

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**
**Approaches for Developing Spiritual Leadership of School
Administrators under the Secondary Educational Service Area
Office Bangkok 2**

รัชดาพร แหวนหล่อ¹ อีระพงศ์ บุศรากุล²
Ratchadaporn Weanlor, Theerapong Budsarakoon

บทคัดย่อ (Abstract)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นในการสร้างแรงจูงใจจากภายในบุคคลและผู้อื่น ทำให้รู้สึกถึงการตอบสนองผ่านการทำงานในองค์กร ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารเป็นครุรุ่นใหม่ที่ยึดมั่นเรียนสายบริหาร ทำให้มีผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดจิตวิญญาณของผู้บริหาร ไม่มีทักษะในการบริหารสถานศึกษา ขาดศีลธรรม ขาดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลต่อการทำงานที่ไม่ชัดเจน ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา ด้านความหวัง ด้านพลังอำนาจ ด้านความไว้วางใจ และด้านความหมายในชีวิต การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 688 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนตัวอย่าง 242 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย เพื่อหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 คน ทำการสุ่มแบบ

Received: 2021-09-13 Revised: 2021-10-21 Accepted: 2021-11-05

^{1,2}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม Master of Education Program Department of Educational Administration Siam Technology College.
Corresponding Author e-mail: popla.takum@gmail.com

เจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ด้านความศรัทธา ($\bar{X} = 4.63$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนด้านความหวัง ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความหมายในชีวิต ($\bar{X} = 4.49$) 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความศรัทธา พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาตนเอง ด้านความหวัง พบว่า ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร ด้านพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารควรมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้อภัย ยอมรับใน ข้อผิดพลาด ให้โอกาสผู้ร่วมงาน และด้านความหมายในชีวิต พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักถึงคุณค่าภายในตนเองเพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ประโยชน์จากการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อนำมาบริหารครู บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความหวัง มีพลังอำนาจ ความไว้วางใจและมีความหมายในชีวิตจากผู้บังคับบัญชา และช่วยกันสร้างพลังขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

Abstract

Spiritual Leadership is an essential characteristic in order to motivate oneself and the others. It encourages the response through working in the organization. At the present, the number of young school administrators has increased because young teachers tend to study in the management field. For this reason, the young administrators seem to lack of work experience. A lack of vision, spiritual leadership, management skill, morals, love, and faith lead to incompetent work. In addition, the school administrators will be not likely to gain trust from the subordinates. Accordingly, the researcher would like to study on the approaches for developing spiritual leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The purposes of this research were to 1) study on the spiritual leadership of the school administrators and 2) find out the approaches for developing spiritual leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The scopes of the research consist of faith, hope, power, trust, and the meaning of life. This research was

conducted by the mixed method. The population was 688 teachers from the medium-sized schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 2019. The Krejcie and Morgan table was applied to determine the sample size which leads to 242 samples and the simple random to find the proportion of each school. The research instrument was the questionnaire in 5-scale with the reliability at 0.98 as well as the constructed interviews. The data analysis was conducted by the statistic of percentage, median, and standard deviation. According to the qualitative method, population of this research consisted of 3 secondary school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 who were selected by purposive sampling method. The research instruments were structured questionnaires and the interview to the school administrators. The data analysis was completed by the content analysis process. The findings revealed that 1) The current condition of approaches for developing spiritual leadership of school administrators under secondary education area 2 is at the maximum level ($\bar{X} = 4.60$). When considering in all aspects, the power is at ($\bar{X} = 4.66$), the faith is at ($\bar{X} = 4.63$), the trust is at ($\bar{X} = 4.63$), the hope is at ($\bar{X} = 4.58$), and the meaning of life, which is the lowest is at ($\bar{X} = 4.49$). 2) The suggestion for approaches for developing spiritual leadership of school administrators in terms of faith. It was revealed that the school administrators should provide the working environment to motivate the sense of self-development. In terms of hope, the school administrators should build morality in the organization. As for the power, the school administrators should have courage in order to make a decision and problem solving skills. As for the trust, the school administrators should demonstrate forgiveness; accept mistakes, and give and opportunity to the colleagues. As the part of the meaning of life, the school administrators should realize of the self-value to set the life goals. The benefits of this research are to guide how to improve the personal development. The data can be applied to manipulate the teachers and other school subordinates to gain confidence, faith, hope, power, trust, and the meaning of life and to help the organization development to move forward.

