

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

THE FACTOR ANALYSIS OF SPIRITUAL LEADERSHIP OF SCHOOL  
ADMINISTRATOR IN THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE PHICHIT

ดวงพร พุ่มจำปา<sup>1</sup>, สธิรพร ชาวนชัย<sup>2</sup>

Duangporn Phumchampa<sup>1</sup>, Sathiraporn Chaowachai<sup>2</sup>

Corresponding Author E-mail: Duangpornp66@nu.ac.th

Received: Feb 02, 2025; Revised: Apr 01, 2025; Accepted: Apr 09, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักหลังหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวท

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.731 - 0.876 2) ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.717 - 0.801 3) ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.509 - 0.690 4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.820 - 0.834 5) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.527 - 0.616 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.609 - 0.638 สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรได้ร้อยละ 73.30

**คำสำคัญ :** ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, การวิเคราะห์องค์ประกอบ

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>1</sup> Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Naresuan University

<sup>2</sup> ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>2</sup> Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

## Abstract

The purpose of this research was to analyze the spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit. The sample group used in this research was school administrators and teachers in Phichit province, the academic year 2023, totaling 345 people. Classified as school administrators, 69 people were obtained by purposive selection and teachers, 276 people were obtained by stratified random sampling according to the proportion of teachers in each multi-campus of Phichit secondary schools. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were Exploratory Factor Analysis (EFA) by using the Principal Component Analysis (PCA) and Orthogonal Rotation by Varimax Rotation.

The research results found that the components of spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit consisted of 6 components: 1) Support and Development of Colleagues had a factor loading between 0.731 - 0.876; 2) Self-awareness and Personal Growth had a factor loading between 0.717 - 0.801; 3) Faith and Trust had a factor loading between 0.509 - 0.690; 4) Fostering Participation in the Workplace had a factor loading between 0.820 - 0.834; 5) Commitment and Dedication to Work had a factor loading between 0.527 - 0.616; 6) Clear Vision in Educational Leadership had a factor loading between 0.609 - 0.638. It was possible to explain the spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit at 73.30 percent.

**Keywords :** Factor Analysis, Education Administration, Spiritual Leadership

## บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายจากโลกยุค VUCA World ที่เต็มไปด้วยความผันผวนและคลุมเครือสู่ยุค BANI World ที่เปราะบางและซับซ้อน สถานศึกษาจึงต้องปรับตัวด้วยการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เน้นทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการใช้เทคโนโลยีสร้างการเรียนรู้ส่วนบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาความยืดหยุ่นในองค์กรและส่งเสริมสุขภาวะของครูและนักเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 มาตรา 258 (จ) ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กเล็กก่อนที่จะเข้ารับการศึกษาในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาให้มีกลไกพัฒนา ครูอาจารย์ มีจิตวิญญาณ มีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจและปรับปรุง โครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสอดคล้องกับระดับชาติ และระดับพื้นที่ (ราชกิจจานุเบกษา. 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาจากความเชื่อทางจิตวิญญาณของบุคคล กระทำมาจากจิตใจ ความรู้สึกภายในตนเอง มีความเป็นนักบริหารอยู่ในจิตวิญญาณตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ใหม่ที่จะสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชั้นชัย โชติตันติทรสกุล, และคนอื่น ๆ. 2566) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการและพฤติกรรมของสถานศึกษา เป็นการใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาซึ่งจิตใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน หากผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจะช่วยทำให้ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในการกำกับ ดูแล จำนวนทั้งสิ้น 30 แห่ง จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ.2566 - 2570) จากสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน/ภายนอก (SWOT Analysis) แนวโน้มของปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่มีอิทธิพลโดยตรง พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่ชัดเจนหลายครั้ง ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกมีความซ้ำซ้อน เพิ่มภาระงานให้กับสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารจะสามารถนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรักและความไว้วางใจกัน เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดความทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้การดำเนินการต่าง ๆ (ลัดดา จุลวงศ์, และศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. 2563) แม้จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอก และจากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จากการศึกษาพบว่า มีผู้เสนอองค์ประกอบเป็นจำนวนมาก จึงควรจัดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่สำคัญในการลดมิติของข้อมูล (dimensionality reduction) และใช้เพื่อสกัดตัวแปรหรือปัจจัยที่สัมพันธ์กันในกลุ่มเดียวกัน (Field, A. 2013) ให้อยู่ในรูปองค์ประกอบร่วมกันเผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อนำองค์ประกอบที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง กระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามการอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างที่ดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลัดดา จุลวงศ์ และศักดิ์ชัย นิธิญทวี (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นศรัทธาในคุณธรรมความดีงามอย่างมั่นคงเป็นแบบอย่างในการนำความรักความเมตตาสู่การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นจนกลายเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ค้นพบศักยภาพอันยิ่งใหญ่ที่ซ่อนอยู่ในตนเองและมีความมั่นคงอยู่กับการอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตที่เป็นเรื่องความดีงามความภาคภูมิใจในคุณค่าแห่งตนมากกว่าความสำเร็จในทางวัตถุหรือรูปธรรม

