

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค



ปริญญาโท  
ของ  
ศรীরินทร์ เลิศวิไลย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค



บทคัดย่อ  
ของ  
ศรীরินทร์ เลิศวิไลย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

ศรีวรินทร์ เลิศวิทย์. (2561). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก: ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค. ปริญญาโท กศ.ม.(การวิจัยและพัฒนาศึกษานิเทศก์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข.

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก จำนวน 162 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา ด้านการมีความรักต่อผู้อื่น เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) กับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ พบว่า เมื่อเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย การมีความหวัง/ศรัทธามีค่าน้ำหนักมากที่สุด เท่ากับ 0.86 รองลงมา การมีวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.85 และการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.57 ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้ค่า Chi-Square = 0.27, df = 2, p = 0.873, RMSEA = 0.000, GFI = 0.953, AGFI = 0.858 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า Chi-Square = 12.51, df = 4, p = 0.013, RMSEA = 0.132, GFI = 0.968, AGFI = 0.832 นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.96, 0.54 และ-0.73 ตามลำดับ โดยความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 79

ANALYSIS OF THE CAUSAL FACTORS AFFECTING SPIRITUAL LEADERSHIP AMONG  
SUPERVISORS UNDER THE JURISDICTION OF PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA  
OFFICE, EASTERN REGION: MIMIC MODEL



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Research and Development on Human Potentials  
at Srinakharinwirot University

July 2018

Sriwarin Lerdwilai. (2018). *Analysis of the Causal Factors Affecting Spiritual Leadership among Supervisors Under the Jurisdiction of Primary Education Service Area Office, Eastern Region: MIMIC MODEL*. Master's thesis, M.Ed. (Research and Development on Human Potential). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Asst.Prof.Dr.Orn-uma Charoensuk.

The objectives of this research were 1) to study the meaning and the composition of the spiritual leaders of the supervisors; and 2) to develop and validate a causal model of the causal factors that affect spiritual leadership. The model involved supervisors and was created in accordance with the empirical data. The population used in this research included one hundred and sixty two supervisors, under the jurisdiction of Primary Education Service Area Office, Eastern Region. The variables used in the research were independent variables: organizational commitment, job satisfaction, corporate culture, and the dependent variable was spiritual leadership. The instruments used in this study were two interviews and questionnaires. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, confirmation analysis, and confirmatory factor analysis (CFA) The researcher additionally conducted pertinent analyses using applications of the structural equation modeling (SEM) method of the Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) Model.

The results of the research were as follows: 1) the results of interview showed that the spiritual leader of the supervisors under the jurisdiction of Primary Education Service Area Office, Eastern Region consisted of three components: vision ,hope/faith and altruistic love. When analyzing the confirmatory element, the Confirmatory Factor Analysis (CFA) with theoretical concepts used by the researcher, found that the priority was descending. Hope/Faith had the highest weight at 0.86, followed by vision. The weight was 0.85 and there was love for others. Chi-square = 0.27, df = 2, p = 0.873, RMSEA = 0.000, GFI = 0.953, AGFI = 0.858. The spiritual leadership behaviors were consistent with the empirical data. 2. The causal factors model affected the spiritual leadership of the supervisors and were consistent with the empirical data. Chi-square = 12.51, df = 4, p = 0.013, RMSEA = 0.132, GFI = 0.968, AGFI = 0.832. In addition, the results found that, organizational commitment has the greatest positive influence on spiritual leadership, followed by job satisfaction, which had a positive influence on spiritual leadership. organizational culture had a negative influence on spiritual leadership. The coefficients of influence were 0.96, 0.54 and -0.73, respectively. aspect of organizational commitment, job satisfaction, organizational culture can together explain the variance of spiritual leadership in the working seventy nine percent.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค  
ของ  
ศรীরินทร์ เลิศวิสัย