Keywords: Spiritual Leadership; School Administrators; Schools under the Secondary Educational

บทนำ (Introduction)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ขาดวิสัยทัศน์ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่ไม่ชัดเจน ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดี และไม่มีความคงเส้นคงวาในเรื่องคำพูด การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ครู การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทอื่นๆ ได้แก่ กมลวรรณ ทิพนเนตร (2556) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเชิงปริมาณและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง วิภาพร ตันทสวัสดิ์ (2559) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและผลพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่พัฒนามาจากแนวคิดของฟราย วิทucci และซีดิลโล (Fry & Vitucci & Cedillo, 2005) ฐริกันต์ วัจน์ประภาคศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี โดยแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่พัฒนามาจากแนวคิดของฟราย (Fry, 2003) พชนิ สมกำลัง (2555) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาแนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและนำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการพยาบาล จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีการศึกษาและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร หน่วยงาน หรือมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ปรึกษา เพื่อให้หน่วยงาน องค์กร ได้รับการพัฒนา เช่น ในกลุ่มของผู้บริหาร พนักงานระดับบังคับบัญชา หรือครู เป็นต้น นอกจากนี้ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นหลักในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นในการสร้างแรงจูงใจจากภายในบุคคลและผู้อื่น ทำให้รู้สึกถึงการตอบสนองผ่านการทำงานในองค์กร โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศรัทธา/ความเชื่อ ความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น และพิณทุสร ติวตานนท์ (2558) ก็ได้สรุปว่า เราอยู่ในโลกที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งและการแบ่งแยกโลกที่มีวัฒนธรรมทางการศึกษาที่ละเลยความรู้สึกภายใน ส่งผลต่อการผลิตบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เราจึงมีบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำหน้าที่ซ่อมแซมร่างกายแต่ขาดความเคารพในจิตวิญญาณของผู้ป่วย มีนักบวชที่เป็นชีโอสแต่ไม่ได้เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีครูที่เชี่ยวชาญเรื่องเทคนิคการสอนแต่ขาดความเข้าใจในจิตวิญญาณของครูและศิษย์ จะพบว่าไม่ว่าอาชีพใดก็ล้วนแต่ต้องมีจิตวิญญาณในอาชีพนั้นด้วย

จากงานวิจัยของ (เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์, 2552) ได้พบว่า ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความล้มเหลวในระบบการศึกษาไทย ยังไม่เป็นที่น่าพอใจจากรายงานประจำปีของผลการวิจัยพบว่า ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดจิตวิญญาณของผู้บริหาร ไม่มีทักษะในด้านการบริหารสถานศึกษา ขาดศีลธรรม ขาดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ (ศรีนพรัตน์ ศรีรัฐปัญญา, 2544;

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ขาดความศรัทธาในตัวผู้นำ (ไมตรี โหมตเครือ, 2547) ผู้บริหารไม่มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานทำให้ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ภาสกร ลิขิตสัจจุกุล, 2553) จากการสังเคราะห์และวิเคราะห์โดยภาพรวมอุปสรรคปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการขาดภาวะผู้นำ (สำนักงานเลขาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้วยเหตุนี้การบริหารครูจำเป็นต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถในการบริหารครูให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความหวัง มีพลังอำนาจ ความไว้วางใจและมีความหมายในชีวิตจากผู้บังคับบัญชา

จากปัญหาที่กล่าวมาแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อเป็นแนวทางเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์การสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 จำนวนครู 668 คน (ที่มา: ข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้โรงเรียนขนาดกลาง จากนั้นใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 PP.607-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน

ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และ ประสบการณ์การสอน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ ศรัทธา ความหวัง พลังอำนาจ ความไว้วางใจ และความหมายในชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

-ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามถึงโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรื่องขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

-นำแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามจำนวน 15 วัน หลังจากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

-เก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้คืนกลับมาจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

-เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ (สุรวิทย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, น.243 – 244) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (สุรวิทย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, น.207 – 208)
3. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นครู เพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี และมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนปัจจุบัน 6 – 10 ปี

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ด้านความศรัทธา ($\bar{X} = 4.63$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนด้านความหวัง ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความหมายในชีวิต ($\bar{X} = 4.49$) ดังมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความศรัทธา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเพื่อแผ้วถางกระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารมีความเชื่อใจ และเคารพในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อมีข้อผิดพลาดไม่ตำหนิ ตีเตียน ในเรื่องที่ผ่านมาแล้ว และพร้อมให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.52$)

2.2 ด้านความหวัง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารขจัดปัญหา ข้อขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งเร้า เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.43$)

2.3 ด้านพลังอำนาจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธิดำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.68$) และผู้บริหาร

ขยันหมั่นเพียรหาความรู้ คิดต่อยอดจากบทเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพสูงและสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ คิดอย่างสมเหตุสมผล ทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงานต่อสู้ด้วยตนเอง ปลุกจิตสำนึกให้มีความกล้าหาญ ($\bar{X} = 4.52$)

2.4 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้อภัย ยอมรับใน ข้อผิดพลาด ให้โอกาสผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูด คิด และรู้สึก ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกชนชั้น ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารพึงให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารมีความเมตตา รู้จักแสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ไม่ใช้อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวชมเชย ให้โอกาสผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.52$)