Fry, L. W. (2016) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง การนำที่สร้างแรงจูงใจภายในโดยมุ่งเน้นการมีจุดมุ่งหมาย (calling) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (membership) เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณให้กับผู้นำและผู้ตาม"

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยม ในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์การเกิดความรู้สึกมีจุดมุ่งหมาย ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำเชิงจิตวิญญาณเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์การ การสร้างวัฒนธรรมที่มีความหมายและคุณค่า ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ร่วมงาน

### 2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

Reave (2020) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในองค์การ โดยเน้นการพัฒนาจิตวิญญาณและคุณธรรมของผู้นำ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเติบโตในด้านจิตใจและการเชื่อมโยงกันในระดับบุคคลและทีม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างมีคุณค่า พบว่า คุณค่าทางจิตวิญญาณ (spiritual values) และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง (spiritual practices) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมี

ประสิทธิผลของผู้นำในระดับองค์กร ซึ่งการผสมผสานคุณค่าทางจิตวิญญาณเข้ากับการเป็นผู้นำไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับจริยธรรมในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและความพึงพอใจของบุคลากรในระยะยาว

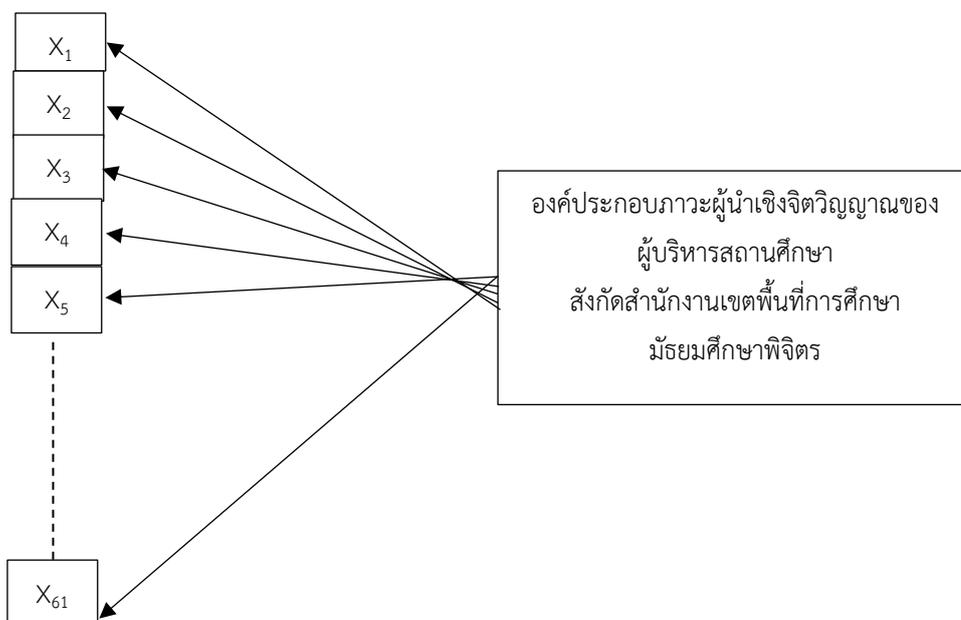
Fry (2016) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นทฤษฎีการนำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาแรงจูงใจภายใน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความหมายและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับคุณค่าทางจิตวิญญาณ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเน้นการมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ (calling) และการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (membership) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณทั้งสำหรับผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจของกลุ่มและของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทัศนคติของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตน หาโอกาสใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ร่วมงานที่เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจ กับทัศนคติและความต้องการของผู้ร่วมงานจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