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
วันที่.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาและเอื้ออาทรอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งให้โอกาส กรุณาให้ความดูแลเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ วิธีคิด อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้วิจัย ขอบพระคุณท่านที่ติดตามความก้าวหน้า ในการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความเมตตา ให้กำลังใจ และคำแนะนำที่มีคุณค่า สิ่งทั้งปวงเหล่านี้ มีค่ายิ่งสำหรับผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข และอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ผู้เป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบเพิ่มเติม เพื่อให้ความเห็นและเสนอแนะให้ปริญญานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมฆากการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล ดร.อัสม่า คัมภีรานนท์ ดร.ครรชิต แสนอุบล ดร.พินิตา ศกุนตนาค ดร.นวรินทร์ ตาก้อนทอง ดร.วิญจนา อยู่ในศีล และอาจารย์ปานวาสน์ มหาลลิต เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือ และเสียสละเวลาในการแก้ไขให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาค ตะวันออกทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาที่เป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยและ เป็นกำลังใจในการศึกษาตามหลักสูตรของภาควิชาและให้คำแนะนำในการหาความรู้ในการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทุกคนที่เป็นกำลังใจรวมทั้งให้คำปรึกษาที่ดีตลอดมา จนกระทั่งการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสิ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวกวิ ผู้ช่วยอธิการบดี และนางสาวปิยวรรณ สนธิโสมพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งให้คำปรึกษาที่ดีตลอดมา อีกทั้งยังสนับสนุนผู้วิจัยในทุกเรื่องจนกระทั่งการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสิ้น

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว น้องชาย สามีและลูกชาย ที่คอยมอบความรัก กำลังใจ และให้การสนับสนุนผู้วิจัยในทุกเรื่องอันเป็นเบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัย

ศรวิรินทร์ เลิศวิสัย

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	8
ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>12</b>
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ .....	12
นิยาม ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	12
แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	15
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	29
ความผูกพันต่อองค์กร.....	30
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
วัฒนธรรมองค์กร.....	35
การวิเคราะห์หมีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) .....	37
งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์หมีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) .....	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	44
สมมติฐานในการวิจัย.....	45
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>46</b>
การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	46
การเลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	49
ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย.....	57
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>60</b>
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
<b>5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>81</b>
ความมุ่งหมาย และวิธีดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผลการวิจัย.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	87
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>88</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>98</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>114</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	21
2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ.....	29
3 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด.....	49
4 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	52
5 เกณฑ์การให้คะแนน.....	56
6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	73
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	74
8 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	74
9 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัว.....	77
11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม.....	78
12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	79
13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออกเฉียง.....	80

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แนวคิดทฤษฎีของฟราย.....	17
2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ ฉวีวรรณ ชูสนุก.....	39
3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ วุทธิชัย ลีมอรุณทัย.....	40
4 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ พันธุ์รัช ศรีทิพันธ์.....	41
5 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ จตุพร เหลืองอุบล และคณะ.....	42
6 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ ดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์.....	43
7 กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น.....	45
8 แสดงจำนวนประชากร.....	50
9 แสดงโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์.....	70
10 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก.....	75
11 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกล่มกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก..	79

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ระบบการศึกษาไทย คือ กลไกที่สำคัญในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ เชื่อมโยงกัน ศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการช่วยพัฒนาระบบการเรียนการสอน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม โดยจากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการ. (2550) พบว่า การปฏิรูปที่ผ่านมา มีเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงต่อยอด ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ และคุณภาพเด็กยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด สาเหตุหลักมาจากครูขาดการพัฒนาตนเองในเรื่องการแสวงหาความรู้ ไม่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถสอนและพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ อาจเนื่องมาจากขาดการนิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนาการเรียนการสอน (รายงานประจำปีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). 2559) สอดคล้องกับ สุพักตร์ พิบูลย์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ถือเป็นผู้นำ หรือกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง น่าจะมีผลต่ออย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศได้

ศึกษานิเทศก์ คือ บุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมมือกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ในการศึกษาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเสมอ เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ ความตระหนัก และมีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพแล้ว จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มีกาลยาณมิตร สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความศรัทธา ให้กับผู้บริหารนิเทศ ความศรัทธานี้จะส่งเสริมความยอมรับ ความเชื่อถือ และผู้ที่มีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตวิญญาณเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). 2548), (มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์, ครูสภา. 2556: ออนไลน์) โดย ไวลส์และโลเวลล์ (พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. 2553: 13; อ้างอิงจาก Wiles; & Lovell. 1967) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้บริหารนิเทศในทุกด้านและทักษะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ สามารถชักนำให้ผู้อื่นยอมรับในวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ สามารถสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ 3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ได้แก่ สามารถสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานกลุ่ม วางแผนและ