2.5 ด้านความหมายของชีวิต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักรู้ถึงคุณค่าภายในตนเองเพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความโอบอ้อมอารี ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร พัฒนาตนเอง และผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและนำมาแก้ไขปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารมีการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน คาดหวังในผลลัพธ์ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.24$)

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 3 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีดังนี้

3.1 ด้านความศรัทธา

3.1.1 ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันของบุคลากร

3.1.2 ควรปฏิบัติตนให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ

3.2 ด้านความหวัง

3.2.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้สำเร็จลุล่วง

3.2.2 ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.2.3 ส่งเสริมความกล้าในการตัดสินใจแก่บุคลากร

3.3 ด้านพลังอำนาจ

3.3.1 ควรประสานสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

3.3.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านความไว้วางใจ

3.4.1 ผู้บริหารควรแสดงตัวตนของความเป็นผู้นำ

3.4.2 มีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีการกระทำที่น่าเชื่อถือ วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี

3.4.3 ควรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

3.4.4 ช่วยเหลือและแก้ไขหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

3.5 ด้านความหมายในชีวิต

3.5.1 ตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิต

3.5.2 ดูแลให้กำลังใจ ส่งเสริมการมีเป้าหมายในชีวิต

3.5.3 การพัฒนาตน การสร้างคุณค่า และรักตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากการแยกผลการศึกษาในแต่ละด้านออกเป็นรายข้อพบว่า

1.1 ด้านความศรัทธา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อมีข้อผิดพลาด ไม่ตำหนิ ตีตีสอน ในเรื่องที่ผ่านมาแล้ว และพร้อมให้ออกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กระตุ้นบรรยากาศของการพัฒนาดตนเอง ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ เต็มกำลังความสามารถ เห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความเชื่อใจ และเคารพในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Rempel, Holmes & Zanna (1985), Komives, Lucas & McMahon (1998) ที่กล่าวว่าศรัทธาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความไว้วางใจ รวมถึงการรักษาคำสัญญา การซื้อตรงต่อองค์การ เพราะศรัทธาเป็นความเชื่อมั่นในการกระทำของอีกฝ่ายว่าจะเป็นไปด้วยความจริงใจ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ MacArther (1998) ที่กล่าวว่าคนที่บุคคลมีความศรัทธาย่อมที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ ศรัทธาจึงเป็นพลังสนับสนุนในการทำงาน ถ้าเปรียบการวิ่งของบุคคลที่เปี่ยมด้วยศรัทธาย่อมที่จะเข้าเส้นชัยได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับแนวคิดของ Boorom (2009) ได้ชี้ให้เห็นว่าความ

ศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง ความหวัง ศรัทธาที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์กรจะช่วย ทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน

1.2 ด้านความหวัง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร กำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Richard Boyatzis & Annie McKee (2005 อ้างถึงในปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, (2550); Draft (2005) ที่ให้ทัศนะตรงกันว่าความหวังเป็นสิ่งที่สร้างความท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่นักสังคมศาสตร์ได้ให้คำนิยามของ ความหวังไว้ไกลเกินกว่าปรัชญาทางธรรมชาติ สอดคล้องกับทัศนะของ Morse & Doberneck (1995) ที่ชี้ให้เห็นว่าความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความหวังจะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตและภัยคุกคามต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson, Dahlen & Robert (1997) กล่าวว่าความหวังประกอบด้วยหลายมิติซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะมีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอนก็ตาม ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยวและความทุกข์ทรมานต่างๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Faith (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำสตรีในประเทศเคนยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสตรีของประเทศเคนยาส่วนใหญ่ขาดความหวัง (hope) เพราะสภาพสังคมปราศจากความยุติธรรม จึงทำให้ผู้นำสตรีมองว่าความหวังเป็นเรื่องที่ไม่มีทางเป็นไปได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความหวังเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้จิตสำนึกเป็นความรู้สึกเสมือนพลังของจิตใจในทางบวกและลบซึ่งเป็นนามธรรมยากแก่การปฏิบัติหรือวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมเหมือนกับตัวแปรสังเกตอื่นๆ

1.3 ด้านพลังอำนาจ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี มีวิธีการคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพสูงและสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธิดำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของโรงเรียน ขยันหมั่นเพียรหาความรู้ คิดต่อยอดจากบทเรียนเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงาน สร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงานต่อสู้ด้วยตนเอง ปลุกจิตสำนึกให้มีความกล้าหาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมกนุสัน (Magnuson, W. G., 1971) ศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่าประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี วางแผนและจัดระเบียบงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นและใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความรอบรู้ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี สามารถควบคุมอารมณ์ มีความเป็นกันเอง จริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ มีความเมตตาและ เอื้ออาทร แต่งกายดี มั่นใจในตัวเอง คล่องแคล่ว และอ่อนน้อมถ่อมตน