**3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ** จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตามแนวคิดของ กมลวรรณ ทิพยเนตร (2556), พิสิทธิ์ เกียรติชัย (2557), ณัฐนิชา หงส์ชัย (2560), นิยอ บำรุง (2559), ดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา (2562), พลวัต แสงสีงาม (2564), อนันต์ ฉิมรงค์ (2566), Fry (2003), Zohar (2005) และ Uyar, S. (2019) ได้ผลการสังเคราะห์พฤติกรรมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 61 พฤติกรรม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจและระบุงค์ประกอบรวมที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ช่วยให้ลดจำนวน ตัวแปรสังเกตให้อยู่ในรูปองค์ประกอบรวมเผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สามารถจำแนกได้อย่างชัดเจน ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครู จำนวน 935 คน รวมทั้งสิ้น 1,004 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มที่มีบทบาทในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และครู จำนวน 276 คน ได้มาจากรีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละสภวิทยาเขต

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสภวิทยาเขต ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 61 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

#### 2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่เป็นตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร โดยพยายามตีความจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการกระทำ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และได้ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 61 ข้อ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าอยู่ที่ระดับ 0.99

### การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significance น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าเทคนิค Factor analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax rotation) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้น ต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3. การตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยตั้งชื่อองค์ประกอบจากพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัดของตัวแปร

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.962 แสดงว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 27,480 (Sig<.000) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax rotation) แสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance)	จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบ
1	32.10	52.61	52.61	11
2	4.57	7.49	60.10	9
3	3.09	5.06	65.16	11
4	2.15	3.52	68.69	6
5	1.55	2.54	71.22	6
6	1.27	2.08	73.30	7
7	1.03	1.69	74.99	0

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป อยู่ที่ 7 องค์ประกอบ โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จัดเป็น 6 องค์ประกอบ เนื่องจากองค์ประกอบ ที่ 7 ไม่พบตัวแปรในองค์ประกอบ จึงไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรได้ร้อยละ 73.30

3. ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป

โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งองค์ประกอบที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 32.10 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 52.61 เป็นการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น ผู้บริหารมีความสุข ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จที่เกิดขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.876 ผู้บริหารให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อมีข้อผิดพลาด และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.856 ผู้บริหารยึดผู้ร่วมงานเป็นศูนย์กลางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.731

องค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 4.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 7.49 เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเอง เช่น ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.801 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.792 ผู้บริหารมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.717

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.09 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 5.06 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่องความไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อผู้ร่วมงาน ความยึดมั่นในหลักการ รวมถึงการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาอย่างมีแบบแผน เช่น ผู้บริหารมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.690 ผู้บริหารใช้การครองตนและครองงานในการบริหารสถานศึกษา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.660 ผู้บริหารปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.509

องค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.15 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 3.52 เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.834 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.833 ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.820

องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.55 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 2.54 เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เช่น ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.792 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.616 ผู้บริหารคาดหวังในผลลัพธ์ เพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในเชิงบวก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.527

องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.27 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 2.08 เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์โดยรวมกำหนดเป้าหมาย สื่อสารชัดเจน เช่น ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะร่วมทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.641 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และวิธีการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.638 ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.609

## อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จของตนเอง สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเติบโตในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีความสอดคล้องกับจิตกรรณ ทรวงวิทยา (2560) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นด้านสำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยิ่งสอดคล้องกับ อนันต์ ฉิมยงค์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร การตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองช่วยให้สามารถรับมือกับแรงกดดันและความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Zohar (2005) กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความสามารถในการใช้ความฉลาดเพื่อตระหนักรู้ตนเอง (Self - awareness) รู้ในสิ่งที่ตนเองเชื่อและให้คุณค่า รู้สึกได้ว่าตนเองดำเนินชีวิตตามความเป็นจริงในขณะที่ต้องให้ความเคารพต่อผู้อื่นด้วย และยิ่งสอดคล้องกับดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบด้านความตระหนักในตนเอง ซึ่งการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและเป็นผู้มีสติสามารถหยั่งรู้โดยการสำรวจตนเอง และความมีคุณค่าของตนเองสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ โดยให้อยู่ในสภาวะที่พอเหมาะพอดี

