

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
Approach for Spiritual Leadership Development of School
Administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3

พลวัต แสงสิงาม

Phonlawat Saengsingam

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

อีเมล: messitumza10@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 21 ธันวาคม 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 19 มีนาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 20 มีนาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,578 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความหวัง ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างศรัทธา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีทั้งหมด 4 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การสร้างศรัทธา 2) การกำหนดวิสัยทัศน์

3) การสร้างความหวัง 4) การสร้างความไว้วางใจ มีคุณลักษณะย่อยที่ควรพัฒนา 12 คุณลักษณะ และมีแนวทางการพัฒนา 36 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, เชิงจิตวิญญาณ

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study the current conditions and desirable attributes and 2) to study the approach for spiritual leadership development of school administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3. The population was 2,578 teachers in Buriram Primary Education Area 3. The sampling technique used in the study was according to the formula of Krejcie & Morgan (1970). The sample was composed of 335 teachers in Buriram Primary Education Area, Area 3. The participants were selected by stratified sampling. The research instrument was a questionnaire regarding the current conditions and desirable attributes and the approach for spiritual leadership development of school administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3. The statistics used for data analysis were percentile, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) The current conditions and desirable attributes of spiritual leadership of school administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3, the mean of current conditions was at the high level, while the mean of the desirable attributes was at the highest level. According to the needs analysis for spiritual leadership development of school administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3, it showed that the school administrators were in need of the following aspects: the first rank was defining vision; the second rank was building hope; the third rank was building trust; and the fourth rank was building faith. 2) The approach for spiritual leadership development of school administrators in Buriram Primary Education Area, Area 3 consisted of four attributes: 1) building faith, 2) defining vision, 3) building hope, and 4) building trust. 12 sub- attributes should be developed, and there are 36 guidelines for spiritual leadership development.

Keywords: Development, Leadership, Spiritual

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวพร้อมกับการปฏิรูป และการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทย ให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของ

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และ ปัญหาความขัดแย้งในสังคม สารสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติ ที่คนไทยทุกคนต้องบรรลুর่วมกันและได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ปัญหาและวิกฤติการณ์ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของ ประเทศชาติจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขด้วย “การปฏิรูปการศึกษา” การบังคับใช้กฎหมาย และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรม และจริยธรรม และยังระบุมาตรา ข้อกฎหมายที่จะนำไปบังคับ ใช้ในการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และการเข้ารับบริการการศึกษาของ ประชาชน ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำองค์กรให้มีความเป็นน้ำ หนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

สภาพบริบทภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปในหลาย ๆ ด้านเช่น ด้านปรัชญาการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนา บุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บุคลากรครูผู้สอนและบทบาทของผู้บริหาร โดยเฉพาะ บทบาทของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง ไม่ เฉพาะ การบริหาร การศึกษาก็จะมีแนวโน้มที่มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากเดิมที่เป็นการบริหารแบบสั่งการจะ เปลี่ยนแปลง เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นทีมการบริหารที่มุ่งคุณภาพ ผู้บริหารจะเป็นผู้สานประโยชน์ เป็นผู้แทนของทุกฝ่าย เป็นผู้นำเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรใน การปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและมี อิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมี คุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทาง การบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และ ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ความสำคัญในการบริหารองค์กร หากบุคคลมีภาวะผู้นำที่เป็น ความสามารถหรือพฤติกรรมที่ทำให้ บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ สามารถชี้ให้เห็น ความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่ เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ (รัตติกรณ ังวิศาล, 2559) ซึ่งสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่มีการ พัฒนาขึ้นมาจากภาวะผู้นำ ในอดีต เป็นภาวะผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและ แรงจูงใจ ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีภาวะผู้นำ และมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน (Fry, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากว่ารูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบัน ถ้าต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างมาก จำเป็นต้องมอง พนักงานทุกคนว่ามีร่างกายและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) ไม่ใช่เป็นเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ภาวะ

ผู้นำเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของพนักงานทุกระดับขององค์กรโดยมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างจริงจังแล้วองค์กรก็จะเกิดความแข็งแกร่ง และมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันมากขึ้น (Fairholm, 1996) รวมทั้งการนำองค์ความรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (เอกสิทธิ์ ทินจง, อติศร ศรีเมืองบุญ และธีระเดช จิราชนทัต, 2562)

จากแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่กล่าวมานั้นพอจะสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นกระบวนการที่คนใหม่ที่สามารถนำไปสู่การนำสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมในเจตคติ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม ตลอดจนความร่วมมือกันที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย และด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อันเป็นกระบวนการใหม่ทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาองค์กร ทางการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการเตรียมความพร้อม และมีความพร้อมในการส่งเสริมศักยภาพของ เด็กไทยที่จะก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติและประชาคมโลก

คำถามการวิจัย

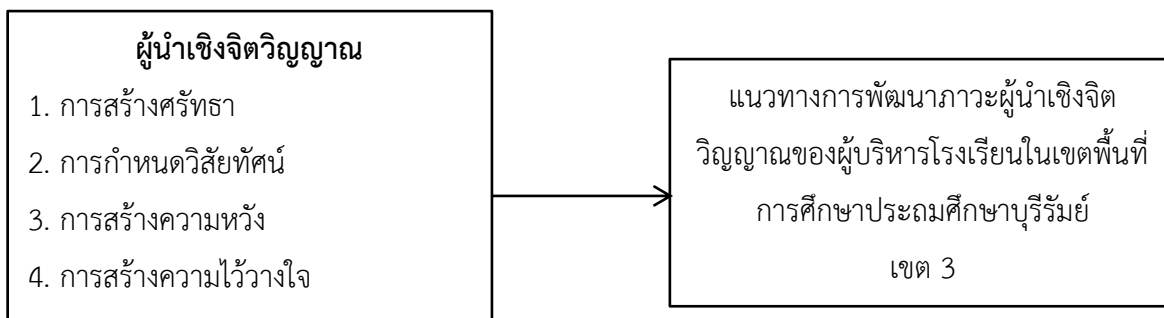
1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ดังนี้ 1) การสร้างศรัทธา 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความหวัง 4) การสร้างความไว้วางใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่นำมา : ปรับปรุงมาจาก Fry (2003), Juhaizi & Tahir (2011), Chen & Yang (2012), กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2556), ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ (2557), วิเชียร วิทยอุดม (2558), กฤษณ์ รุยาพร (2558), ณัฐนิชา หงส์ชัย (2559), กรินทร์ อินทร์แก้ว (2559), นุชนาด มีสมพิชน์ (2561) และดวงทิพย์ ชุนโนนเขา (2562)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณว่า มีนักวิชาการได้นำความรู้เรื่องจิตวิญญาณไปศึกษาและใช้กับบุคคลในองค์กร โดยใช้ศัพท์ต่าง ๆ เช่น จิตวิญญาณในการทำงานหรือจิตวิญญาณที่ทำงาน ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Spiritual หรือ Spirituality หรือ Spiritual Health หรือ Spiritual Well-being นักวิชาการ เช่น Marques, Dhiman และ King (2007) ผู้เขียน หนังสือ “Spirituality in the Workplace” ได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงานว่า เพื่อให้มีความสอดคล้องและเกิดความเข้าใจร่วมกัน มีข้อสันนิษฐานที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ดังนี้

1. ข้อสันนิษฐานแรก คือ จิตวิญญาณมีอยู่ในการทำงาน มีหลักฐานจำนวนมากยืนยันว่า มีนักวิชาการ นักเขียน ผู้นำและสมาชิกในกลุ่มทำงานในหลากหลายระดับ มีการยอมรับและ วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับกระแสนี้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และหลักฐานเหล่านั้นแสดงให้เห็นว่า ในความเป็นจริงแล้วไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงการปรากฏของจิตวิญญาณในการทำงานเพราะสิ่งนี้เป็นความจริงที่มีอยู่

2. ข้อสันนิษฐานที่สอง คือ มีปัจจัย 2 ปัจจัยที่รวมอยู่ในแนวคิดของจิตวิญญาณในที่ทำงาน ได้แก่

2.1. จิตวิญญาณเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ตลอดการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยจิตวิญญาณ หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกัน (Different Thing) สำหรับคนที่แตกต่างกัน (Different People)

2.2. มีการให้คำนิยามคำว่า “สถานที่ทำงาน” ว่าเป็นสถานที่ที่รวมกันของพนักงาน โดยความหลากหลายของที่ทำงานนั้นได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีตในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้จึงสามารถยอมรับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป

3. ข้อสันนิษฐานที่สาม คือ ทุกคนมีจิตวิญญาณ ดังนั้น ทุกคนที่ทำงานก็มีจิตวิญญาณด้วย ซึ่งจิตวิญญาณจัดเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปรากฏอยู่ในที่ทำงานทุกที่สามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ และเป็นประสบการณ์ให้กับทุกคนและทุกรูปแบบของสถานที่ทำงาน

