤติปฏิบัติตนเป็นแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะแห่งวิชาชีพ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความไว้วางใจ ให้แก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอก โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความเชื่อ ความศรัทธาต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำการที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวม และแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการที่จะอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงาน โดยปราศจากการบังคับหรือการใช้แรงจูงใจในด้านวัตถุเป็นที่ตั้ง ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่กำลังเผชิญกับปัญหาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ขาดจิตวิญญาณในการทำงาน ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ขาดความเชื่อ ขาดความศรัทธา และรวมไปถึงขาดจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา เป็นต้น

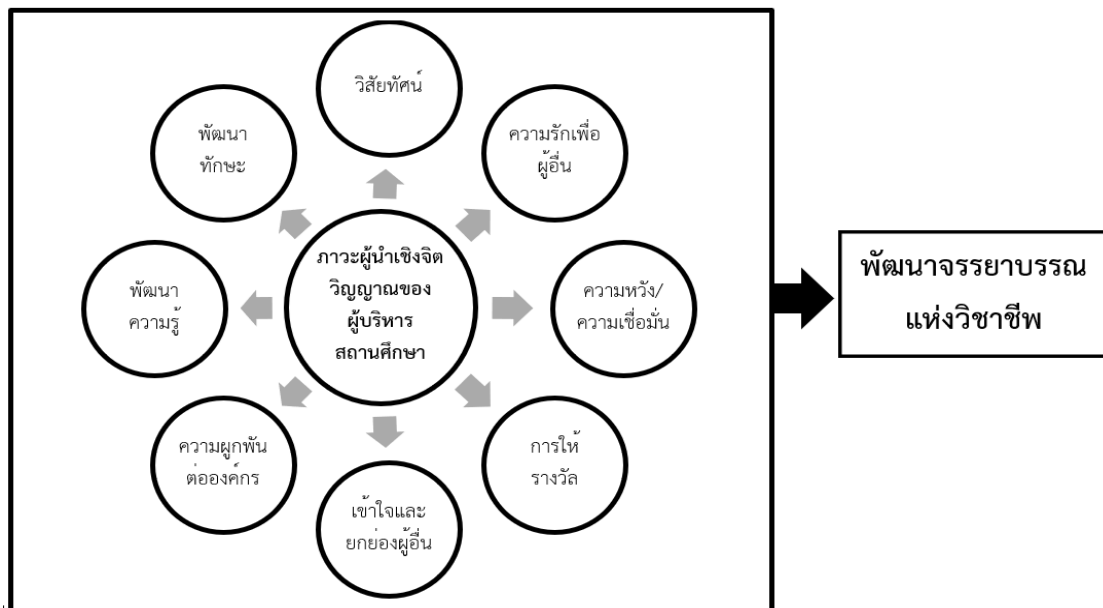
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืน และที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมควรที่จะมีภาวะผู้นำที่หลากหลายด้านพร้อมที่จะพัฒนาความรู้และศักยภาพในการนำและการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาและการศึกษาของไทยพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณในการทำงาน อุทิศตนให้กับองค์กรและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพถือเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ยึดถือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทางการศึกษานำไปสู่การพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความรักความหวงเห็นภาพลักษณ์และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่โน้มน้าวชักจูงกระตุ้นจูงใจเพื่อให้เกิดความเชื่อถ้อยยอมรับประสานพลังเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติการยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

ดังนั้น การจงใจภายในที่เป็นพื้นฐานจากวิสัยทัศน์ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่นและความหวัง ความเชื่อมั่นจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความผูกพันในองค์กรและผลผลิตที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นหากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนำมาใช้กับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำและเข้าถึงลึกซึ้งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณเพื่อที่จะเป็นสิ่งที่จะนำพาให้การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามแบบแผน มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัดย่อมทำให้ตนมีบารมี ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ความศรัทธา ความหวัง ที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะมุ่งยกระดับแรงจูงใจผู้ตามให้สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญ สามารถทำงานให้สำเร็จได้ นำตนเองและผู้อื่นได้ ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างความหวัง/ศรัทธา ให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน ทุ่เมเสียสละทำงาน พัฒนาตนเองและผู้ตามให้เป็นผู้มีพลัง ขับเคลื่อน ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริงและดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของบุคลากรในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุหลาบ รัตนัสัจธรรม, พิสมัย เสรีจรกิจเจริญ และ วิไล สถิตย์เสถียร. (2546). การศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ภาพรวมจรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย. (รายงานการวิจัย). ทบวงมหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณ ณ นคร. (2555). จรรยาบรรณวิชาชีพ. เข้าถึงได้จาก <http://www.rta.mi>
- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). ภาควิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง. (ม.ป.ป.). จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.rta.mi.th/15500u/songsurmkoonnatum/I%20กสอ15%20T21C7.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.