ดำเนินงานร่วมกันได้ 4) ทักษะด้านการบริหารบุคคล ได้แก่ สามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่งงาน และ 5) ทักษะด้านการประเมินผล ได้แก่ สามารถเก็บรวบรวมหลักฐานได้อย่างมีระบบ เป็นผู้ตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับ ธเนศ ขำเกิด (2559) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญข้อหนึ่งที่เน้นเรื่องการยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างความตระหนัก ความเชื่อถือศรัทธาและความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความเป็นประชาธิปไตย และจากรายงานการพัฒนานิเทศติดตามผลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2559: ออนไลน์) สรุปการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้ การนิเทศ ติดตามผลยังไม่บรรลุต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ยังนิเทศไม่ทั่วถึง ศึกษานิเทศก์ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดภาวะผู้นำ ตลอดจนความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพเฉพาะ ต้องมีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์อย่างเร่งด่วน ผู้รับการนิเทศมีเจตคติในแง่ลบเหมือนถูกจับผิด คิดว่ายุ่งยาก คิดว่าเป็นเพียงการสังเกตการสอนเท่านั้น เชื่อมโยงกับ กิติมา ปรีดีดิถก (2532: 293) ที่ว่าศึกษานิเทศก์ถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มักถูกเพิกเฉย ในบางครั้งถูกต่อต้านจากครู ทำให้งานล้มเหลวอย่างง่าย ๆ ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุดในการทำหน้าที่การนิเทศสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ว่า จะต้องเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ มีความเชื่อสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในตนเองและผู้อื่นให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานได้ (Fry; & Slocum. 2008: 93)

ผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หลายคนคงนึกถึงผู้นำทางศาสนาหรือลัทธิต่างๆ ที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตาม แม้แต่คำพูดหรือการกระทำ จะมีคนนำไปเป็นแบบอย่างและสรรเสริญโดยตลอด จะเห็นว่าผู้นำทางจิตวิญญาณที่เป็นที่รู้จักกันดี ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับทั้งทางโลกและทางธรรม เช่น ขงจื้อ, พระเยซู, องค์ดาไล ลามะ (Dalai Lama) เป็นทั้งผู้นำทางศาสนาของชาวทิเบต และยังมีผู้นำอีกหลายท่านที่ได้รับการยกย่อง เช่น เนลสัน แมนเดลา (Nelson Mandela) อดีตประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ผู้นำการต่อต้านนโยบายแยกคนต่างผิวออกจากกัน ได้รับรางวัลเกียรติยศสูงสุด คือ รางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ เมื่อเดือนธันวาคมในปี 2536 แม้จะไม่ได้มีตำแหน่งเกี่ยวข้องกับศาสนาโดยตรง แต่ก็มีศรัทธาแรงกล้าในศาสนา และพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ในหลวงรัชกาลที่ 9) เป็นผู้ที่ประชาชนคนไทยทุกคนต่างมีความจงรักภักดีต่อพระองค์ ด้วยพระองค์ท่านทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่ใช้ทศพิธราชธรรมในการปกครองประเทศ ทรงเสียสละทั้งแรงพระวรกาย ทรัพย์สินส่วนพระองค์ และความสุขส่วนตน ทรงประพฤติดีงามทั้งกาย วาจา ใจ มีความซื่อตรง ดำรงตนในความสัตย์สุจริต มีความรัก ความเมตตา และห่วงใยต่อประสกนิกร ไม่โกรธและไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความอดทนต่อสิ่งทั้งปวง มีความยุติธรรม ยึดถือความถูกต้อง ด้วยเหตุนี้เองพระองค์ท่านจึงได้รับรางวัล “ผู้นำระดับโลก” เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2552 เป็นต้น ในความเป็นจริงแล้วศาสนาและจิตวิญญาณ

มีความแตกต่างกัน ศาสนาจะไปเกี่ยวข้องกับเรื่องความเชื่อของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เหนือธรรมชาติ คำสั่งสอนหรือปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนา แต่จิตวิญญาณ คือ แรงขับหรือแรงปรารถนาที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความหมาย มีความมั่นคงภายในจิตใจ และมีความพยายามเพื่อความสำเร็จในชีวิต (วิภาพร ตันตสวัตต์. 2559: 2; อ้างอิงจาก Dombeck; & Karl. 1987) จริงแล้วไม่ได้มีความหมายเพียงแค่นี้ แต่ยังหมายถึงลักษณะของบุคคลที่ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมั่นคง มีปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งที่ตนยึดเหนี่ยวศรัทธา จนกระทั่งสัมผัสได้ถึงกระแสจิตวิญญาณบริสุทธิ์ที่กระตุ้นเร้าภายในจิตใจ ได้แก่ ความรัก การให้อภัย สันติสุข ความสุภาพอ่อนน้อม ความอดทน อดกลั้น เป็นต้น และดำเนินชีวิตตามจิตวิญญาณบริสุทธิ์นั้น แทนที่การทำตามใจตนเองส่งผลให้บุคคลนั้นๆ เข้าใจความจริงแท้ของชีวิตอย่างลึกซึ้ง มีแรงบันดาลใจเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเข้าถึงคุณค่าแท้จริงแห่งงานนั้นๆ มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อม เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อศรัทธา ความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมงาน ในการอุทิศตนเพื่อการทำงานนั้นๆ โดยปราศจากการออกคำสั่งใดๆ (พัชนี สมกำลัง. 2555: 18; อ้างอิงจาก Sanders O.J.S.,1980)

