ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

เรณู ชั้นเสมา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

เรณู ชั้นเสมา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE SPIRITUAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

RANU CHANSAMA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION FACULTY OF EDUCATION MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY 2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**เรณู ชั้นเสมา**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**เรณู ชั้นเสมา**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 305 คน ได้รับการตอบกลับ 278 คน คิดเป็นร้อยละ 91.15 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ Independent t-test และ One-Way ANOVA รวมถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé และเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา 1) จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความหวังและด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความศรัทธาและด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านความศรัทธา ผู้บริหารควรเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรเสริมสร้างความเมตตาและเห็นคุณค่าของบุคลากร 3) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรสร้างความโปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 4) ด้านความหวัง ผู้บริหารควรเสริมสร้างพลังบวกและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางเป้าหมายให้ชัดเจนและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, ผู้บริหารสถานศึกษา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

Independent study Topic	**THE SPIRITUAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**
Student's Name	**Ranu Chansama**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Education Administration**
Anno Domini	**2025**
Advisor	**Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan**

This research aimed to: 1) study the level of spiritual leadership of school administrators; 2) compare the spiritual leadership of school administrators, classified by position, school size, and work experience; and 3) study the guidelines for developing the spiritual leadership of school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 305 administrators and teachers under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, with 278 respondents, representing a 91.15% response rate. The data collection instrument was a questionnaire with a reliability of 0.993. The statistics used for data analysis included descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, namely Independent t-test and One-Way ANOVA, including pairwise mean comparisons using Scheffé's method. Qualitative data were also collected through semi-structured interviews with 5 experts and analyzed using content analysis.

The results showed that:

1. The overall spiritual leadership of administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.

2. The comparison of the spiritual leadership of school administrators revealed the following: 1) Classified by position, there were overall and dimensional differences, except for the vision aspect, which showed no difference. 2) Classified by school size, there were overall and dimensional differences, except for the aspects of hope and altruistic love, which showed no difference. 3) Classified by

work experience, there were overall and dimensional differences, except for the aspects of faith and altruistic love, which showed no difference.

3. Guidelines for developing the spiritual leadership of administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1 are as follows: 1) In the area of faith, administrators should foster a spirit of teaching and be good role models. 2) In the area of altruistic love, administrators should promote kindness and value their personnel. 3) In the area of trust, administrators should create transparency and adhere to the principles of good governance in their administration. 4) In the area of hope, administrators should build positive energy and inspire their personnel. 5) In the area of vision, administrators should set clear directions and goals and develop a far-reaching vision.

Keywords: Leadership, Spiritual Leadership, School Administrators

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณและแสดงความขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดการดำเนินงานวิจัย รวมถึงประธานกรรมการสอบ คณะกรรมการ คณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดีและคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมไปถึงคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยที่ถูกต้องครบถ้วนด้วยความเต็มใจ

ขอขอบคุณบิดามารดา ครูอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจทำให้การทำงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีนี้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวถึง และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอนำมาเป็นของตนเองแต่เพียงผู้เดียว

เรณู ชั้นเสมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ซ**

สารบัญภาพ ..... **ญ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 7

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 12

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 19

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 28

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 53

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **64**

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย 64

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 66

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 67

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 69

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 70

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 74
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1..... 75
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1..... 81
4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1..... 93
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 102
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 103
5.2 อภิปรายผล..... 105
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 109
บรรณานุกรม..... 111
ภาคผนวก..... 118
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 119
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 121
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 126
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 130
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 132
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... 137
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 139
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 146
ภาคผนวก ฌ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 149
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป..... 152
ประวัติผู้วิจัย..... 166

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ..... 38

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน..... 65

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 74

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม..... 75

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์..... 76

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง..... 77

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา..... 78

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น..... 79

4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ..... 80

4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง..... 82

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 83

4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 84

4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 86

4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์..... 80

4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง..... 82

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 82

4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 83

4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 84

4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 85

4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 86

4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่..... 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 88
4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 89
4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่..... 90
4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่..... 91
4.19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่..... 91
4.20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่..... 92
4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 98

สารบัญรูปภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7

2.1 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 1 52

2.2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1..... 54

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2564) การระบาดของโรคโควิด-19 นับเป็นวิกฤตครั้งสำคัญที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งกลายเป็นความท้าทายใหม่สำหรับระบบการศึกษาไทย (สุวิมล มธุรส, 2565) ขณะที่รายงานผลการทดสอบ PISA ในปี 2565 พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ในทุกด้าน ทั้งการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) นอกจากนี้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2563)

การปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในขณะที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2563) ผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ศิลปวิจิตร (2566) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา แช่มช้อย และคณะ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งต้องมีทักษะในการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีมุมมองเชิงระบบ คิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2565) ด้วยเหตุนี้ จึงมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมากคือภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการบูรณาการมิติด้านจิตวิญญาณเข้ากับการบริหารและการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรผ่านการให้ความสำคัญกับคุณค่า ความหมาย และจุดมุ่งหมายของงาน (Fry & Nisiewicz, 2020) ตามแนวคิดของ Fry (2021) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) ที่สะท้อนถึงจุดหมายและคุณค่าร่วมขององค์กร 2) ความหวังและศรัทธา (Hope/Faith) ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ และ 3) ความรักเชิงเมตตา (Altruistic Love) ที่แสดงออกผ่านความห่วงใย เอาใจใส่ และการให้คุณค่าต่อผู้อื่น นักวิชาการไทยอย่าง พิณสุดา สิริธรังศรี (2566) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทการศึกษาไทย ยังสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตากรุณา มีสติปัญญา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และคณะ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจ และทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาของ อัจฉรา นิยมาภา (2565) ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2566) ยังเสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการศึกษายุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Holistic Education) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 152 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอสระใคร และอำเภอโพธิ์ตาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา ปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิ รวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) นอกจากนี้ ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ประจำปีการศึกษา 2566 ยังพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง และการขาดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาวิชาชีพครู (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา, 2566) ในขณะที่ผลการสำรวจความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงาน (วรรณภา พรหมถาวร, 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายมิติ แนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยการพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพ การเสริมสร้างความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น การสร้างความไว้วางใจในองค์กร การปลูกฝังความหวังและความมุ่งมั่น รวมทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวต้องคำนึงถึงปัจจัยบริบทที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2567)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการศึกษาไทย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดหนองคายยังมีจำกัด ทำให้ขาดข้อมูลที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาแห่งชาติต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.3. สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 152 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน ทั้งสิ้น 305 คน จาก 152 โรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดังนี้

1.1 ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหาร

2) ครูผู้สอน

1.2 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน

2.1 การมีวิสัยทัศน์

2.2 ความหวัง

2.3 ความศรัทธา

2.4 ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

2.5 ความไว้วางใจ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

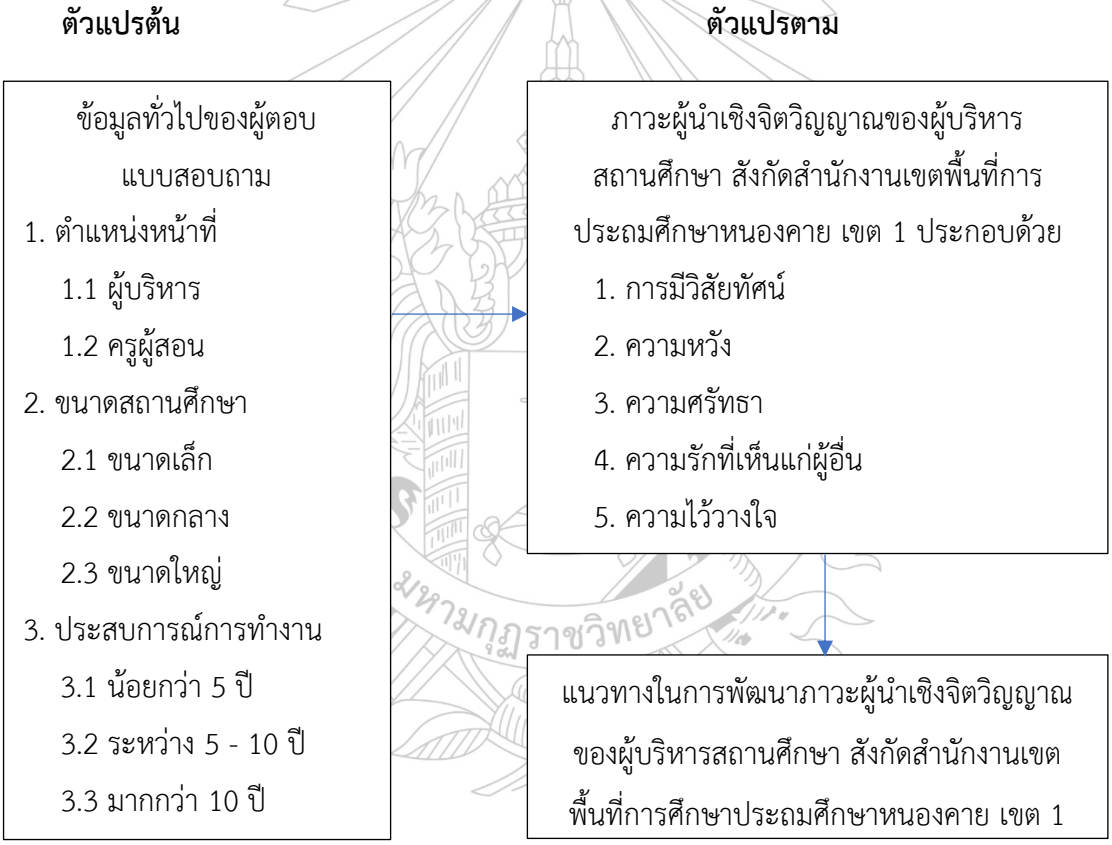
1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และสามารถให้ความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และการกำหนดมาตรการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาเฉพาะด้านตามปัจจัยบริบทต่าง ๆ

1.5.3 ผลการวิจัยเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทการศึกษาไทย โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต รวมทั้งชุมชนและสังคมได้รับประโยชน์จากการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสูง ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและการพัฒนาผู้เรียนที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมหนองคาย เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ของ ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) , ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) , ตวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ (2562) , ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) , รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) , อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) , พลวัต แสงสีงาม (2564) , ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) , พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) , ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) , Fry (2003) , Juhaizi and Tahir (2011) , Chen and Yang (2012) , Kaya, A (2015) , Zaharris, M (2017) , Terzi, R (2020) , Mark D. Hedger (2021) และ Li, J (2023) ดังนั้น จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถ ทักษะ และอิทธิพลของตนในการโน้มน้าว จูงใจ ชี้นำ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา (Spiritual Leadership of Educational Administrators) หมายถึง ลักษณะการเป็นผู้นำที่ผสมผสานระหว่างความสามารถทางการบริหารจัดการกับคุณธรรมและจิตวิญญาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษา มีความหวังและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายแม้เผชิญกับอุปสรรค ยึดมั่นในความศรัทธาต่อหลักธรรมและคุณธรรมเป็นแกนหลักในการตัดสินใจ แสดงออกถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นโดยเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและนักเรียนมากกว่าตนเอง และสามารถสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากรผ่านการแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม มีความอบอุ่น และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรเติบโตและพัฒนาไปพร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและชุมชนเป็นหลัก

1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และปรัชญาของสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและชุมชน

2) ความหวัง (Hope) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความอดทนต่อความยากลำบากและอุปสรรค ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน การทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จขององค์กร การตั้งมั่นและยึดมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เป็นไปในทางบวก สามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งด้วยการมองโลกในแง่ดีและใช้สันติวิธี

3) ความศรัทธา (Faith) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ในหลักการ คุณค่า และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในหลักธรรมและคุณธรรมเป็นแกนหลักในการตัดสินใจและดำเนินงาน สามารถคิดและวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผลด้วยปัญญา มีความมั่นคงทางจิตใจที่ไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดันหรือสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลง และสามารถนำหลักการทางจิตวิญญาณและคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงและบรรยากาศที่เป็นธรรมในสถานศึกษา

4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง โดยมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบความสำเร็จตามที่พวกเขาต้องการโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความเมตตากรุณาและความเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรและนักเรียน สามารถให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใยและความปลอดภัยทางอารมณ์ในสถานศึกษา

5) ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างและรักษาความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลในองค์กร โดยแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือและน่านับถือ มีผลงานที่เป็นที่ยอมรับ วางตัวเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดพลาดและแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา เคารพในข้อตกลงและมติร่วม รวมทั้งมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาระบบงานที่มีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน

1.7.3 แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ให้เกิดความก้าวหน้า มีสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยการวางแผน การใช้ทรัพยากร การแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอโพธิ์ตาก และอำเภอสระใคร

1.7.5 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.7.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.7.7 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การจำแนกบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นหลัก จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2) ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.7.8 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1) ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

2) ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 121-300 คน

3) ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป

1.7.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในระบบการศึกษานับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในระบบการศึกษานับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในระบบการศึกษานับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.4 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารไว้ ดังนี้

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยอาศัยกระบวนการ การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกสถานศึกษา

จิรวัฒน์ พึ่งสุข (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

จรัล เลิศจามีกร (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือแทนที่จะทำแต่การจัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

วิชัย แหวนเพชร (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษาให้พัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์

เรืองยศ แวดล้อม (2556) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วน แต่เป็นสิงที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

Corrine M. (2020) ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้นำการเรียนการสอนสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนของตน รวมทั้งครูการศึกษาพิเศษด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้ดำเนินการประเมินตัดสินใจด้านบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนแก่นักการศึกษาพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนควรรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติตามหลักการและแยกแยะความแตกต่างระหว่างนักการศึกษาพิเศษที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิผล

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดทิศทาง วางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้หลักวิชาการ ความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไป ยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543)

1.ด้านวิชาการมีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการมีความรู้มีทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางด้านการศึกษา ความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบงบประมาณ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียด รอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน เป็นนักประชาธิปไตย ประนีประนอม อดทน อดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัย สั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค กำกับ ติดตาม และประเมินผล

รัชตา ธรรมเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหาสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการและการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยาการศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นผู้มีบุคลิก และลักษณะนิสัยที่ดี

จิราภา เพียรเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2559) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆรวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1-5) เพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการดำเนินการในบางเรื่องต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเป็นอิสระความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 และ ข้อ 5 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงออกประกาศการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเภทของสถานศึกษาไว้ดังนี้ ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแบ่งเป็นสองประเภท ได้แก่

1. สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีลักษณะดังนี้

    1.1 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไปหรือโรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษ

    1.2 มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ทั้งนี้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาของตนทุกรอบปีการศึกษาเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจกำหนดให้สถานศึกษาอื่นใดเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งเพิ่มเติมตามความเหมาะสมก็ได้

2. สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ไม่เข้าข่ายการเป็นสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ทั้งนี้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทที่สองมีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของตนในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 ด้านวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันพื้นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 ด้านงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผล การเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนา ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุประกอบด้วย การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ทั้งนี้สถานศึกษาประเภทที่สองมีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ยกเว้น การดำเนินงานด้านงบประมาณหน้าที่การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ในกรณีจำเป็นสำหรับการดำเนินการ หากสถานศึกษาประเภทที่สองร้องขอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการแทนได้

2.1.4 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบทบาท หน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องมีทั้งแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ เพราะถ้าจัดระบบการบริหารงานไม่ดีนั้น ก็จะนำมาซึ่งผลเสียต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกกระบวนการบริหารที่ดี เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ต้องอาศัยทีมงานและบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ และความต้องการไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่ในการนำกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธีระ รุญเจริญ,ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์ (2545) ได้กล่าวไว้ ในการประชุมสัมมนา เรื่องสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลักคือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึง การปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดรับซึ่งกันและกันทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 2) ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหา สาระวิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน 3) ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นการกระจายอำนาจ 4) ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ชั้นสูงเน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจักการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีแบบการบริหาร ทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษามีภาระหน้าที่และบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุ

วัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่แสดงออกโดยพฤติกรรมของบุคคล โดยใช้ทักษะในการชักจูงผู้อื่นให้ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Leadership ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ที่ดำเนินงานให้บุคคลในองค์การหรือองค์กรดำเนินกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้ได้ตั้งไว้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2543) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตนนั่นก็คือ การสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

ภารดี อนันต์นาวี (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสรี ชมพูคำ (2552) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นกลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามการอุทิศตัวการใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พัชรา วาณิชวศิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ร่วมใจกับตนยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อดำเนินการจนกระทั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์ (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชี้นำผลักดัน ชักจูงหรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ใน 5 ด้าน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญ ความสอดคล้อง การประเมิน การกำกับติดตาม และการเรียนรู้

วีรพงษ์ จุลสอน (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักนำ ชักจูง หรือจูงใจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

จรินทร์ อุตสาหะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามได้ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีเทคนิค ศิลปะ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

Terry (1977) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในอันที่จะทำให้บุคคล ทำงานร่วมกันอย่างมีความมั่นใจ ตามความปรารถนาของผู้ที่ได้ชื่อว่าผู้นำ

Hersey and Blanchard (1988) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจ คนหรือกลุ่มเพื่อให้เกิดความพยามยามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง

Donaldson (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อตามความคิดและยอมทำตามซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Owens (2004) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามมุ่งหมายลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Draft (2005) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Stogdill (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรม ต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายจากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกถึง กระบวนการคิด กระบวนการใช้ทักษะ กระบวนการสะท้อนผลกระบวนการปรับปรุง ของผู้นำหรือผู้ที่มีหน้าที่ให้การจัดกิจกรรมในองค์กรและองค์การ ที่มีกระบวนการชักจูงตนเองและผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันในการสร้างอิทธิพล ความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ เพื่อให้การสนับสนุน จนนำไปสู่การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้ร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรและองค์การ ให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถ ทักษะ และอิทธิพลของตนในการโน้มน้าว จูงใจ ชี้นำ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

หากกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในปัจจุบัน สำหรับที่เป็นผู้นำหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นยิ่ง เนื่องจากผู้ตามจะเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนในการตัดสินใจ หรือการสั่งการต่าง ๆ แต่หากพิจารณาในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ผู้นำหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าดำเนินกิจกรรม ต้องมีการสร้างความฉลาดทางอารมณ์เป็นอันดับแรก สร้างอิทธิพลเหนือผู้ตามและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามได้ด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม จึงกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดี มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและองค์การ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง องค์การแต่ละองค์การประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ คน ซึ่งธรรมชาติของคนหากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันจะเกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพลเหนือกว่ากำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ดำเนินการไปสู่จุดหมายโดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจด้วยในภาวะเช่นนี้“ผู้นำ” จึงเป็นผู้มีบทบาท “นำ” เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดนโยบายของกลุ่ม หรือ หน่วยงานการวางแผน ผู้เชี่ยวชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก เป็น

ผู้ติดตามดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทน หน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับคนภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม

เรียม ศรีทอง (2542) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง กลุ่มคนในสังคมตั้งแต่ครอบครัวจนถึงระดับโลก จำเป็นต้องมีผู้นำซึ่งทำหน้าที่ให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้ทำงานบรรลุเป้าหมายผู้นำองค์กรต่าง ๆ มีความสำคัญเพราะทำให้ระบบกลุ่มเกิดความมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ประสิทธิภาพของผู้นำ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่า เป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

พรสวัสดิ ศิรศาตนันท์ (2555) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่

ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน องค์การใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำเป็นผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์การประสบความล้มเหลว

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำมีอิทธิพล ในการนำผู้ตาม ให้ดำเนินกิจกรรมได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ

2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รู้บทบาทและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจกว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเช่นปัจจุบัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นความท้าทายต่าง ๆ และพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คนที่จะเข้ามาเป็นผู้นำได้ต้องเป็นผู้ที่ความเป็นผู้นำโดยดำเนินหรือการได้มาซึ่งความแข็งแกร่งและความสามารถ ผู้ที่เป็นผู้นำมาโดยกำเนิดและผู้ที่ได้มาด้วยความสามารถ ย่อมมีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในรูปแบบของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎี (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564) ซึ่งมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1) The tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

2) Leader - constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออก

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Kurt Lewin’s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานาน ในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจนผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) Burns (1978) ได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่

ของเบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูปเบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยน ผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ(Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่นโครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Bass (1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับ แนวคิดของเบิร์นส์ซึ่งแบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและ ความสนใจของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำ สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ (ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและ สิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสำคัญหรือจุดเน้น ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกที่แสดงถึง การเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีความสามารถอีกด้วย

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตล์ความเป็นผู้นำหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำบางอย่าง เพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ/ผู้บริหารมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของผู้นำซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำ/ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อันเป็นวิธีการที่ผู้นำ/ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย จะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และผู้นำจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนสั้น ต่อเมื่อสภาพ แวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นามีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย โดยเริ่มจากทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เชื่อว่าผู้นำ

เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมีคุณสมบัติพิเศษมาแต่กำเนิด ต่อมาพัฒนาเป็นทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการแสดงออกของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แล้วพัฒนาสู่ทฤษฎีตามสถานการณ์ที่เชื่อว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ และท้ายสุดคือทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม

ทฤษฎีเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความซับซ้อนและไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมที่แสดงออก สถานการณ์แวดล้อม และความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันจึงต้องสามารถปรับตัวและใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ภูริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโดยการสร้างวิสัยทัศน์ความน่าเชื่อถือศรัทธาการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในเชิงบวกเพื่อให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิสีพ์ เกียรติชัย (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในและแรงบันดาลใจในการทางานผ่านความหวัง/ความศรัทธาในวิสัยทัศน์ที่จะรับใช้ให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้เสียหลักและวัฒนธรรมองค์การที่อยู่บนพื้นฐานของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจขั้น สูงการมีพันธสัญญาและผลิตภาพโดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเข้าไปมีบทบาทในเรื่องของความต้องการขั้น พื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ตามในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดีเชิงจิตวิญญาณผ่านการที่มีชีวิตมีความหมายและความแตกต่าง (Calling) และการเป็นสมาชิกภาพคือการมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ โดยการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกันในแต่ละคน การให้อำนาจกับทีมและในระดับองค์การ การทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีมีพันธสัญญา ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานด้านการเงินและการรับผิดชอบต่อสังคม

Fairholm (1997) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกร่วมเต็มใจและมีจิตวิญญาณที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ร่วมกัน

Conger and Kanungo (1998), Yukl (2002) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งมีความสอดคล้องในการเพิ่มกลยุทธ์ อำนาจทีมงานและระดับบุคคล เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่น ขององค์การ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้นำยุคใหม่ควรที่จะตระหนักถึงจิตใจ หรือจิตวิญญาณของตนเองและผู้อื่นสอดคล้องกับแนวความคิดของ Ziyaii , Nargesian , and Esfahani (2008) ที่ชี้ให้เห็นถึงการเคารพในวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการคำนึงถึงบริบทที่แสดงถึงหนทางที่เป็นทั้งความเชื่อ (Belief) จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวัง (Hopeful) ขององค์การในอนาคต ในหน่วยงานหรือองค์การที่มีผู้นำทางจิตวิญญาณการเอื้ออำนาจให้กับลูกจ้าง (Empowerment) เอาใจใส่ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ให้ความสำคัญในเรื่องบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในด้านการจัดสรรทรัพยากร วัฒนธรรมองค์การและเทคโนโลยีซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกันกับ Fairholm (1997) เชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมร่วมกับการพิจารณาความดีที่ควรแสดงออกมาทางกิริยาและการกระทำ ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณของบุคลากรทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวที่จะทำให้เกิดความเข้าใจเห็นใจและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัวซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขและผลที่ตามมา คือประสิทธิภาพการบริหารงานที่ดีเลิศ (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2552) เช่นเดียวกับ พัชนี สมกำลัง (2555) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นจุดสูงสุดแห่งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์และควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคคลในทุกอาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพที่มีปรัชญาและอุดมการณ์เพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือรูปแบบความเป็นผู้นำอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอกโดยการพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตในเรื่องความเชื่อความศรัทธาต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิต ให้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวมและแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงานโดยปราศจากการบังคับ

Fry (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณรวมถึงผู้นำที่สอนหลักการที่ถูกต้องการประยุกต์เทคนิคที่ช่วยกำกับดูแลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นทฤษฎีสาเหตุตามรูปแบบการจูงใจภายในประกอบด้วยวิสัยทัศน์ความหวังความเชื่อและความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น ทฤษฎีในการทำงานและการอยู่รอดทางจิตวิญญาณ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเปรียบเสมือนแม่แบบสำหรับการพัฒนาองค์การแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สามารถพัฒนาในเชิงบวกอีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ไม่เพียงแค่สามารถอยู่ร่วมกันแต่เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นเรื่องคุณธรรม ความเข้มแข็งและข้อผูกพันเชิงลึกของคนในองค์การ ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีการพัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายในที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ความหวัง ความ

เชื่อและความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น ทฤษฎีของจิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณและความอยู่รอดที่เกี่ยวกับการสื่อความหมายและสมาชิกภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นความต้องการพื้นฐานของผู้นำและผู้ตามเพื่อความอยู่รอดทางด้านจิตวิญญาณทำให้องค์การมีประสิทธิผล

Ziyaii et al. (2008) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาให้กับลูกจ้างโดยการสร้างแรงจูงใจการกระตุ้นจิตสำนึกให้กับลูกจ้างในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มความรับผิดชอบในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) ที่มีทัศนะว่าการมีจิตวิญญาณในที่ทำงานควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องการสื่อความหมาย การชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงาน ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับคนอื่น ๆ ในขณะที่ Draft (2005) มองเห็นว่าการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่เพียงแค่เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเท่านั้นแต่แสดงออกถึงความรักที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ความเชื่อ (Belief) ว่าสิ่งที่ทำจะต้องดีที่สุด เมื่อทุกคนมองเห็นว่าทุกอย่าง มีความจำเป็นก็จะทำให้เกิดความท้าทายในที่สุด

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการเป็นผู้นำที่ผสมผสานระหว่างความสามารถทางการบริหารจัดการกับคุณธรรมและจิตวิญญาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษา มีความหวังและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายแม้เผชิญกับอุปสรรค ยึดมั่นในความศรัทธาต่อหลักธรรมและคุณธรรมเป็นแกนหลักในการตัดสินใจ แสดงออกถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นโดยเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและนักเรียนมากกว่าตนเอง และสามารถสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากรผ่านการแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม มีความอบอุ่น และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรเติบโตและพัฒนาไปพร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและชุมชนเป็นหลัก

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนของนักวิชาการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ นำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vison) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ และสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน

2. มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม การให้อภัย มีความเมตตา มีความซื่อสัตย์ มีความเอาใจใส่ และเห็นใจผู้อื่น มีความกล้าหาญ มีความเชื่อใจและภักดี และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

3. มีความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร ทำในสิ่งที่จำเป็น ตั้งมั่นในเป้าหมาย และคาดหวังในผลลัพธ์

ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) ศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิตะวันออก กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่เป็นดั่งเพื่อนที่แสนดี หรือกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีความเมตตาปรารถนาดีต่อผู้อื่น พร้อมที่จะช่วยเหลือและเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน มีความจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อทุกคนโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรักและศรัทธาในอาชีพศึกษาเทศก์ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกและศรัทธาตนเองได้ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ และประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความหวัง/ศรัทธา และ 3) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว

ตวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ความหวัง ความศรัทธา เช่น ความเชื่อ ความอดทน การสร้างแรงจูงใจ ความจงรักภักดี
3. ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เช่น ความเมตตา การให้อภัย ความนอบน้อม
4. จิตวิญญาณ เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อตรง ความเอาใจใส่ ความมีจิตสำนึก
5. ความตระหนักในตัวเอง เช่น การรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมี 3 องค์ประกอบหลักใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่มีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน กับการมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การต้องการเพราะถ้าผู้บริหารที่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความสนใจ มีความผูกพัน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท้าทาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพผลงานที่ปฏิบัติอีกทั้งยังช่วยกำหนดมาตรฐาน

ของชีวิตองค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์การที่มีคุณภาพ และสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ในเรื่องการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ การสะท้อนให้เห็นอุดมคติเสริมสร้างความหวังและความศรัทธา และการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ

2. ความหวัง/ความศรัทธา กล่าวคือ ความหวัง เป็นความปรารถนาที่จะเติมเต็มและศรัทธาเป็นการยืนยันความหวัง ดังนั้น บุคคลต้องไม่มีแค่เพียงความหวังเท่านั้น แต่ต้องมีความศรัทธาในความหวังที่แน่วแน่ซึ่งความศรัทธาเกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่น ในที่นี้ความหวัง/ความศรัทธาของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแสดงออกในเรื่องของความอดทนความขยันหมั่นเพียรทำในสิ่งที่จำเป็น ยึดมั่นในเป้าหมายและความหวังในผลลัพธ์ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความหวัง/ความศรัทธาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในอันที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการคาดหวังในผลลัพธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่วนกระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัย ทั้งความขยันพากเพียรความอดทนการจัดลำดับความสำคัญและทำในสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน

3. ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นความรักที่ให้ความสำคัญต่อคนอื่น อยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการโดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน ในการอธิบายของ Fry (2003) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นวัฒนธรรม เป็นค่านิยมหลักและเป็นเหตุเป็นผลเพื่อการดำรงอยู่ซึ่งไม่ได้เจาะจงในด้านของศาสนาแต่เป็นความเชื่อในพลังที่สูงกว่าและการมีความรักโดยไม่หวังผลก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ยัง ประกอบด้วยการให้อภัย ความเมตตา ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นความเชื่อใจและภักดี ความอ่อนน้อมถ่อมตน

เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นพบว่า เป็นคุณลักษณะของความรักที่ข้ามพ้น ความยึดมั่นถือมั่นในตนเองของผู้บริหาร เช่น การให้อภัย คือการยกโทษให้ ไม่ถือโทษ การไม่ถือเอาความผิดของคนอื่นในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดต่อเรามาประณามซ้ำเติมหรือทำให้เขาต้องเสียใจหรืออับอาย ส่วนความเมตตา หมายถึง ความรัก ความเอ็นดู ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความซื่อสัตย์ คือการประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และหลอกลวงผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีการเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเชื่อใจ และความอ่อนน้อมถ่อมตน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้ริหารสถานศึกษา

รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. ด้านความศรัทธา ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันของบุคลากร และควรปฏิบัติตนให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ

2. ด้านความหวัง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้สำเร็จลุล่วง ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมความกล้าในการตัดสินใจแก่บุคลากร

3. ด้านพลังอำนาจ ควรประสานสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำ มีผลงานเป็นที่ยอมรับมีการกระทำที่น่านับถือ วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ช่วยเหลือและแก้ไขหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

5. ด้านความหมายในชีวิต ตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิต ดูแลให้กำลังใจ ส่งเสริมการมีเป้าหมายในชีวิต การพัฒนาตน การสร้างคุณค่าและรักตนเอง

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ดังรายละเอียดดัง ต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันที่จะต้องผสมผสานกันระหว่างวิธีการจัดการเรียนการสอนและสื่อเทคโนโลยีเพื่อนามาพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของครูผู้สอนและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากรูปแบบวิถีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ไม่สามารถเรียนได้ตามปกติในสถานศึกษา (Onsite) มาเรียนผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือมือถือ (Smart Phone) โดยสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้วิสัยทัศน์ในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนในการให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาของชาติ

2. การสร้างความหวัง (Hope) ความศรัทธา (Faith) ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความจริงใจอุทิศตนทุ่มเทเอาจริงเอาจังกับการทำงานเพื่อทำให้ครูนักเรียนผู้ปกครองชุมชมได้มีความไว้เนื้อเชื่อใจศรัทธาต่อตัวผู้นำและสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นและชุมชนให้มีคุณธรรมประสิทธิภาพ มีมาตรฐานทัดเทียมกับ โรงเรียนชั้นนำหรือโรงเรียนที่มีมาตรฐานสากล เป็นต้น

3. รักที่จะไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของทางโรงเรียนและทางราชการเป็นสำคัญไม่ยึดติดกับค่านิยมหรือประเพณีที่อาจจะขัดต่อการบริหารภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติในปัจจุบัน ดูแลเอาใจใส่สุขทุกข์ ให้ความรักความเมตตากับครูและนักเรียนเพื่อให้ผ่อนคลายและไม่วิตกกังวล และมีผู้นำที่พร้อมจะช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จใน

หน้าที่การงาน มีความกัลยาณมิตร ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการนำไปสู่การทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

พลวัต แสงสีงาม (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยมีข้อสรุปผลการวิจัยทางด้านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาของโรงเรียนอย่างชัดเจนและ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

2. ด้านการสร้างความหวัง กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีที่บุคลากรเข้าร้องเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

3. ด้านการสร้างความไว้วางใจ กล่าวคือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ผู้บริหารแสดงการยอมรับผิดด้วยความเต็มใจเมื่อทำงานผิดพลาด ผู้บริหารสามารถเคารพในมติที่ประชุมแม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน

4. ด้านการสร้างศรัทธา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ คิดอย่างสมเหตุสมผลทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำพาผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความหวัง ความศรัทธา สติปัญญา การจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการนำไปประยุกต์ใช้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ให้เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมทางวิชาการและเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ทัศนะดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีทักษะในการรู้จักบริหารงาน โครงการกิจกรรม ด้านวิชาการ มีความรักในงานที่รับผิดชอบ แสดงถึงการนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการ

จัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของหลักสูตร ต้องมีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือกันสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านความหวัง ผู้บริหารควรกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น วิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะทัศนคติ และแรงจูงใจ ให้มีความเพียร บากบั่น กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้

3. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของหน่วยงาน

4. ด้านศรัทธา ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความมั่นคง ให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารแนวทางในการ ปฏิบัติงาน 4) การนำแนวทางการปฏิบัติงานไปปฏิบัติใช้

2. ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 2) ความเมตตา 3) การให้อภัย 4) ผู้บริหารมีความนอบน้อมถ่อมตน

3. ความหวังและศรัทธา ได้แก่ 1) ความคาดหวังและความเชื่อมั่น 2) ผู้บริหารมีการแสวงหาวิธีการที่จะไปถึง เป้าหมาย 3) การเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค 4) ความอดทน ความขยันมั่นเพียรและการยึดมั่นใน เป้าหมาย

Fry (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) 5) ความไว้วางใจ (Trust/Loyalty) 6) ให้อภัย (Forgiveness) 7) การยอมรับ (Acceptance) 8) ความกตัญญู (Gratitude) 9) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 10) ความซื่อตรง (Honesty) 11) ความกล้าหาญ (Courage) 12) ความเมตตา (Kindness) 13) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 14) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 15) ความสงบ (Meekness) 16) ความอดทน (Endurance) และ17) ความสนุกสนานเป็นเลิศ (Excellence Fun)

Juhaizi and Tahir (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ กรอบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวมาจากการทบทวนวรรณกรรม ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) 5) ความหมาย/การเรียกร้อง (Meaning/Calling) และ 6) สมาชิกภาพ (Membership) องค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมสามารถสร้างแรงจูงใจภายในหรือสามารถฝึกทักษะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดี

Chen and Yang (2012) กล่าวถึงงานวิจัยในปัจจุบันได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ (Leadership) กับพฤติกรรมในองค์การ แต่ผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องผลกระทบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีจำนวนน้อยทั้งที่ความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเพิ่มคุณค่าของชีวิตการทำงานที่มีความสำคัญ การทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) และ4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love)

Kaya (2015) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ได้ 3 องค์ประกอบสำคัญตามทฤษฎีของ Fry (2003) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) และความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith) โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์เป็นภาพอุดมคติในใจของผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดอนาคตที่น่าดึงดูดใจสำหรับองค์กร ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจเพื่อดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของสมาชิก มีหน้าที่สำคัญ 3 ประการคือ ชี้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ทำให้การตัดสินใจง่ายขึ้น และช่วยประสานการทำงานของคนจำนวนมาก ส่วนองค์ประกอบด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวเน้นการยอมรับและรักทุกคนตามที่เขาเป็น สร้างความสัมพันธ์ที่ไม่มีเงื่อนไข จงรักภักดี และเมตตา ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว กลมกลืน และมีสุขภาวะในองค์กร ช่วยลดความเป็นตัวตนและสร้างความเป็นพวกเรา และองค์ประกอบสุดท้ายคือความหวัง/ความศรัทธา โดยความหวังคือความปรารถนาที่คาดว่าจะสำเร็จ ส่วนความศรัทธาเพิ่มความแน่นอนให้กับความหวัง ตั้งอยู่บนค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความแน่ใจ ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี สร้างวิสัยทัศน์ และเตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรค องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ทำงานร่วมกันในการสร้างแรงจูงใจภายใน ตอบสนองความต้องการด้านจิตวิญญาณ และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะใช้องค์ประกอบเหล่านี้ในการนำพาองค์กรและสมาชิกไปสู่เป้าหมายผ่านการสร้างความหมายในงาน การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การเน้นค่านิยมด้านความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ การให้อำนาจแก่พนักงาน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันและผลิตภาพที่สูงขึ้นในองค์กร

Zaharris, M. (2017) งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้ศึกษาแนวปฏิบัติและการรับรู้ของผู้นำโรงเรียน 6 คน ผ่านมุมมองของภาวะผู้นำที่ดีเลิศและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผลการวิจัยเผยให้เห็นความสอดคล้องระหว่างแก่นแท้ด้านคุณค่าทางจิตวิญญาณกับการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ดีเลิศ การศึกษาชี้ว่าการมองภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแบบองค์รวมที่เหนือหลักคำสอนศาสนา จะช่วยสร้างผลลัพธ์บนพื้นฐานของคุณค่าจิตวิญญาณที่เป็นสากล ได้แก่ 1) ความหวังความศรัทธา 2) ความรักเพื่อผู้อื่น และ 3) การดูแลจิตวิญญาณของมนุษย์ นัยยะสำคัญอื่น ๆ ชี้ให้เห็นความสำคัญของการยอมรับความต้องการของคนรุ่นมิลเลนเนียลที่ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความหมายและจุดมุ่งหมายในงานมากขึ้น หากโรงเรียนหวังที่จะรักษาและดึงดูดผู้นำที่มีความสามารถ

Terzi, R. (2020) บทความนี้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อความไว้วางใจในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากครู 343 คน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มิติของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน โดยความรักเพื่อผู้อื่น ความหวัง/ศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายความไว้วางใจได้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในโรงเรียน ผ่านการกำหนดและส่งเสริมค่านิยมหลัก รวมถึงการยอมรับสมาชิกอย่างแท้จริง

Hedger, M. D. (2021) งานวิจัยนี้สำรวจผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อผู้บริหารโรงเรียนรัฐและกระบวนการตัดสินใจ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนรัฐ 12 คนในมิสซูรี พบ 4 ประเด็นสำคัญ คือ 1) วิสัยทัศน์และความคาดหวัง 2) ความหวังและศรัทธา 3) ความรัก และ 4) การให้บริการ ผลการวิจัยชี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนรัฐต้องรู้จักและสามารถใช้คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เนื่องจากส่งผลต่อการปฏิบัติงานและกระบวนการตัดสินใจของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ในการศึกษานี้

Li, J. (2023) งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์และความคาดหวัง 2) ความหวังและศรัทธา 3) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวนี้ สามารถส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน ส่งผลทางอ้อมผ่านการเรียกร้องของอาชีพ (Career Calling)มีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อพนักงานมีการรับรู้ตนเองในงานอนาคต (Future Work Self-salience) ในระดับสูงองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานร่วมกันในการสร้างแรงจูงใจภายในตอบสนองความต้องการด้านจิตวิญญาณ และนำไปสู่พฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ดีขึ้นของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

องคประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมขอมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจิตวิญญาณของผู้บริหาร ประกอบด้วย ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) , ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) , ตวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ (2562) , ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) , รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรา

กูล (2564) , อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) , พลวัต แสงสีงาม (2564) , ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) , พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) , ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) , Fry (2003) , Juhaizi and Tahir (2011) , Chen and Yang (2012) , Kaya, A (2015) , Zaharris, M (2017) , Terzi, R (2020), Mark D. Hedger (2021) และ Li, J (2023) แล้วทำการสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ณัฐนิดา ทหลัง (2560)	ศรีรัตน์ เศรีวิสัย , ลดาวัลย์ เจริญยุทธ (2561)	ดวงทิพย์ ชูปานดวง และคณะ (2562)	ศักดา จูดวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563)	วิรดากร แพรบางคล้า, ศิริลาภรณ์ บุตรากูล (2564)	ธนันท์ ศิมยงค์ และคณะ (2564)	พลวัต แสงสีงาม (2564)	ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566)	พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567)	ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567)	Fry (2003)	Juhaizi and Tahir (2011)	Chen and Yang (2012)	Kaya, A (2015)	Zaharris, M (2017)	Terzi, R (2020)	Mark D. Hedger (2021)	Li, J (2023)	ความถี่	ร้อยละ
1.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	15	83.33
2.ความหวัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	100.00
3.ความเสรีทยา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	100.0
4.ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13	72.22
5.ความไว้วางใจ		✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓			✓		✓			9	50.00
6.จิตวิญญาณ			✓												✓				2	11.11
7.ความเคารพนับถือในตนเอง			✓																1	5.55
8.พลังอำนาจ					✓														1	5.55
9.ความหมายในชีวิต					✓														1	5.55
10.คติปัญญา							✓												1	5.55
11.การจัดการเทคโนโลยี							✓												1	5.55
12.ความรัก																	✓		1	5.55
13.การให้บริการ																	✓		1	5.55
14.ให้อภัย	✓	✓	✓	✓						✓	✓								6	33.33
15.การยอมรับ											✓								1	5.55
16.ความกตัญญู											✓								1	5.55
17.ความซื่อสัตย์											✓								1	5.55
18.ความซื่อตรง	✓	✓	✓	✓	✓						✓				✓				7	38.88
19.ความกล้าหาญ											✓								1	5.55
20.ความเมตตา	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓									7	38.88
21.เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น											✓								1	5.55
22.ความเห็นอกเห็นใจ											✓								1	5.55
23.ความสงบ											✓								1	5.55
24.ความอดทน	✓			✓					✓	✓									4	22.22
25.ความศรัทธาในเป้าหมาย											✓								1	5.55
26.ความหมาย/การเรียกร้อง												✓							1	5.55
27.สมาชิกภาพ												✓							1	5.55
รวม	8	8	10	9	6	5	4	5	4	7	17	6	4	6	4	4	5	4	116	100

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากนักวิชาการและนักการศึกษาดังตารางที่แสดงการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีส่วนที่เหมือนกันของนักวิชาการหลายท่านและได้กำหนดเกณฑ์ในการสังเคราะห์แนวคิดที่สำคัญในส่วนที่เหมือนกันของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 50.00% ขึ้นไปในการคัดเลือกองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน
2. ความหวัง
3. ความศรัทธา
4. ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น
5. ความไว้วางใจ

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตอไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และอธิบายว่าการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ และสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของณัฐณิชา เน้นความสามารถในการถ่ายทอดภาพอนาคตที่ต้องการไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชน โดยสามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปรัชญา ความเชื่อ และค่านิยมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องเป็นภาพที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น

ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) ศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ และระบุว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งใน 3 องค์ประกอบสำคัญ และได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ สามารถสร้างความไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกและศรัทธาตนเองได้ และสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ วิสัยทัศน์จึงเชื่อมโยงกับความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความคิดก้าวหน้า สร้างสรรค์ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

ตวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้อธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหลักแรกของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และได้แยกองค์ประกอบของวิสัยทัศน์เป็น 3 ด้านคือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์กร ที่มีความชัดเจน ท้าทาย และเป็นไปได้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรทุกระดับ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ

การแบ่งองค์ประกอบย่อยเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ไม่ใช่เพียงการคิดหรือกำหนดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสื่อสารและการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้อย่างละเอียดว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่มีการเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน กับการมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การต้องการ เพราะถ้าผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความสนใจ มีความผูกพัน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท้าทาย เกิดคุณค่าและความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเททำงานเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์การที่มีคุณภาพและสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ในเรื่องการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจและมีส่วนร่วม การกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการ การระบุเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน การสะท้อนให้เห็นอุดมคติเสริมสร้างความหวังและความศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น การกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพที่สูงเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งมุมมองนี้แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความหมายและแรงจูงใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่น ๆ ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

พลวัต แสงสีงาม (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และพบว่า ด้านกำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุดจากการวิจัย โดยมีข้อสรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพไปยังครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาของโรงเรียนอย่างชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับปรัชญา อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของโรงเรียน และจัดประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านแผนงานและโครงการ

ต่าง ๆ การศึกษานี้เน้นความสำคัญของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ผ่านกระบวนการวางแผนและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในบริบทของการจัดการศึกษายุคปัจจุบันว่า ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันที่จะต้องผสมผสานกันระหว่างวิธีการจัดการเรียนการสอนและสื่อเทคโนโลยี เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของครูผู้สอนและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากรูปแบบวิถีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ไม่สามารถเรียนได้ตามปกติในสถานศึกษา (Onsite) มาเรียนผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือมือถือ (Smart Phone) โดยสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้วิสัยทัศน์ในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนในการให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาของชาติ มุมมองนี้เน้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลและสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้และสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกฝ่ายปรับตัวและร่วมมือกัน

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำไปปฏิบัติใช้จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน และแบ่งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์เป็น 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน กระบวนการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และแนวทางในการทำงาน

2. การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีกรอบและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

3. การสื่อสารแนวทางในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดวิธีการและเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกัน

4. การนำแนวทางการปฏิบัติงานไปปฏิบัติใช้ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษานี้เน้นกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การสื่อสาร จนถึงการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งกระบวนการ ไม่ใช่เพียงแค่การคิดหรือการกำหนดเท่านั้น

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน และอธิบายด้านวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการรู้จักบริหารงาน โครงการกิจกรรม ด้านวิชาการ การมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา มีความรักในงานที่รับผิดชอบ การมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับภารกิจที่

ได้รับมอบหมาย แสดงถึงการนำ การสั่งการ การบริหารงานในสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนในการกำกับทิศทางขององค์กร มีศิลปะในการครองใจคน การสามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย

การศึกษานี้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนา แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่ได้แยกขาดจากมิติทางคุณธรรมและจริยธรรม

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ โดยการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบแรกที่กล่าวถึง อีกทั้งยังเน้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ที่ผู้บริหารต้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์จึงต้องทันสมัยและเชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยี

Fry (2003) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพื่อที่จะสร้างวิสัยทัศน์นำสู่การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic) โดยผู้นำมีความสามารถจูงใจผู้ตาม (Follower) สัมผัสและรับรู้ได้ในคุณค่าของคนอื่นจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยเห็นความสำคัญของความพึงพอใจของผู้ตามที่มีความต้องการด้านจิตวิญญาณความเป็นอยู่ (Spiritual Survival) สมาชิกภาพ (Membership) สามารถเรียกร้อง (Calling) จากการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จาก สมาชิกภาพจะทาให้กาหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกนัการกระตุน้ให้เห็นถึงความหวงั (Hope) และศรัทธา (Faith) สู่การกาหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในองค์การ เช่นเดียวกับ Esatanek (2006) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ตามเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงการทำงานเป็นผลดีในด้านบวกเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การคำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก

Juhaizi and Tahir (2011) ศึกษากรอบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบแรกของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรวิสัยทัศน์ในมุมมองของพวกเขาช่วยให้พนักงานเห็นภาพรวมและเข้าใจบทบาทของตนในการสร้างความสำเร็จขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลิตภาพโดยรวม

Chen and Yang (2012) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมในองค์การและระบุวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบแรกของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และเน้นว่าวิสัยทัศน์จะเพิ่มคุณค่าของชีวิตการทำงานและช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ชี้ให้เห็นว่า

วิสัยทัศน์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยช่วยให้พนักงานเห็นความหมายของงานและบทบาทของตนในภาพใหญ่

Kaya (2015) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามทฤษฎีของ Fry (2003) และอธิบายวิสัยทัศน์อย่างละเอียดว่า วิสัยทัศน์เป็นภาพอุดมคติในใจของผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดอนาคตที่น่าดึงดูดใจสำหรับองค์กร ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจเพื่อดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของสมาชิก และ Kaya ระบุหน้าที่สำคัญ 3 ประการของวิสัยทัศน์ คือ 1) ชี้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงโดยรวม การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน 2) ทำให้การตัดสินใจง่ายขึ้น การมีกรอบอ้างอิงในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ 3) ช่วยประสานการทำงานของคนจำนวนมาก: การสร้างเป้าหมายร่วมที่ทุกคนมุ่งไปด้วยกัน อีกทั้งยังเน้นว่าวิสัยทัศน์ไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการบริหาร แต่เป็นการสร้างความหมายและแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กร

Hedger, M. D. (2021) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อผู้บริหารโรงเรียนรัฐและกระบวนการตัดสินใจ และพบ 4 ประเด็นสำคัญ โดยประเด็นแรกคือวิสัยทัศน์และความคาดหวังงานวิจัยนี้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมักมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและนักเรียน โดยวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ความคาดหวังเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องสามารถใช้คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการตัดสินใจและการบริหารโรงเรียน

Li, J. (2023) แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์และความคาดหวังเป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ โดยวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลังจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเห็นคุณค่าของความปลอดภัยและปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยาม “การมีวิสัยทัศน์” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และปรัชญาของสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและชุมชน

2. ความหวัง (Hope)

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในส่วนของการสร้างความหวัง/ความศรัทธาไว้ดังต่อไปนี้

การมีความหวัง ความศรัทธา หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรม 1) ความอดทน 2) ความขยันหมั่นเพียร 3) ทำในสิ่งที่จำเป็น 4) ตั้งมั่นในเป้าหมาย 5) คาดหวังในผลลัพธ์ ประกอบด้วย 5 วิธี ดังนี้

1. มองโลกในแง่บวก ประกอบด้วย

1.1 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งเร้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและนำมาแก้ไขในปัจจุบัน

2. การเปิดรับความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย

2.1 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารขยันหมั่นเพียร คิดต่อยอดจากบทเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงาน

2.2 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน

3. การสร้างขวัญกำลังใจแก้ไขปัญหาอย่างสันติ ประกอบด้วย

3.1 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.2 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารขจัดปัญหาข้อขัดแย้งด้วยสันติวิธีมีจิตสาธารณะ

4. การตั้งมั่นในเป้าหมายอย่างมีความหวัง ประกอบด้วย

4.1 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารกำหนดภารกิจอย่างชัดเจนส่งเสริมกระทำงานร่วมกัน

5. การศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

5.1 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ

5.2 วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์การ

ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ พบว่าการมีความหวัง/ศรัทธาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้ศึกษานิเทศก์สามารถเป็นเสมือนเพื่อนที่แสนดีหรือกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีความเมตตาปรารถนาดีต่อผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความหวังและศรัทธาจะสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้

ตวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอธิบายความหวัง ความศรัทธาในแง่ของพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ความเชื่อในศักยภาพของทีมงาน ความอดทนต่อความยากลำบากและอุปสรรค การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่น ความจงรักภักดีต่อองค์กรและค่านิยมร่วม นักวิชาการกลุ่มนี้ชี้ให้เห็นว่าความหวังและศรัทธาช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในสถาบันอุดมศึกษา

ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ความหวัง/ศรัทธา (Hope / Faith) Fry กล่าวว่า ความหวัง หมายถึง ความปรารถนาที่จะเติมเต็ม และศรัทธาเป็นการยืนยันความหวัง ดังนั้น บุคคลต้องไม่มีแค่เพียงความหวังเท่านั้น แต่ต้องมีความศรัทธา ในความหวังที่แน่วแน่ ซึ่งความศรัทธาเกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่น ในที่นี้ความหวัง/ศรัทธาของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแสดงออกในเรื่องของความอดทน (Endurance) ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance) ทำในสิ่งที่จำเป็น (Dowhatittakes) ยึดมั่นในเป้าหมาย (Stretch Goals) และการคาดหวังในผลลัพธ์ (Expectation of reward/victory) เห็นได้ว่าความหวัง/ศรัทธา เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในอันที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องยึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีการคาดหวังในผลลัพธ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ส่วนกระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยทั้งความขยัน พากเพียรความอดทนการจัดลำดับความสำคัญและทำในสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน

รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) กล่าวว่า ในด้านความศรัทธา พบวา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผกระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์การ มีความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบเต็มกำลังความสามารถ เห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ด้านความหวัง พบวา ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองคกร กำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) อธิบายการสร้างความหวัง ความศรัทธาในบริบทของการศึกษายุคปัจจุบันว่า ผู้บริหารต้องสร้างความหวัง ความศรัทธา ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความจริงใจอุทิศตนทุ่มเทเอาจริงเอาจังกับการทำงานเพื่อทำให้ครูนักเรียนผู้ปกครองชุมชมได้มีความไว้เนื้อเชื่อใจศรัทธาต่อตัวผู้นำและสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นและชุมชนให้มีคุณธรรมประสิทธิภาพ มีมาตรฐานทัดเทียมกับโรงเรียนชั้นนำหรือโรงเรียนที่มีมาตรฐานสากล นักวิชาการกลุ่มนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการสร้างความหวังและศรัทธาโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วงเวลาที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนตามปกติได้

พลวัต แสงสีงาม (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนและพบว่า ด้านการสร้างความหวังและด้านการสร้างศรัทธาเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยด้านการสร้างความหวัง ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีที่บุคลากรเข้าร้องเรียนได้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมาย สามารถให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) กล่าวว่าการสร้างความหวัง ความศรัทธาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล การสร้างความหวังและศรัทธาช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ให้เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมทางวิชาการและเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) กล่าวว่า ความหวังและศรัทธา ผู้บริหารคาดหวังให้เป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดขึ้นจริงและประสบความสำเร็จ มีเป้าหมายเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ และเลือกวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงสามารถเผชิญหน้าจัดการกับปัญหาและอุปสรรคให้บรรลุผล สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Fry (2003) ได้ให้ความหมายของศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง ความหวัง (Hope) ศรัทธา (Faith) ที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน ในขณะเดียวกัน ศรัทธาเป็นมากกว่าความปรารถนาในเรื่องผลลัพธ์ขององค์การบนฐานของคุณค่า (Value) เจตคติ (Attitude) และพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่น มั่นใจและมีความจริงใจ

Kaya (2015) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอธิบายความหวัง/ความศรัทธาไว้อย่างละเอียดว่า ความหวังคือความปรารถนาที่คาดว่าจะสำเร็จ ส่วนความศรัทธาเพิ่มความแน่นอนให้กับความหวัง ตั้งอยู่บนค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความแน่ใจ ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี สร้างวิสัยทัศน์ และเตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรค Kaya ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน (วิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และความหวัง/ความศรัทธา) ทำงานร่วมกันในการสร้างแรงจูงใจภายใน ตอบสนองความต้องการด้านจิตวิญญาณ และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

Zaharris, M. (2017) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติและการรับรู้ของผู้นำโรงเรียนผ่านมุมมองของภาวะผู้นำที่ดีเลิศและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และพบว่าความหวังความศรัทธาเป็นหนึ่งในคุณค่าจิตวิญญาณที่เป็นสากล นอกเหนือจากพื้นฐานศาสนาหรือความเชื่อเฉพาะกลุ่ม การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการมองภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแบบองค์รวมที่เหนือหลักคำสอนทางศาสนา

Terzi, R. (2020) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อความไว้วางใจในองค์กร และพบว่าความหวัง/ศรัทธาสามารถทำนายความไว้วางใจได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยแสดงให้เห็น

ว่าผู้นำที่สามารถสร้างความหวังและศรัทธาจะได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กร

Hedger, M. D. (2021) สำรวจผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อผู้บริหารโรงเรียน รัฐและกระบวนการตัดสินใจ และพบประเด็นสำคัญด้านความหวังและศรัทธาในผู้บริหารโรงเรียน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความหวังและศรัทธามีผลต่อการปฏิบัติงานและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

Li, J. (2023) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและพบว่าความหวังและศรัทธาเป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบสำคัญ (วิสัยทัศน์และความคาดหวัง ความหวังและศรัทธา ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว) ที่สามารถส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านการเรียกร้องของอาชีพ (Career Calling) การศึกษานี้ยังพบว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อพนักงานมีการรับรู้ตนเองในงานอนาคต (Future Work Self-salience) ในระดับสูง

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยาม “ความหวัง” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความอดทนต่อความยากลำบากและอุปสรรค ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน การทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จขององค์กร การตั้งมั่นและยึดมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เป็นไปในทางบวก สามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งด้วยการมองโลกในแง่ดีและใช้สันติวิธี

3. ความศรัทธา (Faith)

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) อธิบายว่าความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ทำในสิ่งที่จำเป็น ตั้งมั่นในเป้าหมาย และคาดหวังในผลลัพธ์

ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) อธิบายว่า ความศรัทธา เป็นการยืนยันความหวังที่แน่วแน่ ซึ่งความศรัทธาเกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการคาดหวังในผลลัพธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

พลวัต แสงสีงาม (2564) กล่าวถึงด้านการสร้างศรัทธาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ คิดอย่างสมเหตุสมผล ทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำพาผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) กล่าวว่า ด้านศรัทธา ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารให้เกิดความมั่นคง ให้เกิดความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความเข้าใจหลักธรรมขั้นพื้นฐาน ทำให้การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม

Fry (2003) กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีการพัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ซึ่งรวมถึงวิสัยทัศน์ ความหวัง ความเชื่อและความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น

Kaya (2015) อธิบายว่า ความศรัทธาเพิ่มความแน่นอนให้กับความหวัง ตั้งอยู่บนค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความแน่ใจ ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี สร้างวิสัยทัศน์ และเตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรค

Zaharris (2017) พบว่า พบว่าความศรัทธาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้นำโรงเรียนสามารถเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมั่นคง โดยความศรัทธาในบริบทนี้หมายถึงความเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งในศักยภาพของมนุษย์และความเป็นไปได้ในการพัฒนา Zaharris อธิบายว่าผู้บริหารที่มีความศรัทธาจะสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีพลังในการเอาชนะอุปสรรค และสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นนี้ไปสู่ครูและนักเรียนได้

Terzi (2020) พบว่า อธิบายว่าความศรัทธาในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความสามารถในการมองเห็นโอกาสในวิกฤต ผู้บริหารที่แสดงถึงความศรัทธาจะส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจในทิศทางของโรงเรียนและมั่นใจในความสามารถของทีมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร

Hedger (2021) ระบุว่า ความศรัทธาของผู้บริหารคือความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะเป็นจริงได้ ซึ่งแสดงออกผ่านความมุ่งมั่น ความพากเพียร และความอดทนต่อความท้าทาย ผู้บริหารที่มีความศรัทธาจะยังคงยึดมั่นในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนแม้ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณค่าหลักโดยไม่ถูกครอบงำโดยแรงกดดันภายนอก

Li (2023) กล่าวว่า ความศรัทธาในบริบทของผู้นำองค์กรหมายถึงความเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งที่ว่าองค์กรกำลังเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องและจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำที่มีความศรัทธาจะแสดงออกถึงความมั่นใจในความสามารถของทีมงาน เชื่อว่าทุกคนสามารถเอาชนะความท้าทายได้ และมองเห็นโอกาสในการเติบโตจากทุกสถานการณ์ ความศรัทธานี้จะแพร่กระจายไปยังพนักงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยาม “ความศรัทธา” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ในหลักการ คุณค่า และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในหลักธรรมและคุณธรรมเป็นแกนหลักในการตัดสินใจและดำเนินงาน สามารถคิดและวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผลด้วยปัญญา มีความมั่นคงทางจิตใจที่ไม่

หวั่นไหวต่อแรงกดดันหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถนำหลักการทางจิตวิญญาณและคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงและบรรยากาศที่เป็นธรรมในสถานศึกษา

4. ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นวัฒนธรรมเป็นค่านิยมหลัก และเป็นเหตุผลเพื่อการดำรงอยู่ซึ่งไม่ได้เจาะจงในด้านของศาสนาแต่ความเชื่อ ในพลังที่สูงกว่าและการมีความรักโดยไม่หวังผลก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยการให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์(Integrity) การเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy / Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust / Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) อธิบายว่าความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) เป็นความรักที่ให้ความสำคัญต่อคนอื่น อยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการโดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน นอกจากนี้ยังประกอบด้วยการให้อภัย ความเมตตา ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเชื่อใจและภักดี ความอ่อนน้อมถ่อมตน

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องบริหารแบบเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนให้กับการบริหารราชการอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม ไม่ยึดติดกับค่านิยมเดิม ๆ ใช้ความยืดหยุ่นเหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ทุกคนหวาดระแวงกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทำให้สภาพจิตใจย่ำแย่และหมดกำลังใจท้อแท้กับการทำหน้าที่ของตัวเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ บรรเทาความทุกข์ใจของครูกับนักเรียนให้ผ่อนคลายและมั่นใจได้ว่าทุกคนจะได้รับ กาดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักการให้อภัยในยามที่เกิดข้อผิดพลาดหรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจากการปฏิบัติงาน แสดงความเป็นกัลยาณมิตรเมื่อ มีการติเพื่อก่อหรือตักเตือนในสิ่งที่จะทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรโดยต้องผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อ ตนเองและผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลบหลังมีความกล้าหาญที่เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเชื่อใจและไว้ใจในการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความอ่อนน้อมถ่อมตนอันจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกันเอง ใกล้ชิดและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ผู้บริหารมีความนอบน้อมถ่อมตน ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจ ความเมตตา การให้อภัย ความเห็นอกเห็นใจและความเอาใจใส่ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

Fry (2003) ได้ระบุว่าความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจภายในที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ความหวัง ความเชื่อ และความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ที่เน้นเรื่องคุณธรรม ความเข้มแข็ง และข้อผูกพันเชิงลึกของคนในองค์การ

Kaya (2015) อธิบายว่า ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวเน้นการยอมรับและรักทุกคนตามที่เขาเป็น สร้างความสัมพันธ์ที่ไม่มีเงื่อนไข จงรักภักดี และเมตตา ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว กลมกลืน และมีสุขภาวะในองค์กร ช่วยลดความเป็นตัวตนและสร้างความเป็นพวกเรา

Draft (2005) มองว่าการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่เพียงแค่เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเท่านั้น แต่แสดงออกถึงความรักที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์และความเชื่อ

Zaharris (2017) ระบุว่า ความรักเพื่อผู้อื่นเป็นการแสดงความห่วงใย ให้เกียรติ และเคารพในความเป็นมนุษย์ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะนี้จะใส่ใจความต้องการของบุคลากรและนักเรียน สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ในโรงเรียน

Terzi (2020) พบว่า ความรักเพื่อผู้อื่นประกอบด้วยการดูแลเอาใจใส่อย่างแท้จริง การยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไข ความเมตตากรุณา การให้อภัย และความซื่อสัตย์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความไว้วางใจในองค์กรการศึกษา

Hedger (2021) ได้กล่าวถึงความรักว่าเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ความรักของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองความต้องการทางอารมณ์และจิตใจของผู้อื่น การพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตของทุกคน

Li (2023) ระบุว่าความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความห่วงใยซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการเอาใจใส่และมีคุณค่า จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการทำงานที่รับผิดชอบมากขึ้น

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยาม “ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง โดยมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบความสำเร็จตามที่พวกเขาต้องการโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความเมตตากรุณาและความเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรและนักเรียน สามารถให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใยและความปลอดภัยทางอารมณ์ในสถานศึกษา

5. ความไว้วางใจ (Trust/Loyalty)

รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยผู้บริหารควรแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีการกระทำที่น่านับถือ วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ช่วยเหลือและแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

พลวัต แสงสีงาม (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ด้านการสร้างความไว้วางใจมีความสำคัญ โดยผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ผู้บริหารแสดงการยอมรับผิดด้วยความเต็มใจเมื่อทำงานผิดพลาด ผู้บริหารสามารถเคารพในมติที่ประชุมแม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ได้ให้ทัศนะ ด้านความไว้วางใจว่า ผู้บริหารควรมีการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของหน่วยงาน

Fry (2003) ได้ระบุความไว้วางใจ (Trust/Loyalty) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยาม “ความไว้วางใจ” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างและรักษาความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลในองค์กร โดยแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือและน่านับถือ มีผลงานที่เป็นที่ยอมรับ วางตัวเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดพลาดและแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา เคารพในข้อตกลงและมติร่วม รวมทั้งมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาระบบงานที่มีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน

2.3.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

คำว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้อย่างมีระบบ เพื่อยกระดับสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนกว่าสภาพเดิม ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนา มักเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่พึงประสงค์ในระยะยาว ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึงความเจริญ หรือการทำสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532) กล่าวว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผน และดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บุญทัน ดอกไธสง (2537) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งสามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ประชุม รอดประเสริฐ (2539) ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

สนธยา พลศรี (2547) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนา คือกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของแนวทางการพัฒนา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ “แนวทางการพัฒนา” ไว้หลากหลาย ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2537) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้งาน โครงการ หรือกิจการใด ๆ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพัตรา ศรีวณิชชากร (2540) ให้ความหมายว่า แนวทางการพัฒนา คือ ยุทธวิธีหรือหนทางที่จะทำให้หน่วยงาน องค์การ บุคลากร การดำเนินงาน ฯลฯ ให้มีสภาพที่ดีขึ้น เจริญขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

ประคอง กรรณสูต (2542) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้า การปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ

ทองหล่อ เดชไทย (2544) ให้ความหมายว่า แนวทางการพัฒนา คือ หนทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยปัจจัยสนับสนุน และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

สมคิด พรมจุ้ย (2550) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีดำเนินการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับนโยบาย ทรัพยากร สภาพแวดล้อมขององค์การ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนา คือ วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ให้เกิดความก้าวหน้า มีสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยการวางแผน การใช้ทรัพยากร การแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์

จากนิยามข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามของ “แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” ได้ดังนี้ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้นำในการใช้หลักการทางจิตวิญญาณมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างความหวังและศรัทธา การมีความรักความเมตตา การให้ความหมายและคุณค่าของงาน ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม โดยมุ่งยกระดับจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้นำให้มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ อันจะนำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ศักยภาพ ความผูกพัน และความทุ่มเทของผู้ตามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งช่วยพัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

วิสัยทัศน์

พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ จัดการศึกษาอย่างปลอดภัยตามวิถีชีวิตใหม่ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มอายุได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

4) พัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7) บริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals) เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1) ผู้เรียนในเขตบริการทุกคนได้เข้ารับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึง เสมอภาคและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4) หน่วยงานในสังกัดมีและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งผู้รับบริการ

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) หน่วยงานในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่อยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ตั้งสำนักงานอยู่ที่ ศูนย์ราชการ ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย 43000 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตบริการ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอสระใคร มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับแม่น้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอบ้านผือ และอำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอปากชม จังหวัดเลย

แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบ

ภาพที่ 2.1 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีอำนาจหนาที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของทองถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจงการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใชจ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อสงเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน สงเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องคกรปกครองสวนท่องถิ่น รวมทั้งบุคคล องคกรชุมชน องคกรวิชาชีพ สถานบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสานงานสงเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน สงเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองคกรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองคกรปกครองสวนทองถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหนาที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุใหเป็นหนาที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นองคกรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาพ.ศ.2546 และที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ใหรัฐมนตรีวากระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ข่อ 4 ใหแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 ปรับปรุงข้อมูล 10 กลุม ดังนี้

1) กลุมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

2) กลุมอำนวยการ

3) กลุ่มบริหารการงานการเงินและสินทรัพย์

4) กลุ่มบริหารงานบุคคล

5) กลุมนโยบายและแผน

6) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

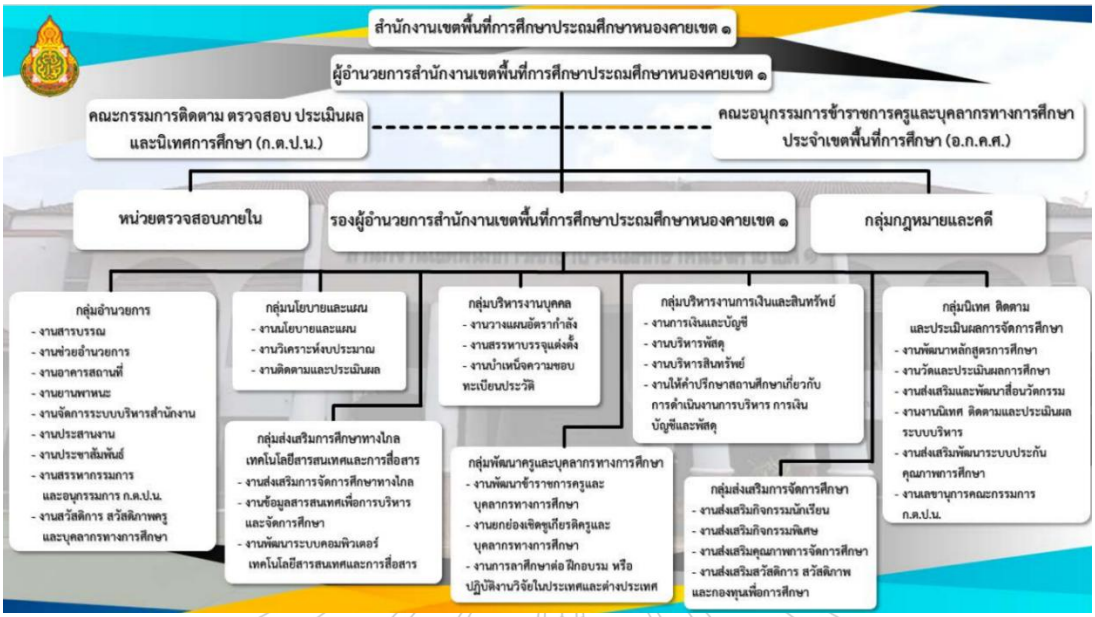
7) กลุมตรวจสอบภายใน

8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ

9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10) กลุมกฎหมายและคดีอำนาจหนาที่