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ด้วยการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และยึดมั่นในความถูกต้องและเหตุผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความศรัทธาและความไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าผู้นำมีจิตวิญญาณที่จะทำให้เกิดพลังความศรัทธาในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ในการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งกล่าวถึงการสร้างความหมายและจุดมุ่งหมายร่วมกันในองค์กรโดยอาศัยความไว้วางใจและความศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อกระตุ้นความผูกพันและการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณค่า และยิ่งสอดคล้องกับอนันต์ ฉิมยงค์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง ความหวังและศรัทธาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความจริงใจให้กับคณะครูและผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้รับทราบ ใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาจนสุดกำลังความสามารถของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือในการ

บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960) ในทฤษฎี X และ Y ที่ระบุว่าการจัดการแบบ Y เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับฉันทานุกรณหงส์ชัย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดการอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกภาคเรียน ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่แสดงความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจสามารถถ่ายทอดพลังงานเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Saeidinia, Salehi, Kamshad, Ali และ Pourmirza (2011) ได้สรุปผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญในทุกองค์การ ผู้จัดการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อผลิตภาพ (productivity) และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ และยังสอดคล้องกับนียอ บาสา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะศึกษานิเทศก์ บรรยากาศองค์กรผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ประกอบที่ 9 กล่าวถึงความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน มีความอดทนอดกลั้นสูงสามารถทนต่อความทุกข์ยากอย่างหนักแน่น

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และวิธีการ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะร่วมทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารลงมือทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม สื่อสารสถานการณ์จริงกับผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพรินทรี สุบินรัตน์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาด้วยการร่วมแรงร่วมใจ รวมพลัง และยังสอดคล้องกับพลวัต แสงสีงาม (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการสร้างและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดการประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบหลักและพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมในจังหวัดพิจิตรและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ควรนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยทั้ง 6 ด้าน ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพในด้านความรู้ ความคิด และจิตใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่จริงใจเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาพิจิตรควรนำผลการวิจัยทั้ง 6 ด้านไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณในการบริหารสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ชัย โชติตันติทรสกุล, ปณิธาน วรรณวัลย์, เกษกนก วรรณวัลย์, เพียงแข ภูผายาง และเพ็ญญา สุขเสริม. (2566). ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Dhammathas Academic Journal*. 23(4), 297-308.
- จิตจรุญ ทรวงวิทยา. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(1), 41-57.
- ณัฐธิดา หงส์ชัย. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงทิพย์ ขุนโนนเขา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสิทธิ์ เกียรติชัย. (2557). การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในศูนย์การประเมิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นียอ บานา. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะศึกษานิเทศก์ บรรยากาศองค์กรผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพรินทร์ สุบินรัตน์, และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 19. *วารสารอินทนิลทักษิณสาร*, 13(ฉบับพิเศษ), 67-81.
- พลวัต แสงสีงาม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, น. 13, 14, 77, 79, 81.
- ลัดดา จุลวงศ์, และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2563). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ**. วารสารวิชาการและวิจัย สังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. กระทรวงศึกษาธิการ
- อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fry, L.W. (2003). *Toward a theory of ethical and spiritual leadership*. *The leadership Quarterly*, 1(3), 12.
- Fry, L. W. (2016). *Spiritual leadership: A model for health care*. Palgrave Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Reave, L. (2020). *Spiritual values and practices related to leadership effectiveness*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 215–234.
- Rezeach & Karen Rezach. (2002). *Spiritual Leadership As a Model of Effective Leadership in Independent Schools*, Ed.D. Dissertation. Seton Hall University.
- Saeidinia, M., Hejazi, S. R., & Rahnema, M. (2011). *Affects of Similarity Model on Organizational Commitment Thesis*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24), 189-197.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. New York: Prentice-Hall.
- Uyar, S. (2019). *Spiritual Leadership*. *Journal of Healthcare Management and Leadership*: 22-26.
- Zohar, D. (2005). *Spiritually intelligent leadership*. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51.