การมีจิตวิญญาณ เป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามค้นหาข้อมูลและวิธีการที่จะทำให้อุบลากรภายในองค์กร เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณถือได้ว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับปัญหา และยังเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณในการทำงานสูง จึงเข้าใจความต้องการทางจิตวิญญาณของคนภายในองค์กรได้อย่างแท้จริง โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณจะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น เข้าใจเป้าหมายในการทำงาน มีความเชื่อ และมีจริยธรรมในการทำงาน ไม่ยึดติดในตัวตนของตนเอง (วิภาพร ตันตสวัตต์. 2559: 1; อ้างอิงจาก Perkins; & Wellman. 2009) ศีกษานิเทศก์ถือได้ว่าเป็นผู้นำในบริบทหนึ่งที่คอยช่วยเหลือทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุกด้าน

จะเห็นได้ว่า นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกันมากขึ้น ดังเห็นได้จากฟราย (Fry. 2003: 56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณพัฒนามาจากโมเดลแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน อีกทั้งยังกล่าวว่า เป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ ส่งเสริมความมุ่งมั่นขององค์กร เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมาย โดยได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากการสำรวจแนวคิดของการทำงานในเชิงบวกของมนุษย์ สู่การพัฒนาการทำงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม จิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายในของมนุษย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวัง/ศรัทธา 3) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ต่อมาฟรายและมาเธอร์รี่ (Fry, L.W; & Matherly, L. 2006) ได้ทำการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ (Causal model) เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณด้วยวิธีการบูรณาการงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า คุณลักษณะของผู้นำทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 11 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) การให้อภัย/การยอมรับ 3) ความมีสัจจะ 4) ความซื่อตรง 5) ความกล้าหาญ

6) ความอ่อนน้อม 7) ความมีเมตตากรุณา 8) การเอาใจใส่/ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 9) ความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค 10) ความดีเลิศ 11) ความสนุกสนาน โดยใช้ทฤษฎีต้นแบบที่ ฟราย (Fry. 2003) สร้างขึ้น และยังอธิบายเพิ่มเติมถึงทฤษฎีภาวะผู้นำทั่วไปที่ก่อนหน้านี้จะมองไปที่เรื่องของตัวแปรเกี่ยวกับกายภาพ อารมณ์ ความรู้สึก การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับองค์กร โดยละเอียดในเรื่องจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นความต้องการพื้นฐานของผู้นำและผู้ตามเพื่อความอยู่รอดทางด้านจิตวิญญาณทำให้องค์กรที่มีประสิทธิผล และเป็นแม่แบบสำหรับ การพัฒนาองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรในเชิงบวก สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในของตนเอง และผู้อื่นให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานได้ (Fry; & Slocum. 2008: 93) ส่วน แซนเดอร์ (พัชนี สมกำลัง. 2555; อ้างอิงจาก Sanders O.J.S. 1980) ได้อธิบายลักษณะความเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในพลังอำนาจเหนือธรรมชาติ พลังของคุณธรรม เข้าใจความจริงแท้ และพฤติกรรมของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามโดยมิได้มุ่งหวังให้บุคคลพอใจหรือยกย่องให้เกียรติตน มีแรงจูงใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง มีสติเม่นและเฟอ์กูสัน (Milliman; & Ferguson. 2008: 19-41) กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเน้นเรื่องคุณธรรม ความเข้มแข็งและข้อผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คอนเจอร์และคานันโก (Conger; & Kanungo. 1998) และวูล์ฟ (Wolf. 2004: 22-50) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการส่งเสริมความสมดุลในด้านความต้องการในการทำงานที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานของตนเอง โดยเชื่อว่าเป้าหมายสำคัญที่สุดขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และฟราย (Fry. 2003: 706) ยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะรวมไปถึงผู้นำที่สอนหลักการที่ถูกต้อง โดยประยุกต์ใช้เทคนิคที่ช่วยกำกับดูแลกลุ่มคนในหน่วยงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นแม่แบบสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวก อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ไม่เพียงแต่สามารถอยู่ร่วมกันได้ แต่เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยเน้นเรื่องคุณธรรม ความเข้มแข็ง และข้อผูกพันของคนในองค์กร และครอบคลุมแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความรัก ความอดทน การให้อภัย และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับธรรมชาติ (Fry; et. al. 2011: 260)