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 วิจัยภายในประเทศ

ณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครสภาพ ปัจจุบันของคุณลักษณะด้านสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และด้านมีความหวง/ศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 คุณลักษณะส่วนสภาพพึงประสงค์ ด้านสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และด้านมีความหวัง/ศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 คุณลักษณะ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเชื่อในคุณค่าของตนเองและผู้อื่นและการศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรได้แนวทางที่มีความเหมาะสมและ เป็นไปได้จำนวน 10 แนวทาง

ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และ อรอุมา เจริญสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ มี

จิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น พร้อมที่จะช่วยเหลือและเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน มีความจริงใจ และให้อภัยต่อทุกคนโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรักและศรัทธาในอาชีพศึกษานิเทศก์ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกและศรัทธาตนเองได้ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความหวัง/ศรัทธา และ 3) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว

ตวงทิพย์ ขุนโนนเขา และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ วิสัยทัศน์ ความหวัง ความศรัทธา ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น จิตวิญญาณ และความตระหนักในตัวเอง ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองโดยการพัฒนาและช่วยเหลือผู้อื่น

ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นาเชิงจิตวิญญาณจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษาจะเกิดความรักและความไว้วางใจกันในการทำงานรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะนำมาสู่ความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้กับการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะยึดมั่นในคุณธรรมความดีงามมีความเมตตาตลอดจนการกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวมก็จะกลายเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงานโดยปราศจากการบังคับเกิดการพัฒนาเกิดความเจริญงอกงามเติบโตขึ้นไปตามความรู้ความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคล

รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความศรัทธา พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาตนเอง ด้านความหวัง พบว่า ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองคกร ด้านพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารควรมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ด้านความไววางใจ พบว่า ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้อภัย ยอมรับในข้อผิดพลาด ให้โอกาสผู้ร่วมงาน และด้านความหมายในชีวิต พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักรู้ถึงคุณค่าภายในตนเองเพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ประโยชนจากการวิจัยนี้

เป็นข่อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อนำมาบริหารครู บุคลากร ในสถานศึกษาให เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความหวัง มีพลังอำนาจ ความไว่วางใจและมีความหมาย ในชีวิตจากผู้บังคับบัญชาและช่วยกันสร้างพลังขับเคลื่อนใหองคกรพัฒนาใหดียิ่งขึ้น

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในวิถีชีวิตใหม่โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความหวัง ความศรัทธา และเสียสละ (Fry, 2003) โดยมีสามแนวทางในการพัฒนาได้แก่ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านภายในเพื่อให้ได้มาซึ่งสมาธิ สติปัญญา และการฝึกฝนทางด้านภายนอกโดยต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ด้านการบริหารการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตรและเสริมสร้างประสบการณ์ในการนำไปประยุกต์ใช้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) สร้าง “SAT Brandings” เพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน เช่น การสร้างภาพให้เป็นผู้ที่มีจิตใจสูงส่ง ให้เป็นผู้มีจริยธรรมทางวิชาการและเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี 3) มีจิตสาธารณะโดยผู้บริหารจะต้องอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พร้อมทั้งให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ

พลวัต แสงสีงาม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความหวัง ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างความไว้วางใจ ลำดับที่ 4 ด้านการศรัทธา ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่นั้นประกอบไปด้วย 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างศรัทธา 2) การกาหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความหวัง และ 4) การสร้างความไว้วางใจ โดยมีคุณลักษณะย่อยที่ควรพัฒนา 12 คุณลักษณะ และมีแนวทางการพัฒนา 36 แนวทาง

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อสถานศึกษาจะขับเคลื่อนได้ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำเอาระบบ

ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลหรือรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการ 2. ขาดการปรับปรุงแก้ไขบริบทให้สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน 3. สถานศึกษาบางแห่งยังขาดเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 4. ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 5. ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางการวิจัยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ 6. ยังขาดระบบแบบแผนที่ชัดเจน 7. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธา ด้านความหวัง และด้านความไว้วางใจ เป็น องค์ประกอบที่ควรได้รับการพัฒนา

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มี 3 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 4) การนำแนวทางการปฏิบัติงานไปปฏิบัติใช้ ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน 2) ความเมตตา 3) การให้อภัย และ 4) ความนอบน้อมถ่อมตน ด้านความหวังและศรัทธาผู้อื่น ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความคาดหวัง และความเชื่อมั่น 2) การแสวงหาวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมาย 3) การเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค และ 4) ความอดทน ความขยันมั่นเพียรและการยึดมั่นในเป้าหมาย

2.5.2 วิจัยต่างประเทศ

King and Nicol (1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือผู้สนับสนุนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานการกำหนดให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวและทิศทางการทำงานที่ถูกต้อง ดังนั้นย่อมหมายถึงผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณดัชนีชี้วัดผลิตภาพ ได้แก่ 1) ความหมายในชีวิต (Meaning in Life) 2) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

Solomon and Hunter (2002) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) รู้สึกชื่นชม (Feel Appreciate) 2) ให้ความปลอดภัย (Provide a Safety) 3) การดูแลสภาพแวดล้อม (Caring Environment) และ 4) การสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) ช่วยให้คนที่จะใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จึงนำความหมายและการเชื่อมต่อไปยัง

องค์การ ซึ่งจะสร้างความสามารถให้องค์การเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการศึกษาในภาครัฐ

Fry (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) 5) ความไว้วางใจ (Trust/Loyalty) 6) ให้อภัย (Forgiveness) 7) การยอมรับ (Acceptance) 8) ความกตัญญู (Gratitude) 9) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 10) ความซื่อตรง (Honesty) 11) ความกล้าหาญ (Courage) 12) ความเมตตา (Kindness) 13) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 14) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 15) ความสงบ (Meekness) 16) ความอดทน (Endurance) และ17) ความสนุกสนานเป็นเลิศ (Excellence Fun)

Chegini and Nezhad (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการเพิ่มจิตวิญญาณในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่จำเป็นในการสร้างความเข้มแข็งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการไปสู่เป้าหมายในองค์การการศึกษานี้ได้เก็บแบบสอบถามจำนวน 363 คน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความศรัทธา (Faith) 3) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Love to Altruism) 4) งานที่มีความสำคัญ (Significant Work) 5) สมาชิกภาพ (Membership) 6) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และ7) ผลิตภาพ (Productivity)

Juhaizi and Tahir (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวมาจากการทบทวนวรรณกรรมผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) 5) ความหมาย/การเรียกร้อง(Meaning/Calling) และ 6) สมาชิกภาพ (Membership) องค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมสามารถสร้างแรงจูงใจภายในหรือสามารถฝึกทักษะให้ลูกจ้าง

Thompson (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในสถานศึกษารัฐเคนทักกี้ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยรัฐเคนทักกี้มีการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นความก้าวหน้า ซึ่งรัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้คนในชุมชนอย่างทั่วถึงผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นาเชิงจิตวิญญาณและเป็นที่ยอมรับของชุมชนนั้น ๆ จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จนทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกากลายเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาที่ดีที่สุด

Chen and Yang (2012) กล่าวถึง งานวิจัยในปัจจุบันได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ(Leadership) กับพฤติกรรมในองค์การแต่ผลการวิจัยที่ศึกษาเรื่องผลกระทบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

เชิงจิตวิญญาณมีจำนวนน้อยทั้งที่ความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเพิ่มคุณค่าของชีวิต การทำงานที่มีความสำคัญการทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) และ 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love)

Aslan and korkut (2015) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นาเชิงจิตวิญญาณของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศตุรกี เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษาจานวน 852 คน ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ Fry ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการต้องการมีความหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และองค์ประกอบด้านความพอใจในการใช้ชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

Kaya, A. (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและขอบเขตพฤติกรรมความเป็นพลเมืองภายในองค์กร ศึกษาโดยการสำรวจทัศนคติ ครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถทำนายพฤติกรรม ความเป็นพลเมืองในองค์กรได้ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมีส่วนสำคัญทำให้เกิดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองภายในองค์

Terzi, R. (2020) การศึกษาครั้งนี้ค้นพบที่สำคัญชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับความไว้วางใจในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการพัฒนามิติด้านจิตวิญญาณ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

Mark D. Hedger (2021) ในการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำที่เน้นจิตวิญญาณที่มีต่อผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและกระบวนการตัดสินใจของพวกเขา จากผลการศึกษานี้ ผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลต้องมีความรู้และมีอิสระในการใช้คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในการปฏิบัติภาวะผู้นำ เนื่องจากสิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภาวะผู้นำและกระบวนการตัดสินใจของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์ในการศึกษานี้

Aulia Riski (2023) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้และผลกระทบของแนวทางภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้อำนวยการโรงเรียนในการยกระดับคุณภาพครูในโรงเรียนประจำอิสลาม งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าหากนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนี้มาใช้ในโรงเรียน จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Li, J. (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลไกของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา: บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการ

เรียกร้องของอาชีพและความฉลาดทางอารมณ์ วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ การเรียกร้องของอาชีพ และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ การเรียกร้องของอาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความเหนื่อยล้าในการทำงานของครู นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการเรียกร้องของอาชีพและความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูผ่านตัวแปรคั่นกลางสองตัว คือ การเรียกร้องของอาชีพและความฉลาดทางอารมณ์

Putu Gede Subhaktiyasa (2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในการลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของอุดมศึกษายังมีอยู่อย่างจำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ผ่านกลไกของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการนำภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปใช้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณและลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนของอาจารย์ การศึกษานี้มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับการบูรณาการมิติทางจิตวิญญาณเข้าสู่การบริหารอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณและสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่กลมกลืน

Jing Li (2024) การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลของภาวะผู้นำด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีในการประกอบวิชาชีพของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในบริบทของประเทศจีน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำด้านจิตวิญญาณ การตอบรับเชิงอาชีพ และความเป็นอยู่ที่ดีในการประกอบวิชาชีพของครู และการตอบรับเชิงอาชีพเป็นตัวแปรกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านจิตวิญญาณกับความเป็นอยู่ที่ดีในการประกอบวิชาชีพของครู

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานระว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 152 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน (ข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และใช้สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่เป็นสัดส่วนในการสุ่ม ได้ผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	98	518	616	20	107	127
ขนาดกลาง	62	646	708	13	133	146
ขนาดใหญ่	11	141	152	2	30	32
รวม	171	1,305	1,476	35	270	305

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 (2567)

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) ขนาดสถานศึกษา และ 3) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ความศรัทธา 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และ 5) ความไว้วางใจ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale, 1990: 55) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารต่าง ๆ มาจัดทำเพื่อออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยตั้งกรอบประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบเขตตัวแปรตาม 5 ด้านเป็นหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ความศรัทธา 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และ 5) ความไว้วางใจ เพื่อเป็น

แนวทางกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ คือ

1) กำหนดประเด็นที่ถาม ตามตัวแปรจำแนก คือ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) กำหนดรายการตรวจสอบ (เช็ค) สำหรับแต่ละประเด็นตามกลุ่มเปรียบเทียบที่กำหนดในขอบเขตการวิจัย

3) กำหนดรูปแบบและสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนด

3.3.2 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2

แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขั้นตอนดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญดังนี้

1) สร้างข้อคำถามฉบับร่าง ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1.1) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดและขอบเขตตัวแปรตาม 1.2) กำหนดประเด็นคำถามตามขอบเขตและกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปรตาม คือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านให้ครบทั้ง 5 ด้าน 1.3) จัดทำร่างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดำเนินการตามลำดับดังนี้

2.1) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน เป็น 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

-1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.2) คำนวณหาค่า IOC เฉลี่ยเป็นรายข้อ จากผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ คือ มากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.993

4) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว

4.2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

4.3) จัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม เพื่อกำหนดกรอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยจัดทำคำถามหลักและคำถามสำรองที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม และความครอบคลุมของประเด็นคำถาม

3) การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3.1) ความตรงเชิงเนื้อหา - ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน 3.2) การทดลองใช้ - ทดสอบกับบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง จำนวน 2 ท่าน 3.3) ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้บริหาร 2 ท่าน และครู 3 ท่าน 3.4) ความน่าเชื่อถือ - ใช้วิธี Triangulation และ Member Check

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR Code พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form

3) ในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

4) ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 278 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่าง 305 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 91.15 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หลังจากได้ดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1.3 ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ทั้งในรูปแบบด้วยตนเองและออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ในการถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) ผู้วิจัยถอดความและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตาราง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean=$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.) ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตาราง กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเชิงปริมาณ (1, 2, 3, 4, และ 5) เป็นระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับการปฏิบัติ
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากผลการวิเคราะห์ข้อ 2) โดยแยกวิเคราะห์ เป็น 3 ส่วนดังนี้

(1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และ ตำแหน่งครูผู้สอน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

(2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

(3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

3.5.2 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean) วิเคราะห์ระดับโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นค่าวัดการกระจายที่สำคัญทางสถิติและเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลโดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 117)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

1) สถิติทดสอบที (t-test)

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

3.6.4 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอาจพิจารณาจัดกลุ่มตามความถี่ของประเด็นข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูลและนำเสนอเป็นความเรียง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน จาก 152 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 278 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 30 คน ครูผู้สอน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 91.15 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 5 ด้าน

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและ ขนาดสถานศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 305 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาคืน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.15 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหาร	30	10.79
	ครูผู้สอน	248	89.21
รวม		278	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	114	41.45
	ขนาดกลาง	136	49.45
	ขนาดใหญ่	28	10.18
รวม		278	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	61	22.18
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	89	32.36
	มากกว่า 10 ปี	128	46.55
รวม		278	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 90.18 และผู้บริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91

ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41.45 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.18 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.18

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.27	0.28	มาก
ด้านความหวัง	4.31	0.35	มาก
ด้านความศรัทธา	4.40	0.41	มาก
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	4.39	0.35	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.38	0.41	มาก
รวม	**4.35**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความศรัทธา ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.41) ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.35) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.41) ด้านความหวัง ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.35) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.28)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นไปได้	4.32	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าใจตรงกัน	4.17	0.40	มาก
3	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับปรัชญาและค่านิยมของโรงเรียน	4.31	0.46	มาก
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับวิสัยทัศน์โรงเรียน	4.17	0.39	มาก
5	ผู้บริหารแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม	4.38	0.49	มาก
	รวม	**4.27**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.49) ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับปรัชญาและค่านิยมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.46) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.39) และผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าใจตรงกัน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.40)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง

ข้อ	ด้านความหวัง	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	0.47	มาก
2	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบากในการดำเนินงาน	4.32	0.54	มาก
3	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรและทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.33	0.50	มาก
4	ผู้บริหารยึดมั่นในเป้าหมายและมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผลลัพธ์	4.34	0.49	มาก
5	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแก้ไขปัญหาด้วยการมองโลกในแง่ดี	4.24	0.47	มาก
	รวม	**4.31**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านความหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารยึดมั่นในเป้าหมายและมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.49) ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรและทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบากในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.54) ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.47) และผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแก้ไขปัญหาด้วยการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.47)

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา

ข้อ	ด้านความศรัทธา	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นแน่วแน่ในหลักการและคุณค่าที่ถูกต้องดีงาม	4.42	0.49	มาก
2	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักธรรมและคุณธรรมในการตัดสินใจ	4.42	0.54	มาก
3	ผู้บริหารคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผลและปัญญา	4.31	0.49	มาก
4	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดัน	4.42	0.51	มาก
5	ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	4.41	0.50	มาก
	รวม	**4.40**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านความศรัทธา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นแน่วแน่ในหลักการและคุณค่าที่ถูกต้องดีงาม ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.49) ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดัน ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจไปสู่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.54) ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.50) และผู้บริหารคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผลและปัญญา ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.49)

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

ข้อ	ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.25	0.47	มาก
2	ผู้บริหารปรารถนาให้บุคลากรและนักเรียนประสบความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.42	0.62	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรทุกคน	4.44	0.54	มาก
4	ผู้บริหารให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข	4.43	0.55	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใย	4.41	0.49	มาก
	รวม	**4.39**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรทุกคน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.54) ผู้บริหารให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.55) ผู้บริหารปรารถนาให้บุคลากรและนักเรียนประสบความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.62) ผู้บริหารแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใย ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.49) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.47)

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.39	0.50	มาก
2	ผู้บริหารมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับและวางตัวเหมาะสม	4.32	0.50	มาก
3	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำและยอมรับข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์	4.42	0.56	มาก
4	ผู้บริหารมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและเคารพข้อตกลงร่วม	4.41	0.50	มาก
5	ผู้บริหารสร้างระบบงานที่โปร่งใสและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.39	0.52	มาก
	รวม	**4.38**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำและยอมรับข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและเคารพข้อตกลงร่วม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.50) ผู้บริหารแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสร้างระบบงานที่โปร่งใสและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับและวางตัวเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.50)

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความศรัทธา	4.79	0.37	4.35	0.38	5.81**	0.00
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	4.55	0.33	4.37	0.35	2.61*	0.01
ด้านความไว้วางใจ	4.60	0.39	4.36	0.40	3.06**	0.00
ด้านความหวัง	4.56	0.31	4.28	0.34	4.20**	0.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.37	4.26	0.27	1.51	0.14
รวม	**4.57**	**0.30**	**4.32**	**0.30**	**4.28****	**0.00**

**p<.01 * p<.05

จากตารางที่ 4.8 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.33	0.27	4.20	0.29	4.36	0.24
ด้านความหวัง	4.29	0.33	4.30	0.37	4.40	0.37
ด้านความศรัทธา	4.45	0.39	4.33	0.42	4.52	0.33
ด้านความรักที่เห็นผู้อื่น	4.41	0.30	4.35	0.40	4.50	0.31
ด้านความไว้วางใจ	4.51	0.40	4.28	0.39	4.36	0.38
รวม	**4.40**	**0.27**	**4.29**	**0.33**	**4.43**	**0.25**