Fry (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณรวมถึงผู้นำที่สอนหลักการที่ถูกต้องการประยุกต์เทคนิคที่ช่วยกำกับดูแล ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นทฤษฎีสาเหตุตามรูปแบบการจูงใจภายในประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความหวัง ความเชื่อ และความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น ทฤษฎีในการทำงานและการอยู่รอดทางจิตวิญญาณ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเปรียบเสมือนแม่แบบสำหรับการพัฒนาองค์การแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สามารถพัฒนาในเชิงบวก อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ไม่เพียงแต่สามารถอยู่ร่วมกันแต่เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นเรื่องคุณธรรม ความเข้มแข็ง และข้อผูกพันเชิงลึกของค่านิยมในการ ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มี การพัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายในที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความหวัง ความเชื่อและความรักซึ่งเห็นแก่ผู้อื่น ทฤษฎีของจิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณและความอยู่รอดที่เกี่ยวกับการสื่อความหมายและสมาชิกภาพ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นความต้องการพื้นฐานของผู้นำและผู้ตามเพื่อความอยู่รอดทางด้านจิตวิญญาณทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 216 โรงเรียน รวมทั้งหมด 2,578 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 335 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างวิธีการแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับครู เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างศรัทธา มีจำนวน 8 ข้อ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ มีจำนวน 6 ข้อ 3) การสร้างความหวัง มีจำนวน 7 ข้อ 4) การสร้างความไว้วางใจ มีจำนวน 8 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูในโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 335 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 335 ฉบับได้รับกลับคืน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากรและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 335 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แล้วนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified} มีสูตรในการคำนวณ (สุมิต ว่องวานิช, 2550)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ 1) การสร้างศรัทธา 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความหวัง 4) การสร้างความไว้วางใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่า PNI_{modified} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า ด้านการสร้างศรัทธา รองลงมา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการสร้างควมหวัง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า ด้านการสร้างควมหวัง รองลงมา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการสร้างศรัทธา ตามลำดับ

ผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index: PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างควมหวัง รองลงมาคือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และด้านการสร้างศรัทธา ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างควมหวัง 3) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 4) ด้านการสร้างศรัทธา เมื่อพิจารณา แต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI_{modified} มากกว่า .259 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับที่ 2) คือ ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาของโรงเรียนอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3) คือ ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างควมหวัง รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI_{modified} มากกว่า .256 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีที่บุคลากรเข้าร้องเรียนได้ ลำดับที่ 2) คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานจนบรรลุตามเป้าหมาย ลำดับที่ 3) คือ ผู้บริหารสามารถให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

3. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI_{modified} มากกว่า .244 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ลำดับที่ 2) คือ ผู้บริหารแสดงการยอมรับผิดด้วยความเต็มใจเมื่อทำงานผิดพลาด ลำดับที่ 3) คือ ผู้บริหารสามารถเคารพในมติที่ประชุมแม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน ตามลำดับ

4. ด้านการสร้างศรัทธา รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI_{modified} มากกว่า .226 และมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจคิดอย่างสมเหตุสมผลทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กร ลำดับที่ 2) คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นใน

เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำพาผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ลำดับที่ 3) คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกภาคเรียน และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

2) ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญที่สุดคือ พัฒนานโยบายของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รองลงมาคือ ประชุมวางแผนกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3) ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางให้ทุกคนมองเห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน รองลงมาคือ ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแผนแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความมุ่งมั่น หรือคาดหวังให้ทุกคนได้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียน

2.2 ด้านการสร้างความหวัง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีบุคคลากรเข้าร้องเรียนได้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่าย ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกินไป รองลงมาคือ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร บริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม และประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์

2) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานจนบรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงตามเป้าหมาย และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน

3) ผู้บริหารสามารถให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน

ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดแนวทางจากประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา และมีการปฏิบัติงานที่เน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

2.3 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม รองลงมาคือ ต้องเป็นกลางเห็นความเป็นเหตุเป็นผลของประเด็นปัญหา และรู้จักแก้ไข เข้าใจในผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้น

2) ผู้บริหารแสดงการยอมรับผิดด้วยความเต็มใจเมื่อทำงานผิดพลาด โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ยอมรับในความผิดพลาดจากเหตุและผลที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ สามารถชี้แจงและให้เหตุผลในการกระทำ ความผิดนั้น ๆ ได้ และน้อมรับคำติชมและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดในการบริหาร

3) ผู้บริหารสามารถเคารพในมติที่ประชุมแม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เคารพการตัดสินใจของมติในที่ประชุมแม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามมติอย่างเต็มกำลังและความสามารถ และมีความเป็นกลางในการตัดสินใจ ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.4 ด้านการสร้างศรัทธา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างสมเหตุสมผลทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยผ่านกิจกรรมการอบรมทั้งในและนอกสถานที่ และผู้บริหารเชิญวิทยากร หรือผู้นำทางศาสนา มาให้ความรู้ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อนำพาผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ และมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3) ผู้บริหารสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากการทำงานจริง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นผู้บริหารสามารถนำนโยบายของสถานศึกษามาพัฒนาต่อยอด อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดประชุมวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทาง ให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในอนาคต ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุทรไชย (2561) พบว่าการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการสร้างความหวัง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่ายอย่างมีเหตุและผล ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนเกินไป เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร บริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและถ่ายทอดแนวทางจากประสบการณ์ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา และมีการปฏิบัติงานที่เน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธร สุทรายุทธ (2553) พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการร่วมทุกข์ร่วมสุข การสนใจสอบถามสารทุกข์สุกดิบของบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัว ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความเป็นกลางและกล้าตัดสินใจยอมรับในมติส่วนใหญ่ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และเมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นก็ยินดียอมรับและแก้ไขอย่างเต็มที่ ผู้บริหารกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรในองค์กร แสดงให้เห็นความเป็นเหตุเป็นผลของประเด็นปัญหา รู้จักหาทางป้องกันและแก้ไข ยินดีในความสำเร็จและยอมรับผลเสียที่จะเกิดขึ้นและสามารถชี้แจงและให้เหตุผลในการกระทำผิดนั้น ๆ ได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปพัฒนาต่อยอดในการบริหารให้เกิด

ความผิดพลาดน้อยลง ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของมติในที่ประชุมถือเป็นอันสิ้นสุด แม้จะขัดแย้งกับความรู้สึกของตน แต่ก็ปฏิบัติงานตามมติอย่างเต็มกำลังและความสามารถ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งผู้บริหารยังต้องมีความเป็นกลางในการตัดสินใจ ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายสอดคล้องกับงานวิจัย วรกานต์ อินทรโสภะ (2555) พบว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งทางด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านอุปนิสัย และด้านศีลธรรม ซึ่งถ้าผู้บริหารคนใดมีคุณสมบัติครบถ้วน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยินดีและพร้อมปฏิบัติงานให้อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสร้างศรัทธา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และสร้างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายให้แก่บุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดอบรมโดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยผ่านกิจกรรมการอบรมทั้งในและนอกสถานที่ มีการเชิญวิทยากรหรือผู้นำทางศาสนา มาให้ความรู้และสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ และมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานจริงของตนเองแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวเรศ จิตต์ตรง (2556) พบว่า การใช้กระบวนการหรือวิธีดำเนินการในการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีความเต็มใจ และ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถมองการณ์ไกลเพื่อวางแผนในอนาคต และเข้าใจบทบาท หน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งทิศทางการบริหารองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 6 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

2. ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีที่บุคลากรเข้าร้องเรียน โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจและให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างความหวัง ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษากรณีที่บุคลากรเข้าร้องเรียนได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 7 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

3. ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีภาวะความเป็นผู้นำในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างกล้าหาญและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความรอบคอบ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างความไว้วางใจ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 8 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

4. ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีทักษะในการคิดอย่างมีระบบและสมเหตุสมผล มุ่งหวังเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างศรัทธา ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจคิดอย่างสมเหตุสมผลทำในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 8 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารในองค์กรประกอบอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทำให้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ รุยาพร. (2558). *ผู้นำสร้างได้*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอุดมศึกษา.
- กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- กรรณิการ์ อินทร์แก้ว. (2559). *ภาวะผู้นำชุมชนทางจิตวิญญาณและยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแนวสันติเพื่อความมั่นคงที่ยั่งยืนแบบองค์รวมศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำชุมชนในจังหวัดปัตตานี*. (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ณัฐนิชา หงส์ชัย. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ดวงทิพย์ ขุนโนนเขา. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ธรร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- นุชนาถ มีสมพิชน์. (2561). *ตัวแบบการประยุกต์หลักการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้สอบบัญชี กลุ่ม*

บริษัท สอบบัญชี ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2558). *ภาวะผู้นำ (ฉบับแนวใหม่) Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนสามัญวิทย์อุดมสาส์น.

วรกันต์ อินทรโสภณ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

เยาวเรศ จิตต์ตรง. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสิทธิ์ ทินจง, อติศร ศรีเมืองบุญ และธีระเดช จิราธนทัต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิเศษบัณฑิต. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(2), 61-70.*

Chen, C., & Yang, C. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organization Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics, 105*(1), 107-114.

Fry, W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 693-727.

Fairholm, G. W. (1996). Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work. *Leadership & Organizational Journal, 17*(5), 11-17.

Juhaizi Mohd Yusof & Izah Mohd Tahir. (2011). Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Proposed Conceptual Framework information. *Management and Business Review, 2*(6), 236-245.

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

Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Leadership Roles and Management Function in Nursing: Theory and Application*. (5th ed.). R.R. Donnelley – Crawfordsville: Lippincoll.