ปัจจุบันผู้วิจัย พบว่า งานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีน้อยมาก และยังไม่มีการศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ แต่พบว่า มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทอื่นๆ ได้แก่ รภัสศา พิมพา (2557) ศึกษาเรื่องการแสดงออกถึงพฤติกรรมทางภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแนวใหม่ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำแบบตามสภาพจริง กมลวรรณ ทิพเนตร (2556) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเชิงปริมาณและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง วิภาพร ตันทสวัสดิ์ (2559) ศึกษาอิทธิพล



ภูมิภาคตะวันออกเป็นเขตพัฒนาพิเศษภูมิภาคตะวันออกที่มีการวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ชัดเจนแน่นอน โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการบูรณาการการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันทั้งในและนอกเขตพัฒนาพิเศษภูมิภาคตะวันออกพัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยและการประกอบกิจการ มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ ทั้งแก่ผู้ประกอบการ และผู้อยู่อาศัยในเขตพัฒนาพิเศษภูมิภาคตะวันออกอีกด้วย (ร่างพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภูมิภาคตะวันออก. กระทรวงอุตสาหกรรม. 2560: ออนไลน์) โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

ขณะเดียวกันด้านการจัดการศึกษา ได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นั่นคือการสร้างคนให้มีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เป็นหัวใจสำคัญในการสื่อสารกับนานาชาติ ทั้งเพื่อการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานความร่วมมือ และการค้าขาย การส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสะเต็มศึกษา (STEM Education) การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้โครงการโรงเรียนดี ใกล้บ้าน มีระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หรือสอบเข้ามหาวิทยาลัย ภายใต้หลักคิด “ลดภาระของเด็กและผู้ปกครองในการวิ่งรอกสอบ เพิ่มความยุติธรรมสำหรับเด็กด้อยโอกาสและเด็กยากจน และเพิ่มความเที่ยงตรงในการสอบคัดเลือก” เป็นต้น (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. 2559 : ออนไลน์) โดยผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพราะ ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุน ให้คำปรึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานและโรงเรียน ให้สามารถสร้างผู้เรียน และพัฒนาชุมชน เพื่อรองรับการเป็นเขตพัฒนาพิเศษภูมิภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อผู้วิจัยทำการสำรวจขนาดประชากรเบื้องต้นที่สนใจศึกษา พบว่า มีจำนวนน้อยกว่า 250 คนเนื่องจากศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มสาขาวิชาชีพเฉพาะ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) โดยโมเดลมิมิคจะเหมาะสำหรับประชากรที่มีขนาดเล็ก อีกทั้งยังเป็นโมเดลที่มีตัวแปรแฝง โดยที่ตัวแปรแฝงนั้นได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสังเกตได้หลายตัวแปร และส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรภายในสังเกตได้หลายตัวแปร กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ เป็นตัวแปรแฝงที่มีหลายสาเหตุและวัดได้จากตัวบ่งชี้หลายตัว (Joreskog; & Sorbom. 1996) อีกทั้งยังมีความโดดเด่นทางด้านการประมาณค่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องภายใน ตลอดจนแนวคิดที่ไม่สามารถสังเกตความสัมพันธ์ได้ รวมไปถึงการวัดค่าความผิดพลาดที่เกิดจากกระบวนการที่สมการถดถอยไม่สามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรเหตุใดควรให้ความสำคัญมากกว่ากัน และจะส่งผลไปยังตัวแปรผล