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	SV	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	.62	8.05**	.00
	ภายในกลุ่ม	20.86	272	.08		
	รวม	22.10	274			
ด้านความหวัง	ระหว่างกลุ่ม	.26	2	.13	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	33.60	272	.12		
	รวม	33.86	274			
ด้านความศรัทธา	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	.65	4.05*	.02
	ภายในกลุ่ม	43.66	272	.16		
	รวม	44.95	274			
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.28	2.28	.10
	ภายในกลุ่ม	33.93	272	.12		
	รวม	34.50	274			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.41	2	1.71	11.05**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.00	272	.15		
	รวม	45.42	274			
	ระหว่างกลุ่ม	**.89**	**2**	**.45**	**4.91****	**.01**
	ภายในกลุ่ม	**24.70**	**272**	**.09**		
	รวม	**25.59**	**274**			

**p<.01 * p<.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความศรัทธา ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 - 4.14

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{x}$	4.33	4.20	4.36
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก	4.33	-	0.13*	0.03
	ขนาดกลาง	4.20	-	-	0.15*
	ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก 4.45	ขนาดกลาง 4.33	ขนาดใหญ่ 4.52
ด้านความศรัทธา	ขนาดเล็ก	4.45	-	0.12	0.07
	ขนาดกลาง	4.33		-	0.19*
	ขนาดใหญ่	4.52			-

* p < .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความศรัทธาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก 4.51	ขนาดกลาง 4.28	ขนาดใหญ่ 4.36
ด้านความไว้วางใจ	ขนาดเล็ก	4.51	-	0.23*	0.15
	ขนาดกลาง	4.28		-	0.08
	ขนาดใหญ่	4.36			-

* p < .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{x}$	4.40	4.29	4.43
โดยภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.40	-	0.11*	0.03
	ขนาดกลาง	4.29		-	0.14
	ขนาดใหญ่	4.43			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.15

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5–10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.33	4.22	0.28	4.26	0.25
ด้านความหวัง	4.22	0.34	4.25	0.32	4.38	0.36
ด้านความศรัทธา	4.37	0.39	4.35	0.42	4.44	0.40
ด้านความรักที่เห็นผู้อื่น	4.45	0.33	4.33	0.38	4.40	0.35
ด้านความไว้วางใจ	4.53	0.43	4.23	0.35	4.42	0.40
รวม	**4.39**	**0.32**	**4.28**	**0.31**	**4.38**	**0.28**

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.88	2	.44	5.67**	.00
	ภายในกลุ่ม	21.21	272	.08		
	รวม	22.10	274			
ด้านความหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	.69	5.82**	.00
	ภายในกลุ่ม	32.47	272	.12		
	รวม	33.86	274			
ด้านความศรัทธา	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	1.54	.22
	ภายในกลุ่ม	44.45	272	.16		
	รวม	44.95	274			
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.61	2	.31	2.47	.09
	ภายในกลุ่ม	33.88	272	.12		
	รวม	34.50	274			
ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.38	2	1.69	10.94**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.03	272	.15		
	รวม	45.42	274			
	ระหว่างกลุ่ม	**.69**	**2**	**.34**	**3.75***	**.02**
	ภายในกลุ่ม	**24.90**	**272**	**.09**		
	รวม	**25.59**	**274**			

**p<.01 * p<.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหวัง และด้านการมีวิสัยทัศน์

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความหวัง และด้านความไว้วางใจ ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.17 - 4.20

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	4.37	4.22	4.26
ด้านการมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	4.37	-	0.15*	0.12*
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.22		-	0.03
	มากกว่า 10 ปี	4.26			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	4.22	4.25	4.38
ด้านความหวัง	น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	0.03	0.16*
	ระหว่าง 5–10 ปี	4.25		-	0.13*
	มากกว่า 10 ปี	4.38			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	4.53	4.23	4.42
ด้านความไว้วางใจ	น้อยกว่า 5 ปี	4.53	-	0.29*	0.10
	ระหว่าง 5–10 ปี	4.23		-	0.19*
	มากกว่า 10 ปี	4.42			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	4.39	4.28	4.38
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.39	-	0.11	0.01
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.28		-	0.10*
	มากกว่า 10 ปี	4.38			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีกับประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.5.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.5.1.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยต้องศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และความต้องการของผู้ปกครองอย่างละเอียด เพื่อให้เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของชุมชนนี้เองที่จะเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารควรศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดทั้งระดับใกล้เคียงและระดับสูง เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับนโยบายเหล่านั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องอาศัยการศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และความต้องการของผู้ปกครองและบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้เสร็จก่อนการวิเคราะห์ SWOT

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของชุมชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากบริบทและนโยบายจากหน่วยงานระดับสูงประกอบกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะสั้น กระชับ ชัดเจน มีกรอบเวลาที่เหมาะสมกับธรรมชาติของการศึกษา และที่สำคัญคือต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจและภารกิจที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเป้าชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานทุกคนในองค์กร เพราะหากปราศจากแรงบันดาลใจแล้ว ความสำเร็จของงานย่อมเกิดขึ้นได้ยาก การมีต้นแบบที่เราชื่นชมและนำจุดเด่นมาประยุกต์เป็นแรงบันดาลใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ว่าต้องการให้

โรงเรียนเป็นอย่างไร จะช่วยให้วิสัยทัศน์นั้นมีความเชื่อมโยงกับความศรัทธาในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง เมื่อมีความศรัทธาเป็นฐานแล้ว จะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Missions) ซึ่งเปรียบเสมือนเป้าประสงค์หรือสิ่งที่ต้องดำเนินการ และจากพันธกิจนี้เองก็จะนำไปสู่การกำหนดภารกิจ (Tasks) ที่เป็นรูปธรรมเพื่อขับเคลื่อนให้พันธกิจนั้นประสบความสำเร็จ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

เมื่อผู้บริหารเข้ามารับผิดชอบในบริบทที่มีอยู่แล้ว ควรวางแผนปรับเปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ มีการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องดำเนินการ และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้ระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งควรมุ่งเน้นที่ความสุขและการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานของนักเรียนเป็นสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความหวัง

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาจิตวิญญาณในการเสริมแรงและเข้าใจคุณค่าของบุคลากร โดยสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเสริมขวัญกำลังใจในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนควบคู่กับการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ การสร้างศรัทธาและความไว้วางใจมีบทบาทสำคัญ โดยเกี่ยวข้องกับการวางตน ครองตน ครองคน และครองงานที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ และการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน กระบวนการนี้เชื่อมโยงกับการสร้างความหวังและความมุ่งมั่น แนวทางที่มีประสิทธิภาพคือการเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีศักยภาพทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง การเอาใจใส่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือ รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านราชการ วิชาการ และการเป็นผู้นำในชุมชน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารควรสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในการพัฒนาวิชาชีพ ช่วยให้เห็นเป้าหมายชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยการมอบหมายและติดตามอย่างเหมาะสม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มอบหมายตำแหน่งเพื่อสร้างความหวัง ส่งเสริมความก้าวหน้า เคารพอิสระทางความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันความขัดแย้ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและนักเรียนว่าสามารถพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถได้ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความหวัง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสามัคคีและป้องกันความแตกแยกในองค์กร โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่น ให้การเสริมแรงทางบวก กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความหมาย บริหารจัดการความท้าทายโดยใช้เป็นโอกาสในกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยตระหนักว่ากระบวนการเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาและอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความศรัทธา

ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงออกถึงการวางตนที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการครองตน ครองคน และครองงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวางตนที่เหมาะสมดังกล่าวจะก่อให้เกิดความศรัทธาจากบุคลากรและสร้างพื้นฐานสำหรับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความศรัทธา ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายและพันธกิจที่มีเป้าประสงค์ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนาผู้บริหารให้มีความศรัทธาในวิชาชีพ มุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร ทั้งในด้านการวางตน ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่กับการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และแรงบันดาลใจภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการขาดความศรัทธาอาจส่งผลเชิงลบต่อองค์กรและอาจนำไปสู่การเอาเปรียบองค์กรได้ ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาควรมาจากแรงขับเคลื่อนภายในจิตใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกถึงความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจ การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของบุคลากร การยึดมั่นในอุดมการณ์ที่พึงประสงค์ และการมุ่งเน้นการสร้างคุณประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่เอื้อต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การบริหารจัดการด้วยหลักการดังกล่าวจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความศรัทธาจากบุคลากรผ่านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์และหลักการ การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจลดทอนความเชื่อมั่นศรัทธา และที่สำคัญอย่างยิ่งคือการสร้างและรักษาความไว้วางใจอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การเสริมสร้างความศรัทธาอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.1.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงออกถึงความรักและความเมตตาต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ควบคู่กับการมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร การเสริมสร้างความมั่นใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จนับเป็นกลยุทธ์สำคัญ การให้ความเอาใจใส่ดูแลถือเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาคุณลักษณะด้านความรักและความเมตตา รวมถึงความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรมีจิตวิญญาณในการเสริมแรงและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรและแสดงความเมตตา รวมถึงการใส่ใจในสวัสดิภาพของบุคลากรและครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีความเข้าใจในบริบทและการอุทิศตนของวิชาชีพครู การแสดงออกถึงความห่วงใยผ่านการกระทำที่สะท้อนการดูแลในลักษณะที่เสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมในตนเอง เช่น หลักพรหมวิหาร 4 และหลักอิทธิบาท 4 และแสดงออกผ่านการกระทำที่มุ่งเน้นการดูแล การพัฒนา และการสร้างประโยชน์

แก่นักเรียน บุคลากร และชุมชนโดยรอบ ด้วยท่าทีที่สะท้อนความเคารพและความเข้าใจในความหลากหลายของแต่ละบุคคล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนอย่างเต็มศักยภาพ และแสดงการรับรู้ถึงคุณค่าของบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการเป็นแบบอย่างที่ดีถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการแสดงความรักและความเคารพต่อผู้อื่น รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความเข้าใจ การทำงานเป็นทีม และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.1.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง ซึ่งรวมถึงการแสดงออกถึงความเอาใจใส่อย่างแท้จริง เพื่อสร้างพื้นฐานความเชื่อมั่นในกระบวนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และอาจรวมถึงการให้กำลังใจและการเสริมพลังทางบวกแก่บุคลากร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาความเชื่อมั่นและความเชื่อถือในศักยภาพของบุคลากร การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และการแสดงออกถึงการวางตนของผู้บริหารในลักษณะของการครองตน ครองคน และครองงานอย่างเหมาะสม จะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจ อันนำไปสู่การร่วมมือของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ภายใต้บรรยากาศแห่งความสามัคคี ปราศจากความขัดแย้ง และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นกระบวนการพัฒนาจากตนเองก่อน และแสดงออกผ่านการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์และหลักการ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น และที่สำคัญอย่างยิ่งคือการดำเนินการเสริมสร้างและรักษาความไว้วางใจอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยตระหนักว่ากระบวนการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจและความศรัทธาอย่างแท้จริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มีความถูกต้อง บริสุทธิ์ และยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ การแสดงออกถึงความเป็นกลางไม่ลำเอียง และการมีจุดมุ่งหมายในการกระทำความดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงความรักและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่การเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากที่ตอบเนื้อหาตรงกันหรือใกล้เคียงกันมาสรุปเป็นประเด็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

รายการ	แนวทางพัฒนา
1. การมีวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการมองการณ์ไกล โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มีลักษณะกระชับ ชัดเจน มีกรอบเวลาเหมาะสม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำไปกำหนดเป็นพันธกิจและภารกิจที่เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ความหวัง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการเสริมแรงและเข้าใจคุณค่าของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจควบคู่กับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสร้างศรัทธาผ่านการครองตน ครองคน และครองงาน
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดี และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เคารพอิสระทางความคิด สร้างความสามัคคี และเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง
3. ความศรัทธา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพอย่างลึกซึ้งจากภายในจิตใจ วางตนเหมาะสม และพัฒนาบุคลิกภาพและภาวะผู้นำ
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และให้เกียรติบุคลากร
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ดี มุ่งสร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
4. ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรักและเมตตาต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพ และดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรและครอบครัว
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาจิตวิญญาณในการเสริมแรง เข้าใจบริบทวิชาชีพครู และปลูกฝังคุณธรรมในตนเอง เช่น พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ความสามารถพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเข้าใจและการให้เกียรติกัน
5. ความไว้วางใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในศักยภาพของตนเอง แสดงความเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และวางตนอย่างเหมาะสม

	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองก่อน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่บั่นทอนความเชื่อมั่น
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความน่าเชื่อถือและโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

จากตารางที่ 4.21 ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการมองการณ์ไกล โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะกระชับ ชัดเจน มีกรอบเวลาเหมาะสม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำไปกำหนดเป็นพันธกิจและภารกิจที่เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ด้านความหวัง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการเสริมแรงและเข้าใจคุณค่าของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจควบคู่กับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างศรัทธาผ่านการครองตน ครองคน และครองงาน เสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดี มอบหมายงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เคารพอิสระทางความคิด สร้างความสามัคคี เสริมแรงทางบวก และดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องโดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

3. ด้านความศรัทธา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพอย่างลึกซึ้งจากภายในจิตใจ วางตนเหมาะสม พัฒนาบุคลิกภาพและภาวะผู้นำควบคู่กับการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ให้เกียรติบุคลากร มีความมั่นคงทางอารมณ์ ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ดี มุ่งสร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การบริหารตามหลักการเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอจะนำไปสู่ความศรัทธาอย่างยั่งยืน

4. ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรักและเมตตาต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของพวกเขา และดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรและครอบครัว พัฒนาจิตวิญญาณในการเสริมแรง เข้าใจในบริบทวิชาชีพครู ปลูกฝังคุณธรรมในตนเอง เช่น พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4

ส่งเสริมการใช้ความสามารถพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเข้าใจและการให้เกียรติกัน

5. ด้านความไว้วางใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในศักยภาพของตนเอง แสดงความเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และวางตนอย่างเหมาะสม พัฒนาตนเองก่อน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่บั่นทอนความเชื่อมั่น แสดงความน่าเชื่อถือและโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยเฉพาะในการบริหารการเงิน และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม การสร้างความไว้วางใจต้องใช้เวลาและเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศแห่งความสามัคคี

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยตั้งสมมติฐานว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน กรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ (ผู้บริหารและครูผู้สอน) ขนาดสถานศึกษา (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และประสบการณ์การทำงาน (น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี) และตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความหวัง ด้านความศรัทธา ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และด้านความไว้วางใจ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ (Likert) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความหวัง 3) ด้านความศรัทธา 4) ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และ 5) ด้านความไว้วางใจ จำนวน 25 ข้อ นำไปทดลอง ใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.99 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ได้รับข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลับคืนมาจำนวน 278 ฉบับ จากจำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.15 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานรวมทั้งการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 278 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 30 คน และครูผู้สอน 248 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 90.18 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41.45 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.18 ตามลำดับ และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.18 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความศรัทธา ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ด้านความไว้วางใจ ด้านความหวัง และด้านการมีวิสัยทัศน์

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคลองกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณด้านความศรัทธา ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ด้านความไว้วางใจ และ ด้านความหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และด้านการมีวิสัยทัศน์ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความศรัทธา ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละด้านที่พบว่าแตกต่าง 3 คู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และด้านความหวังมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีและด้านการมีวิสัยทัศน์ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี และสำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความหวัง ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละด้านที่พบว่าแตกต่าง โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

5.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการมองการณ์ไกล โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะกระชับ ชัดเจน มีกรอบเวลาเหมาะสม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และนำไปกำหนดเป็นพันธกิจและภารกิจที่เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. ด้านความหวัง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการเสริมแรงและเข้าใจคุณค่าของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจควบคู่กับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างศรัทธาผ่านการครองตน ครองคน และครองงาน เสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดี มอบหมายงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

เคารพอิสระทางความคิด สร้างความสามัคคี เสริมแรงทางบวก และดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องโดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

3. ด้านความศรัทธา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพอย่างลึกซึ้งจากภายในจิตใจ วางตนเหมาะสม พัฒนาบุคลิกภาพและภาวะผู้นำควบคู่กับการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ให้เกียรติบุคลากร มีความมั่นคงทางอารมณ์ ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ดี มุ่งสร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การบริหารตามหลักการเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอจะนำไปสู่ความศรัทธาอย่างยั่งยืน

4. ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรักและเมตตาต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของพวกเขา และดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรและครอบครัว พัฒนาจิตวิญญาณในการเสริมแรง เข้าใจในบริบทวิชาชีพครู ปลูกฝังคุณธรรมในตนเอง เช่น พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 ส่งเสริมการใช้ความสามารถพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเข้าใจและการให้เกียรติกัน

5. ด้านความไว้วางใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในศักยภาพของตนเอง แสดงความเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และวางตนอย่างเหมาะสม พัฒนาตนเองก่อน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่บั่นทอนความเชื่อมั่น แสดงความน่าเชื่อถือและโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยเฉพาะในการบริหารการเงิน และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม การสร้างความไว้วางใจต้องใช้เวลาและเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศแห่งความสามัคคี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคลากรผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ ความศรัทธา ความหวัง ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นและความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพผ่าน

หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกระแสการบริหารสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นทฤษฎีที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยส่งเสริมการทำงานเชิงบวกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และอรอุมา เจริญสุข (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ให้ มีความเมตตา และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนออภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารยังมีข้อจำกัดในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลัง การสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ทั่วถึง และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จากทุกภาคส่วนยังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ (2567) ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์ต้องประกอบด้วยการวางแผนการปฏิบัติงาน การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน การสื่อสารแนวทาง และการนำแนวทางไปปฏิบัติใช้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Yang (2012) ที่พบว่า วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่ท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เนื่องจากต้องอาศัยทั้งความสามารถส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมขององค์กร