1.4 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวชมเชย ให้โอกาสผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรม และผู้บริหารมีความอ่อน

น้อมถ่อมตน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกชนชั้น แสดงออกถึงการให้อภัย ยอมรับใน ข้อผิดพลาด ให้โอกาสผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูด คิด และรู้สึก พึงให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความเมตตา รู้จักแสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ไม่ใช้อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Meyer & Allen (1997), จิรวินน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2553) ต่างสรุปตรงกันว่าความไว้วางใจเป็น พื้นฐานความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน หากในองค์กรมีความไม่ไว้วางใจในการทำงานจะทำให้องค์กรไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกแยกภายใน องค์กรได้ เป็นผลให้ไม่สามารถสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ องค์กร ความคิดริเริ่มก็จะไม่เกิดขึ้นหากขาดความ เข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของ Hoppe (2005), Wheatley (2008) ต่างมีทัศนะตรงกันว่า นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้รับความไว้วางใจในการทำงานแล้ว ยังต้องเป็นบุคคลที่ ได้รับศรัทธาจากบุคลากร โดยการแต่งกายที่เหมาะสมตามกาลเทศะสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากร เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ได้

1.5 ด้านความหมายในชีวิต โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารเอาใจ ใส่ผู้ร่วมงานด้วยความโอ้อ้อมอารี เรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและนำมาแก้ไขปัจจุบัน ตระหนัก รู้ถึงคุณค่าภายในตนเองเพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต มีความขยันหมั่นเพียร พัฒนาตนเอง และผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Frankl (1997) ที่ชี้ให้เห็นว่าความหมายในชีวิต มาจากความรับผิดชอบและความคาดหวังจะเป็นที่หนึ่ง การบรรลุเป้าหมายได้รับผลสำเร็จ การ ได้รับประสบการณ์จากการเผชิญหน้า การรับผิดชอบในงานที่ทำด้วยความอดทน ซึ่งจะพบว่า โดยมากแล้วมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจความต้องการขั้นพื้นฐาน วัฒนธรรมและศาสนาที่นับ ถือ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของความหมายในชีวิต

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความศรัทธา ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบเต็มกำลังความสามารถเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และผู้บริหารควรระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่ยั่งยืน

1.2 ด้านความหวัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารต้องมีความอดทนต่อสิ่งเร้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.3 ด้านพลังอำนาจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารต้องสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงานต่อสู้ด้วยตนเองปลูกจิตสำนึกให้มีความกล้าหาญ และผู้บริหารควรตัดสินใจ คิดอย่างสมเหตุสมผล ทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กร

1.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารต้องพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวชมเชยให้โอกาสผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรม และผู้บริหารควรมีความเมตตา รู้จักแสดงน้ำใจต่อผู้ร่วมงานไม่ใช้อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว

1.5 ด้านความหมายในชีวิต ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน คาดหวังในผลลัพธ์ เพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในเชิงบวก และผู้บริหารควรมีการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเสนอแนะ การทำวิจัยครั้งต่อไป เรื่องการสร้างความหวังและเป้าหมายในชีวิตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

2.2 ผู้วิจัยเสนอแนะ การทำวิจัยครั้งต่อไป เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา* ขึ้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. [ม.ป.ท.]: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จิรวัดน์ ปฐมพรวิวัฒน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจใน องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51. มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- จุฬารณย์ โสตะ. (2554). *การนำมิติทางจิตวิญญาณมาพัฒนาการเรียนการสอนในการทำวิทยานิพนธ์. วารสารผลึกแห่งปัญญามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(2), 39-45.*
- ชัยลาภ สิงห์เจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำด้วยจิตวิญญาณแบบบูรณาการเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น*
- ดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา และคณะ. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(2), 111 – 120*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ภาควิชา
ทดสอบและวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 10. คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พัชนี สมกำลัง. (2555). แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ: การประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการ
พยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล* 2555, 27(4), 16-25.
- ภูริกานต์วัจน์ ประภาศักดิ์และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา
บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษ แห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์*, 40(2), 92-107.
- วันทิตา โปธิสาร และคณะ. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.
วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(5), 328 – 345
- วิภาพร ตันทสสวัสดิ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความยึดมั่น
ผูกพันในงาน ผ่านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียน
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุขุภัณฑ์ (สาขาวิชาการ
วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินทร์รัศม์ เสริฐปัญญา. (2554). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน
องค์การธุรกิจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดบริษัทบริหาร.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุภัณฑ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. ฉบับปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการศึกษา.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