อย่างน้อยต่างกันอย่างไร การวิเคราะห์ลักษณะนี้จะทำให้ผู้วิจัยทราบถึงผลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรที่มีต่อตัวแปรแฝงได้อย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน ว่าสอดคล้องกับทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ หรือมีองค์ประกอบใหม่ ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ และปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกมาส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก หรือไม่และมากน้อยเพียงใด และเมื่อนำโมเดลเชิงสาเหตุมาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพียงใด โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยผ่านบริบทของศึกษานิเทศก์หรือบริบทอื่น ๆ ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อให้ทราบความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน ว่าสอดคล้องกับทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ หรือมีองค์ประกอบใหม่ ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ และศึกษาว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก หรือไม่และมากน้อยเพียงใด จากนั้นเมื่อนำโมเดลเชิงสาเหตุมาตรวจสอบจะพบความสอดคล้องกลมกลืนกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมากน้อยเพียงใด โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC)

โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าจะสามารถเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยผ่านบริบทของศึกษานิเทศก์หรือบริบทอื่น ๆ ต่อไป นอกจากนี้ ผู้วิจัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 8 จังหวัด ได้แก่ 1) จันทบุรี 2 เขต 2) ชลบุรี 3 เขต 3) ตราด 1 เขต 4) ระยอง 2 เขต 5) ฉะเชิงเทรา 2 เขต 6) ปราจีนบุรี 2 เขต 7) สระแก้ว 2 เขต 8) นครนายก 1 เขต ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งหมด 162 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มในการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สัมภาษณ์ ดังนี้

### 1.1 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน

1.1.1 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อย่างน้อย 10 ปี

1.1.2 มีวิทยฐานะระดับชำนาญการขึ้นไป หมายถึง เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.). (2549) กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 157)

1.1.3 มีผลงานดีเด่น เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริการแก่สังคม ชุมชน

### 1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน

1.2.1 เป็นผู้บริหารในหน่วยงานที่สัมพันธ์กับศึกษานิเทศก์ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ดูแลงานนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

1.2.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 15 ปี

1.2.3 มีผลงานดีเด่น เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริการแก่สังคม ชุมชน

2. กลุ่มเป้าหมายสำหรับการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มเป้าหมาย โดยพิจารณาจากข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ อย่างน้อย 10 -20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์หรือตัวแปร (Hair; et. al. 2010) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้นจำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 162 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 132 คน และกลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการ Try out เครื่องมือ จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างกัน

### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ตัวแปรภายใน

1.1 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

1.2 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การ มีความหวัง/ศรัทธา การมี

ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว

#### 2. ตัวแปรภายนอก

ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของศึกษานิเทศก์ในการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของตนเองและบุคลากรภายในโรงเรียน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความรักให้กับผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ ทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ เกิดจิตสำนึกและศรัทธาตนเองได้ ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ทำให้เกิดความผูกพันในงานและสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของศึกษานิเทศก์ที่สามารถอธิบาย ให้คำแนะนำ และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหา การดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอนตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน จนสามารถแสดงศักยภาพ หรือความสามารถออกมาใช้ในการทำงานได้

1.2 การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความเชื่อและความหวังอย่างแน่วแน่ว่า สามารถทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามแนวทางและนโยบายในการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกำหนดได้ และดำเนินการคิดค้นเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งผลักดันให้บุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียน สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากรภายในโรงเรียน อดทนต่ออะไรก็ตามที่ยากลำบาก เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) หมายถึง ความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่แสดงถึงความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริ่งใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่น และมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์ และรู้สึกกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ พอใจ/ไม่พอใจ ในงานที่ปฏิบัติงาน หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการเคารพกันในระบบอาวุโส ปฏิบัติต่อกันอย่างกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในองค์กร การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำงาน อีกทั้งยังมีแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้ความช่วยเหลือทุกคนในองค์กรเมื่อได้รับความเดือดร้อน

5. ศึกษานิเทศก์ (Supervisors) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนี้เทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก ที่เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะการสร้างปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยทำหน้าที่นิเทศ ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมมือกับครู ผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ในทุก ๆ ด้าน จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

6. การวิเคราะห์หิมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause : MIMIC) หมายถึง การวิเคราะห์โมเดลหิมิมิคของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรเกณฑ์ที่เป็นตัวแปรแฝงด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง โดยรูปแบบโมเดลหิมิมิค ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ (x-variables) หลายตัวแปรทำนายหรือส่งผลต่อตัวแปรแฝง(Eta) หนึ่งตัวแปรโดยที่ตัวแปรแฝงนั้นวัดได้จากตัวบ่งชี้ (y-variables) หลายตัวแปร (Joreskog; & Sorbom. 1996) การวิเคราะห์ลักษณะนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงผลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก ได้อย่างชัดเจน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ผู้วิจัย จึงค้นคว้าตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
  - 1.1 นิยาม ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
  - 1.2 แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
  - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
  - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
  - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน
  - 2.3 วัฒนธรรมองค์กร
3. การวิเคราะห์มีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC)