2) ด้านความหวัง ผู้บริหารแสดงออกถึงความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaya (2015) ที่กล่าวว่า ความหวังเป็นความปรารถนาที่คาดว่าจะสำเร็จ ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี และเตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรค และการศึกษาของ Hedger (2021) ที่พบว่า วิสัยทัศน์และความคาดหวัง รวมถึงความหวังและศรัทธา เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

3) ด้านความศรัทธา ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานและความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Juhaizi and Tahir (2011) ที่ระบุว่า ความศรัทธาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการวิจัยของ พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ที่พบว่า ผู้บริหารที่สามารถสร้างความมั่นคง ความรัก และความสามัคคีในองค์กรผ่านความศรัทธาจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษา

4) ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา การให้อภัย การเอาใจใส่ และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Li (2023) ที่กล่าวว่า ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากร และการศึกษาของ ลัดดา จุลวงศ์ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ที่ระบุว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

5) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความโปร่งใสในการบริหารงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความกล้าหาญในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Terzi (2020) ที่ค้นพบว่า ความไว้วางใจเป็นผลมาจากมิติของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยเฉพาะความรักเพื่อผู้อื่น ความหวัง/ศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัต แสงสีงาม (2564) ที่พบว่า การสร้างความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยผู้บริหารต้องแสดงความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานดังนี้

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความศรัทธา ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ด้านความหวัง และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยผู้บริหารมักประเมินตนเองในแง่บวกมากกว่าครูผู้สอนประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร แหวนหล่อ และ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) ที่พบว่า การประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ประเมิน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Terzi (2020) ที่กล่าวว่า มุมมองที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูมีผลต่อการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามักถูกกำหนดและเผยแพร่อย่างเป็นทางการ ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีการรับรู้ที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา ศรีรังษ์ และ

คณะ (2567) ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่มีความชัดเจนและสื่อสารผ่านเอกสารทางการ ทำให้เกิดการรับรู้ที่สอดคล้องกันระหว่างผู้บริหารและครู

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความศรัทธา ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารและครู ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและเป็นทางการมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Hedger (2021) ที่กล่าวว่า ขนาดและบริบทของโรงเรียนมีผลต่อรูปแบบและการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) ที่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามขนาดของสถานศึกษา

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความหวัง ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มักมีความคาดหวังและอุดมคติสูง ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มักมีมุมมองที่เป็นจริงมากขึ้นจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของ ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้และความคาดหวังต่อภาวะผู้นำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศักดา ชนาสโภ และคณะ (2567) ที่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแตกต่างกัน

5.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้ ด้านความศรัทธา พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพลวัต แสงสีงาม (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารควรสามารถตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ Terzi (2020) ที่พบว่าความศรัทธาเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายความไว้วางใจในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความศรัทธาเป็นรากฐานของความไว้วางใจและความผูกพันที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ได้ง่ายขึ้น ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความรักและเมตตาต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของพวกเขา สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐณิชา หงส์ชัย (2560) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการให้อภัย ความเมตตา ความซื่อสัตย์ และความเอาใจใส่ และสอดคล้องกับอนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ (2564) ที่เน้นการดูแลเอาใจใส่สุขทุกข์และให้ความรักความเมตตากับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความร่วมมือที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร แสดงความเอาใจใส่ พัฒนาตนเองก่อน เป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาพร แหวนหล่อ และธีระพงศ์ บุศรากูล (2564) ที่เน้นการแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และวางตัวเหมาะสม และสอดคล้องกับ Terzi (2020) ที่พบว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจผ่านการส่งเสริมค่านิยมหลักและการยอมรับสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจเป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความหวัง พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาการเสริมแรงและเข้าใจคุณค่าของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจควบคู่กับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ที่อธิบายว่า ความหวังเป็นความปรารถนาที่จะเติมเต็มและศรัทธาเป็นการยืนยันความหวัง และสอดคล้องกับ Li (2023) ที่พบว่าความหวังและศรัทธาส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความหวังเป็นพลังสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการมองการณ์ไกล โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2563) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Hedger (2021) ที่พบว่า วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลจากวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

5.3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรนำผลการ

วิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความแตกต่างในมุมมองระหว่างตนเองและครูผู้สอน พยายามสื่อสารและถ่ายทอดคุณค่า เจตนารมณ์ และแรงบันดาลใจในการบริหารงานให้ชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านความหวัง

5.3.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความแตกต่างตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจปรากฏการณ์อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษา หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา

5.3.2.3 ควรมีการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา (ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา) เขตพื้นที่การศึกษา ประเภทของสถานศึกษา (รัฐบาล เอกชน) เป็นต้น

5.3.2.5 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กฤติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสาร*, 23(4), 297-308.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].

จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

จิรวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). *สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].

จิราภา เพียรเจริญ. (2555). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].

ชนาสโภ และคณะ. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสาร*, 9(1), 29-42.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ณัฐณิชา หงส์ชัย. (2560). ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสาร*, 12(4), 502-514.

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร. (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].

ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

ตวงทิพย์ ขุนโนนเขา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยานครพนม*, 9(2), 68-76.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2537). *การบริหารการพัฒนา: ความหมายเนื้อหาแนวทางและปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for excellent quality management*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].

นันทนา สุภาพคำ และประยูร แสงใส. (2565). พุทธวิธีการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณในยุคโควิด 19. *วารสาร*, 7(2), 23-38.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ.

บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *นโยบายและการวางแผน: หลักการทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง และคณะ. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย. *วารสาร*, 8(10).

ปนัดดา ศรีรังษ์ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสาร*, 8(3), 61-74.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระศักดา ชนาสโภ และคณะ. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสาร*, 9(1), 29-42.

พลวัต แสงสีงาม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(1), 1-14.

พัชรา วาณิชวศิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา = Leadership development: theories, best practices and case study*. ปัญญาชน.

พัชสรี ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ (Organization and management)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสีพ์ เกียรติชัย. (2557). *การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในศูนย์การประเมิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ภูริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงาน พนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(2), 92-107.

รัชดาพร แหวนหล่อ และธีระพงศ์ บุศรากูล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร*, 8(7), 278-292.

รัชตา ธรรมเจริญ. (2554). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยอมนิยม เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล].

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชันส์.

เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

เรืองยศ แวดล้อม. (2556). การบริหารการศึกษา. สืบค้น 25 มกราคม 2557, จาก http://lek56.edublogs.org/2014

ลัดดา จุลวงศ์ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2563, มกราคม - เมษายน). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(1), 17-30.

วาสนา เต่าพาลี. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(1), 275-283.

วิชัย แหวนเพชร. (2555). แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สืบค้น 25 มีนาคม 2565.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีรพงษ์ จุลสอน. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

ศรีวรินทร์ เลิศวิลัย และอรอุมา เจริญสุข. (2561). การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิตะวันออก. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 ด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และสิ่งประดิษฐ์ ประจำปี 2561* (น. 411-424).

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมคิด พรมจุ้ย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.

สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. ชัยนาท: เรียนดี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). *การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริการและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (ไม่มีข้อมูลเพียงพอ).

สุพัตรา ศรีวณิชชากร และคณะ. (2540). *รายงานผลการวิจัยการพัฒนาระบบบริการเวชปฏิบัติทั่วไป*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท.

อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ. (2564, มกราคม - เมษายน). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 54-65.

Aslan, M., & Korkut, A. (2015). Spiritual Leadership in Primary Schools in Turkey. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 123-136.

Aulia Riski. (2023). *Systematic Literature Review: Implementation of Digital Leadership in Education in Several Countries*.

Bafadal, I. et al. (2018). The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual leadership Applied at Schools to Teacher Performance Quality. ใน *International Conference on Educational and Technology (ICET 2018)* Department of Educational Administration. State University of Malang, Malaysia.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

Chegini, M. G., & Nezard, Z. F. (2011). The effect of spiritual leadership and other elements on Employees' empowerment of Iran's bank: Case study of Guilan province. *African Journal of Business Management*, 6(28), 8420-8434.

Chen, C., & Yang, C. (2012). The impact of spiritual leadership on organization citizenship behavior: A Multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 117-114.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper.

Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating Leadership in School*. New York: Teachers College Press.

Draft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South Western.

Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organizational Journal*, 17(5), 11-17.

Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.

Hedger, M. D. (2021). *The Impact of Spiritual Leadership on the Leadership Practices of Public-School Superintendents* [Doctoral dissertation, Lindenwood University ProQuest Dissertations Publishing].

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston: PWS-Kent.

Juhaizi Mohd Yusof & Izah Mohd Tahir. (2011). Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Proposed Conceptual Framework information. *Management and Business Review*, 2(6), 239-245.

Kaya, A. (2015). *The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A research on School Principals' Behaviors* [Unpublished Master's thesis, Harran University, Turkey].

King, S., & Nicol, D. M. (1999). Organizational enhancement through recognition of individual spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 14(4), 335-351.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Li, J. (2023). A Study on the Mechanism of Spiritual Leadership on Burnout of Elementary and Secondary School Teachers: The Mediating Role of Career Calling and Emotional Intelligence. *Sustainability*, 15, 1-16.

Li, J. (2024). The effect of spiritual leadership on primary and secondary school teachers' professional well-being: the mediating role of career calling. *Journal of Nusantara Studies*, 9(1), 294-319.

Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Mc Nally.

Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Putu Gede Subhaktiyasa. (2024). PLS-SEM for Multivariate Analysis: A Practical Guide to Educational Research using Smart PLS. *Journal*, 4(3), 353-363.

Solomon, J., & Hunter, J. (2002). A Psychological view of spiritual leadership: Finding meaning through Howard Garder's notion of existential intelligence. *School Administrator*, 59(8), 38-41.

Terzi, R. (2020). Spiritual Leaders for Building Trust in the School Context. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, 135-156.

Thompson, S. (2012). *Hidden Strength: Encouraging spiritual Leadership Attributes Among School Leaders* [Unpublished Doctoral dissertation, Eastern Kentucky University, United States].

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.

Zaharris, M. (2017). The Impact of Spirituality on School Leadership. *ICPEL Education Leadership Review*, 18(1), 81-92.

Ziyaii, M., Nargesian, A., & Esfahani, S. (2008). The role of spirituality on empowerment in the Tehran university. *Journal of Public Management*, 1(1), 114-119.

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระเมธีปริยัติธาดา,ดร.

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

2. ดร.กัญญาภัค บัวพงษเพชร

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสา (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

3. ดร.ฉวีวรรณ โยคิน

วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตรการจัดการการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4. ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ จันทร์งาม

วุฒิการศึกษา	Doctor of Philosophy (Mathematical Sciences) University of Glasgow
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาสถิติและการจัดการสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ)

5. ดร.ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๔๗

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระเมธีปริยัติธาดา, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอถวายความนับถือ

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๔๗

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาภัค บัวพงษเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสา

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๔๗

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต ๑

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๔๗

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผศ.ดร. ทวีศักดิ์ จันทร์งาม สังกัดหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติและการจัดการสารสนเทศ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้อนุญาตให้ ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ จันทร์งาม เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๗๒

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑**” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางเรณู ชั้นเสมา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๗๒

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑**” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางเรณู ชั้นเสมา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๗๒

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสา

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “**ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑**” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางเรณู ชั้นเสมา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/๒๗๗

๒๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางเรณู ชั้นเสมา นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบสอบถาม
นางเรณู ชั้นเสมา
โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานหนองคาย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางเรณู ชั้นเสมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาศรีล้านช้าง

แบบสอบถามงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ตำแหน่ง

[ ] ผู้บริหาร

[ ] ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

[ ] ขนาดเล็ก

[ ] ขนาดกลาง

[ ] ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน

[ ] น้อยกว่า 5 ปี

[ ] ระหว่าง 5 – 10 ปี

[ ] มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**<u>ด้านการมีวิสัยทัศน์</u>** ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นไปได้					
2	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าใจตรงกัน					
3	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับปรัชญาและค่านิยมของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับวิสัยทัศน์โรงเรียน					
5	ผู้บริหารแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม					
6	**<u>ด้านความหวัง</u>** ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบากในการดำเนินงาน					
8	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรและทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารยึดมั่นในเป้าหมายและมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผลลัพธ์					
10	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแก้ไขปัญหาด้วยการมองโลกในแง่ดี					
11	**<u>ด้านความศรัทธา</u>** ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นแน่วแน่ในหลักการและคุณค่าที่ถูกต้องดีงาม					
12	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักธรรมและคุณธรรมในการตัดสินใจ					
13	ผู้บริหารคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผลและปัญญา					
14	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน					
	<u>ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น</u>					
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
17	ผู้บริหารปรารถนาให้บุคลากรและนักเรียนประสบความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน					
18	ผู้บริหารแสดงความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรทุกคน					
19	ผู้บริหารให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข					
20	ผู้บริหารแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใย					
	<u>ด้านความไว้วางใจ</u>					
21	ผู้บริหารแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี					
22	ผู้บริหารมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับและวางตัวเหมาะสม					
23	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำและยอมรับข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์					
24	ผู้บริหารมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและเคารพข้อตกลงร่วม					
25	ผู้บริหารสร้างระบบงานที่โปร่งใสและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้สัมภาษณ์

1.นางสาวรุ่งนภา ธิศรี

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2. ดร.ฉวีวรรณ โยคิน

ตำแหน่งปัจจุบัน งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. นายปริญญา แก้วหาญ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

4. นายฟิสิกส์ เรืองแสง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าสักวิทยา

5. นายสายัญต์ ภูทัศ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทวีดอนขม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
วันที่ - 6 พ.ค. 2568 เลขรับ 005400
☐ อน. ☐ กง. ☐ สก. ☐ บค.
☐ ศน. ☐ นผ. ☐ ICT. ☐ ตสน.
☑ พคบ. ☐ กฎหมาย อื่นๆ.....

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวรุ่งนภา ธิศรี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑"** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ที่ ..... **วันที่** ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ต้นเรื่อง

ด้วย มีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีนักศึกษาได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. น.ส.คนึงนิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑"**

๒. น.ส.อภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑"**

๓. น.ส.ชนิกา รักษาวัง นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑"**

๔. นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑"**

ข้อเท็จจริง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ **นักศึกษา** จะขออนุญาตเข้าพบเพื่อทำการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่ท่านกำหนด

ข้อเสนอและพิจารณา

โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ได้ ในวันที่ ๘ มิ.ถ. ๒๕๖๘ ถึง ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุชัญญา ลุนาวงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาววิริยา มาลายุทธศรี)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อโปรดพิจารณา

(นายอรัญ เทือกขันตี)
รอง ผอ.สพป.นค.๑
๖ พ.ค. 2568

(นางสาวรุ่งนภา ธิศรี)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายปริญญา แก้วหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายสายัญต์ ภูทัศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทวีดอนขม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายฟิสิกส์ เรืองแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าสักวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางเรณู ชั้นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางเรณู ชั้นเสมา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๙-๐๔๒๒๘๐๑

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

(Unstructured interview)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง: การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1” ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความเป็นจริง ในแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์และการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่สร้างความหมายและคุณค่าในการทำงานให้บุคลากร?

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างความหวัง ความมุ่งมั่น และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร?

.....

.....

.....

. แนวทางการพัฒนาความศรัทธาในวิชาชีพและพันธกิจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ความเมตตา และการใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา?

.....

.....

.....

5. แนวทางการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและรักษาความไว้วางใจในสถานศึกษา?

.....

.....

.....