#### 1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

##### 1.1 นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

###### จิตวิญญาณ

คำว่า จิตวิญญาณ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และจิตที่บุคคลมีความดี การรู้จักตนเอง ลดละความเห็นแก่ตัว มีปัญญา มีการเข้าถึงสิ่งที่สูง จิตหรือจิตวิญญาณเป็นคำกลางๆ โดยสัตว์มีแค่จิตหรือวิญญาณแต่ไม่มีจิตวิญญาณหรือจิตสูง จึงกล่าวได้ว่า สัตว์มีกาย จิต สังคม ในขณะที่มนุษย์มีกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ (กมลวรรณ ทิพนนตร. 2556: 15 อ้างอิงจาก ประเวศ วะสี. 2544) สอดคล้องกับ พงศ์เทพ สุธีรัฐฉิม (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า จิตวิญญาณ และปัญญา มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันแทบจะเป็นเรื่องเดียวกัน จิตที่มีปัญญา การที่จิตจะลงลึกถึงจิตวิญญาณได้ต้องอาศัยปัญญาที่ใช้ในทางดี หรือปัญญาญาณ หรือจิตวิญญาณที่ดีอาจไม่ต้องอาศัยปัญญาก็ได้ เมื่อปัญญาทำงานร่วมกับจิต จะทำให้มนุษย์มีสัมมาทิฐิ ความรัก ความเอื้ออาทร ความเมตตา กรุณา ความไม่เห็นแก่ตัว เช่น เมื่อปัญญาเข้ามาในจิตเมื่อการรับรู้มัน มันเกิดแสงสว่างขึ้น มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ปัญญามันจะเกิด แล้วเมื่อปัญญามันเกิดมากเท่าไร กรุณามันจะเกิด มันจะเกิดความรักอย่างไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

ในทางพุทธศาสนาจิตวิญญาณ เป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ที่นอกเหนือจากร่างกายและจิตใจ กายเป็นธรรมชาติ รู้สึกไม่ได้ ประกอบด้วย ดิน น้ำ ลม ไฟ ไม่ได้ไม่ชั่ว เหมือนกันทุกชีวิต

จิตเป็นธรรมชาติ (พระมหาประทีป. 2544) จิตวิญญาณอาจหมายถึงระบบความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมหรือหลักเกณฑ์ที่ไม่ต้องการการพิสูจน์ ซึ่งอยู่บนฐานของคำสอนของผู้ที่มีแรงบันดาลใจที่สูงส่ง สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์หรือพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) กล่าวว่า ผู้นำทางจิตวิญญาณ หมายถึง ผู้นำที่ยึดหลักสัจธรรมอย่างมีคุณธรรม ใช้สติปัญญาในการจัดการส่วนรวม จุฬารัตน์ โสตะ (2554: 39-45) กล่าวว่า จิตวิญญาณ มีความหมายเกินกว่าการมีสภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่ดี และมีความสุข หนึ่งในคำจำกัดความของคำว่า “ความเป็นจิตวิญญาณ” คือ การมองกลับเข้าไปภายใน เพื่อค้นพบเอกลักษณ์ที่แท้จริงของเราที่ถึงแม้จะพียงายแต่หนักแน่นและลึกซึ้ง คำว่า “มองเข้าไปภายใน” คือ การค้นพบว่าเราคือใคร คุณค่าของเราคืออะไร และอะไรคือสิ่งที่มีความหมายและเป้าหมายชีวิตแก่เรา ส่วน “เอกลักษณ์ที่แท้จริงของเรา” คือแก่นแท้ของตัวเราที่บางคนอาจพูดว่าประสบการณ์ของความสงบที่แสดงออกมาในรูปความกรุณา นอกจากนี้ ความเป็นจิตวิญญาณยังหมายถึงการเดินทางเพื่อค้นพบตนเอง ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการกลับเข้าไปสู่ภายในเท่านั้น ท้ายที่สุดเราจำเป็นต้องออกมาสู่การตระหนักรู้ของการเชื่อมโยงกับมนุษย์ทุกคน และการรับรู้ถึงบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเอง อนันดาราจา และไฮท์ (Anandarajah; & Hight. 2001) ได้นิยามความหมายของจิตวิญญาณว่าเป็นประสบการณ์ของมนุษย์ที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive) ประสบการณ์ (experience) และพฤติกรรม (behavior) สอดคล้องกับมาเฮอร์ Mahler (2008) ได้กล่าวถึงมิติทางจิตวิญญาณ โดยเริ่มจากการค้นหาความหมายของคำว่า วิญญาณ (spirit) ในพจนานุกรม Oxford ซึ่งให้ความหมายว่า ปัญญาหรือส่วนที่ไม่ใช้วัตถุของมนุษย์ ส่วนคำศัพท์ “ทางวิญญาณ” (spiritual) ว่ามีการให้นิยามหลากหลาย โดยมีแก่นสารรวมคือปรากฏการณ์ที่ไม่ใช้วัตถุทางธรรมชาติ แต่อยู่ในขอบเขตของความคิดที่ในใจมนุษย์ โดยเฉพาะความคิดที่จะพัฒนาเท่าที่เราจะสามารถรวบรวมได้ในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ มนุษย์มีการกระทำตามความคิดที่ผุดขึ้นในใจ บ่อยครั้งที่มนุษย์พัฒนาความคิดเพื่อปรับปรุงโลกที่พวกเขาอาศัยอยู่ ทำให้ชาติพันธุ์มนุษย์แตกต่างจากสัตว์