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางเรณู ชั้นเสมา

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ณ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีวิสัยทัศน์								
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับปรัชญาและค่านิยมของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความผูกพันกับวิสัยทัศน์โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความหวัง								
6	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบากในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรและทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารยึดมั่นในเป้าหมายและมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผลลัพธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแก้ไขปัญหาด้วยการมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความศรัทธา								
11	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นแน่วแน่ในหลักการและคุณค่าที่ถูกต้องดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักธรรมและคุณธรรมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
13	ผู้บริหารคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผลและปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางจิตใจไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น								
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารปรารถนาให้บุคลากรและนักเรียนประสบความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารแสดงความเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้อภัยและยอมรับผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนและสร้างบรรยากาศแห่งความห่วงใย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความไว้วางใจ								
21	ผู้บริหารแสดงตัวตนที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับและวางตัวเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำและยอมรับข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและเคารพข้อตกลงร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างระบบงานที่โปร่งใสและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (α =0.99)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.99	25

มหามกุฏราชวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	100.80	499.06	.92	.99
ข้อที่ 2	100.87	500.05	.88	.99
ข้อที่ 3	100.67	499.40	.90	.99
ข้อที่ 4	100.83	496.90	.95	.99
ข้อที่ 5	100.87	493.36	.93	.99
ข้อที่ 6	100.67	500.71	.91	.99
ข้อที่ 7	100.83	496.07	.93	.99
ข้อที่ 8	100.67	493.54	.87	.99
ข้อที่ 9	100.70	495.67	.93	.99
ข้อที่ 10	100.80	493.61	.87	.99
ข้อที่ 11	100.73	491.93	.96	.99
ข้อที่ 12	100.87	486.67	.91	.99
ข้อที่ 13	100.77	493.01	.94	.99
ข้อที่ 14	100.77	493.98	.95	.99
ข้อที่ 15	100.73	494.00	.94	.99
ข้อที่ 16	100.83	488.83	.93	.99
ข้อที่ 17	100.70	492.49	.93	.99

ข้อที่ 18	100.80	492.23	.94	.99
ข้อที่ 19	100.83	490.35	.90	.99
ข้อที่ 20	100.77	488.87	.91	.99
ข้อที่ 21	100.70	492.56	.93	.99
ข้อที่ 22	100.80	490.99	.93	.99
ข้อที่ 23	100.83	489.73	.91	.99
ข้อที่ 24	100.73	492.20	.92	.99
ข้อที่ 25	100.63	498.10	.93	.99

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequency Table

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	30	10.8	10.8	10.8
	ครูผู้สอน	248	89.2	89.2	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

ขนาดสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	114	41.0	41.0	41.0
	ขนาดกลาง	136	48.9	48.9	89.9
	ขนาดใหญ่	28	10.1	10.1	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า5ปี	61	21.9	21.9	21.9
	ระหว่าง5-10ปี	89	32.0	32.0	54.0
	มากกว่า10ปี	128	46.0	46.0	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความศรัทธา	275	3.40	5.00	4.3956	.40505
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	275	3.80	5.00	4.3905	.35482
ความไว้วางใจ	275	3.60	5.00	4.3847	.40713
ความหวัง	275	3.40	5.00	4.3069	.35152
การมีวิสัยทัศน์	275	3.80	5.00	4.2698	.28400
รวมMEAN	275	3.64	5.00	4.3495	.30560
Valid N (listwise)	275				

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความศรัทธา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความศรัทธา6	275	4.00	5.00	4.4218	.49475
ความศรัทธา7	275	3.00	5.00	4.4218	.54394
ความศรัทธา8	275	3.00	5.00	4.3091	.48604
ความศรัทธา9	275	3.00	5.00	4.4182	.50872
ความศรัทธา10	275	3.00	5.00	4.4073	.49958
ความศรัทธา	275	3.40	5.00	4.3956	.40505
Valid N (listwise)	275				

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น1	275	3.00	5.00	4.2509	.47449
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น2	275	3.00	5.00	4.4182	.62464
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น3	275	3.00	5.00	4.4364	.53911
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น4	275	3.00	5.00	4.4327	.54540
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น5	275	4.00	5.00	4.4145	.49354
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	275	3.80	5.00	4.3905	.35482
Valid N (listwise)	275				

2.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความไว้วางใจ11	275	3.00	5.00	4.3855	.49502
ความไว้วางใจ12	275	3.00	5.00	4.3200	.49759
ความไว้วางใจ13	275	3.00	5.00	4.4182	.56319
ความไว้วางใจ14	275	3.00	5.00	4.4145	.50088
ความไว้วางใจ15	275	3.00	5.00	4.3855	.51666
รวมความไว้วางใจ	275	3.60	5.00	4.3847	.40713
Valid N (listwise)	275				

2.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความหวัง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความหวัง16	275	3.00	5.00	4.2982	.46619
ความหวัง17	275	3.00	5.00	4.3164	.53857
ความหวัง18	275	3.0	5.0	4.335	.5026
ความหวัง19	275	3.00	5.00	4.3418	.49030
ความหวัง20	275	3.00	5.00	4.2436	.47058
ความหวัง	275	3.40	5.00	4.3069	.35152
Valid N (listwise)	275				

2.5 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การมีวิสัยทัศน์21	275	3.00	5.00	4.3236	.49152
การมีวิสัยทัศน์22	275	3.00	5.00	4.1673	.40212
การมีวิสัยทัศน์23	275	4.00	5.00	4.3091	.46296
การมีวิสัยทัศน์24	275	3.00	5.00	4.1673	.39294
การมีวิสัยทัศน์25	275	4.00	5.00	4.3818	.48672
การมีวิสัยทัศน์	275	3.80	5.00	4.2698	.28400
Valid N (listwise)	275				

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน

T-Test

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความศรัทธา	ผู้บริหาร	29	4.7862	.37390	.06943
	ครูผู้สอน	246	4.3496	.38383	.02447
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ผู้บริหาร	29	4.5517	.33233	.06171
	ครูผู้สอน	246	4.3715	.35318	.02252
ความไว้วางใจ	ผู้บริหาร	29	4.6000	.39279	.07294
	ครูผู้สอน	246	4.3593	.40200	.02563
ความหวัง	ผู้บริหาร	29	4.5586	.31341	.05820
	ครูผู้สอน	246	4.2772	.34436	.02196
การมีวิสัยทัศน์	ผู้บริหาร	29	4.3655	.37059	.06882
	ครูผู้สอน	246	4.2585	.27073	.01726

รวมด้าน	ผู้บริหาร	29	4.5724	.30465	.05657
	ครูผู้สอน	246	4.3233	.29541	.01883

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ความศรัทธา	Equal variances assumed	2.921	.089	5.809	273	.000	.43661	.07516	.28864	.58458
	Equal variances not assumed			5.931	35.327	.000	.43661	.07362	.28721	.58602
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	Equal variances assumed	2.645	.105	2.614	273	.009	.18018	.06893	.04447	.31589
	Equal variances not assumed			2.743	35.880	.009	.18018	.06569	.04693	.31342
ความไว้วางใจ	Equal variances assumed	.004	.950	3.056	273	.002	.24065	.07874	.08563	.39567
	Equal variances not assumed			3.113	35.280	.004	.24065	.07731	.08374	.39756
ความหวัง	Equal variances assumed	1.461	.228	4.199	273	.000	.28138	.06701	.14946	.41331
	Equal variances not assumed			4.524	36.452	.000	.28138	.06220	.15529	.40748
การมีวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	14.136	.000	1.928	273	.055	.10698	.05548	-.00225	.21621
	Equal variances not assumed			1.508	31.620	.142	.10698	.07095	-.03761	.25157
รวม	Equal variances assumed	.406	.525	4.282	273	.000	.24916	.05819	.13461	.36372
	Equal variances not assumed			4.179	34.503	.000	.24916	.05963	.12805	.37027

4.เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต1 ที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความศรัทธา	ขนาดเล็ก	114	4.4456	.38836	.03637	4.3736	4.5177	3.80	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.3284	.42295	.03654	4.2561	4.4006	3.40	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.5185	.32938	.06339	4.3882	4.6488	4.00	5.00
	Total	275	4.3956	.40505	.02443	4.3476	4.4437	3.40	5.00
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ขนาดเล็ก	114	4.4123	.29901	.02800	4.3568	4.4678	3.80	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.3507	.40108	.03465	4.2822	4.4193	4.00	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.4963	.30569	.05883	4.3754	4.6172	4.00	5.00
	Total	275	4.3905	.35482	.02140	4.3484	4.4327	3.80	5.00
ความไว้วางใจ	ขนาดเล็ก	114	4.5140	.40350	.03779	4.4392	4.5889	3.60	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.2791	.38546	.03330	4.2132	4.3450	3.60	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.3630	.38446	.07399	4.2109	4.5150	4.00	5.00
	Total	275	4.3847	.40713	.02455	4.3364	4.4331	3.60	5.00
ความหวัง	ขนาดเล็ก	114	4.2947	.32610	.03054	4.2342	4.3552	3.60	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.2985	.36768	.03176	4.2357	4.3613	3.40	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.4000	.37210	.07161	4.2528	4.5472	4.00	5.00
	Total	275	4.3069	.35152	.02120	4.2652	4.3486	3.40	5.00
การมีวิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก	114	4.3298	.27262	.02553	4.2792	4.3804	3.80	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.2015	.28758	.02484	4.1524	4.2506	3.80	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.3556	.23751	.04571	4.2616	4.4495	4.20	5.00
	Total	275	4.2698	.28400	.01713	4.2361	4.3035	3.80	5.00
รวมMEAN	ขนาดเล็ก	114	4.3993	.27441	.02570	4.3484	4.4502	3.88	5.00
	ขนาดกลาง	134	4.2916	.33072	.02857	4.2351	4.3482	3.64	5.00
	ขนาดใหญ่	27	4.4267	.25127	.04836	4.3273	4.5261	4.04	5.00
	Total	275	4.3495	.30560	.01843	4.3132	4.3858	3.64	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความศรัทธา	Between Groups	1.299	2	.649	4.047	.019
	Within Groups	43.656	272	.160		
	Total	44.955	274			
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	Between Groups	.568	2	.284	2.277	.105
	Within Groups	33.927	272	.125		
	Total	34.495	274			
ความไว้วางใจ	Between Groups	3.414	2	1.707	11.054	.000
	Within Groups	42.002	272	.154		
	Total	45.416	274			
ความหวัง	Between Groups	.260	2	.130	1.054	.350
	Within Groups	33.597	272	.124		
	Total	33.857	274			
การมีวิสัยทัศน์	Between Groups	1.235	2	.617	8.047	.000
	Within Groups	20.865	272	.077		
	Total	22.099	274			
รวมMEAN	Between Groups	.892	2	.446	4.912	.008
	Within Groups	24.697	272	.091		
	Total	25.589	274			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons (Scheffe)

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความศรัทธา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.11726	.05105	.073	-.0084	.2429
		ขนาดใหญ่	-.07290	.08575	.697	-.2839	.1381
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.11726	.05105	.073	-.2429	.0084
		ขนาดใหญ่	-.19016	.08451	.081	-.3982	.0178
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.07290	.08575	.697	-.1381	.2839
		ขนาดกลาง	.19016	.08451	.081	-.0178	.3982
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.06153	.04500	.394	-.0492	.1723
		ขนาดใหญ่	-.08402	.07559	.540	-.2701	.1020
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.06153	.04500	.394	-.1723	.0492

		ขนาดใหญ่	-.14555	.07450	.150	-.3289	.0378
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.08402	.07559	.540	-.1020	.2701
		ขนาดกลาง	.14555	.07450	.150	-.0378	.3289
ความไว้วางใจ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.23493*	.05007	.000	.1117	.3582
		ขนาดใหญ่	.15107	.08411	.201	-.0559	.3581
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.23493*	.05007	.000	-.3582	-.1117
		ขนาดใหญ่	-.08386	.08290	.600	-.2879	.1202
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.15107	.08411	.201	-.3581	.0559
		ขนาดกลาง	.08386	.08290	.600	-.1202	.2879
ความหวัง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.00377	.04478	.996	-.1140	.1064
		ขนาดใหญ่	-.10526	.07522	.377	-.2904	.0799
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.00377	.04478	.996	-.1064	.1140
		ขนาดใหญ่	-.10149	.07414	.393	-.2840	.0810
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.10526	.07522	.377	-.0799	.2904
		ขนาดกลาง	.10149	.07414	.393	-.0810	.2840
การมีวิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.12833*	.03529	.002	.0415	.2152
		ขนาดใหญ่	-.02573	.05928	.910	-.1716	.1202
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.12833*	.03529	.002	-.2152	-.0415
		ขนาดใหญ่	-.15406*	.05843	.032	-.2979	-.0103
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.02573	.05928	.910	-.1202	.1716
		ขนาดกลาง	.15406*	.05843	.032	.0103	.2979
รวมMEAN	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.10766*	.03839	.021	.0132	.2022
		ขนาดใหญ่	-.02737	.06449	.914	-.1861	.1314
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.10766*	.03839	.021	-.2022	-.0132
		ขนาดใหญ่	-.13502	.06356	.107	-.2915	.0214
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.02737	.06449	.914	-.1314	.1861
		ขนาดกลาง	.13502	.06356	.107	-.0214	.2915

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

5.เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความศรัทธา	น้อยกว่า5ปี	60	4.3700	.39113	.05049	4.2690	4.4710	3.80	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.3477	.41522	.04426	4.2598	4.4357	3.40	5.00
	มากกว่า10ปี	127	4.4409	.40264	.03573	4.3702	4.5117	4.00	5.00
	Total	275	4.3956	.40505	.02443	4.3476	4.4437	3.40	5.00
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	น้อยกว่า5ปี	60	4.4533	.32908	.04248	4.3683	4.5383	3.80	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.3273	.37897	.04040	4.2470	4.4076	4.00	5.00
	มากกว่า10ปี	127	4.4047	.34500	.03061	4.3441	4.4653	4.00	5.00
	Total	275	4.3905	.35482	.02140	4.3484	4.4327	3.80	5.00
ความไว้วางใจ	น้อยกว่า5ปี	60	4.5267	.43252	.05584	4.4149	4.6384	3.80	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.2341	.34604	.03689	4.1608	4.3074	3.60	5.00
	มากกว่า10ปี	127	4.4220	.40413	.03586	4.3511	4.4930	3.60	5.00
	Total	275	4.3847	.40713	.02455	4.3364	4.4331	3.60	5.00
ความหวัง	น้อยกว่า5ปี	60	4.2233	.33967	.04385	4.1356	4.3111	3.60	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.2545	.32480	.03462	4.1857	4.3234	3.40	5.00
	มากกว่า10ปี	127	4.3827	.36167	.03209	4.3192	4.4462	3.80	5.00
	Total	275	4.3069	.35152	.02120	4.2652	4.3486	3.40	5.00
การมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า5ปี	60	4.3733	.32618	.04211	4.2891	4.4576	3.80	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.2205	.28128	.02998	4.1609	4.2801	3.80	5.00
	มากกว่า10ปี	127	4.2551	.25283	.02243	4.2107	4.2995	3.80	5.00
	Total	275	4.2698	.28400	.01713	4.2361	4.3035	3.80	5.00
รวม	น้อยกว่า5ปี	60	4.3893	.32303	.04170	4.3059	4.4728	3.88	5.00
	ระหว่าง5-10ปี	88	4.2768	.31782	.03388	4.2095	4.3442	3.64	4.96
	มากกว่า10ปี	127	4.3811	.28112	.02495	4.3317	4.4305	3.96	5.00
	Total	275	4.3495	.30560	.01843	4.3132	4.3858	3.64	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความศรัทธา	Between Groups	.502	2	.251	1.536	.217
	Within Groups	44.453	272	.163		
	Total	44.955	274			
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	Between Groups	.614	2	.307	2.466	.087
	Within Groups	33.881	272	.125		
	Total	34.495	274			
ความไว้วางใจ	Between Groups	3.383	2	1.691	10.944	.000
	Within Groups	42.033	272	.155		
	Total	45.416	274			
ความหวัง	Between Groups	1.389	2	.695	5.820	.003
	Within Groups	32.467	272	.119		
	Total	33.857	274			
การมีวิสัยทัศน์	Between Groups	.885	2	.442	5.672	.004
	Within Groups	21.215	272	.078		
	Total	22.099	274			
รวมMEAN	Between Groups	.687	2	.343	3.751	.025
	Within Groups	24.902	272	.092		
	Total	25.589	274			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์ทำงาน	(J) ประสบการณ์ทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence	
						Lower	Upper
ความศรัทธา	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	.02227	.06768	.947	-.1443	.1889
		มากกว่า10ปี	-.07094	.06333	.535	-.2268	.0849
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.02227	.06768	.947	-.1889	.1443
		มากกว่า10ปี	-.09322	.05607	.253	-.2312	.0448
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	.07094	.06333	.535	-.0849	.2268
		ระหว่าง5-10ปี	.09322	.05607	.253	-.0448	.2312
รักที่เห็นแก่ผู้อื่น	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	.12606	.05909	.105	-.0194	.2715
		มากกว่า10ปี	.04861	.05529	.680	-.0875	.1847
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.12606	.05909	.105	-.2715	.0194
		มากกว่า10ปี	-.07745	.04895	.288	-.1979	.0430
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.04861	.05529	.680	-.1847	.0875
		ระหว่าง5-10ปี	.07745	.04895	.288	-.0430	.1979

ความไว้วางใจ	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	.29258*	.06582	.000	.1306	.4546
		มากกว่า10ปี	.10462	.06158	.238	-.0470	.2562
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.29258*	.06582	.000	-.4546	-.1306
		มากกว่า10ปี	-.18796*	.05452	.003	-.3222	-.0538
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.10462	.06158	.238	-.2562	.0470
		ระหว่าง5-10ปี	.18796*	.05452	.003	.0538	.3222
ความหวัง	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	-.03121	.05784	.865	-.1736	.1112
		มากกว่า10ปี	-.15934*	.05412	.014	-.2926	-.0261
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	.03121	.05784	.865	-.1112	.1736
		มากกว่า10ปี	-.12813*	.04792	.029	-.2461	-.0102
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	.15934*	.05412	.014	.0261	.2926
		ระหว่าง5-10ปี	.12813*	.04792	.029	.0102	.2461
การมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	.15288*	.04676	.005	.0378	.2680
		มากกว่า10ปี	.11822*	.04375	.027	.0105	.2259
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.15288*	.04676	.005	-.2680	-.0378
		มากกว่า10ปี	-.03466	.03874	.670	-.1300	.0607
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.11822*	.04375	.027	-.2259	-.0105
		ระหว่าง5-10ปี	.03466	.03874	.670	-.0607	.1300
รวมMEAN	น้อยกว่า5ปี	ระหว่าง5-10ปี	.11252	.05066	.087	-.0122	.2372
		มากกว่า10ปี	.00823	.04740	.985	-.1084	.1249
	ระหว่าง5-10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.11252	.05066	.087	-.2372	.0122
		มากกว่า10ปี	-.10428*	.04197	.047	-.2076	-.0010
	มากกว่า10ปี	น้อยกว่า5ปี	-.00823	.04740	.985	-.1249	.1084
		ระหว่าง5-10ปี	.10428*	.04197	.047	.0010	.2076

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

This is Mendeley biography

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ นางเรณู ชั้นเสมา

วัน เดือน ปี เกิด วันเสาร์ที่ 30 ธันวาคม พ.ศ.2515

สถานที่เกิด หนองคาย

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี คหกรรมศาสตรบัณฑิต (คศ.บ.)
สาขาวิชาพัฒนาการเด็กและครอบครัว
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่อยู่ปัจจุบัน 401 หมู่ที่ 11 ต.ท่าบ่อ อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย 43110
E-mail. Ranu22801@gmail.com
Tel. Mobile 089-042-2801
ID.Line keawkumaree

ผลงานตีพิมพ์ -

รางวัลที่ได้รับ -