คำว่า จิตวิญญาณ นอกจากจะใช้ในบริบททางด้านศาสนา หรือสุขภาพแล้วยังนำมาใช้ทางการศึกษาด้วย จากปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาถูกกล่าวถึงกันมากด้านหนึ่ง คือ ปัญหาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพบว่า ครูมีจิตวิญญาณและความเชื่อแตกต่างจากสมัยก่อน คนสมัยก่อนเป็นครูเพราะตั้งใจจะเป็นแต่ปัจจุบันคนที่ตั้งใจเรียนวิชาชีพรูออกมาเป็นครูจะน้อยมาก จิตวิญญาณและความเชื่อส่วนใหญ่ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาตนเอง สังคมในอดีตให้ความสำคัญกับอาชีพครูมาก คนที่เรียนดีที่สุดจะถูกคัดเลือกให้เป็นครู (อำนาจ อยู่คำ. 2551) ดังนั้นจึงควรที่จะเร่งพัฒนาระบบการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ด้านจิตวิญญาณความเป็นครูในลำดับต้นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปนิยาม ความหมายของคำว่า “จิตวิญญาณ” คือ สภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่ดี คือการมีปัญญา มีความรู้สึกที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีจิตสำนึก รับผิดชอบ เป็นคนดี และไม่เห็นแก่ตัว มีความรักความเมตตา และการให้อภัย

## ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้แสดงทัศนะในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณหลากหลายทัศนะ ดังนี้

ฟราย (Fry. 2003) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นผู้นำที่สอนหลักการที่ถูกต้อง การประยุกต์เทคนิคที่ช่วยกำกับดูแล ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นทฤษฎีสาเหตุตามรูปแบบการจูงใจภายใน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความหวัง/ความเชื่อ และการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเปรียบเสมือนแม่แบบในการพัฒนาองค์กรเชิงบวก สอดคล้องกับ แฟร์โฮลม (Fairholm. 1997: 11-17) ที่ว่าผู้นำจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วม เต็มใจและมีจิตวิญญาณที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ร่วมกัน โดย ซิเย, นาเจสเซีย และเอสฟฮานี (Ziyai; Nargesian; Esfahani. 2008: 67-86) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการเคารพในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการคำนึงถึงบริบทที่แสดงถึงหนทางที่เป็นทั้งความเชื่อ (belief) จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความหวัง (hopeful) ขององค์กรในอนาคต ในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีผู้นำทางจิตวิญญาณการเอื้ออำนาจให้กับลูกจ้าง (empowerment) เอาใจใส่ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resources) ให้มีความสำคัญในเรื่องบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในด้านการจัดสรรทรัพยากร วัฒนธรรมองค์กรและเทคโนโลยี ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชัยลาภ สิงห์เจริญ (2553) ว่าบุคคลที่มีความเป็นผู้นำจะมีบุคลิกลักษณะ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายในของผู้นำที่พึงประสงค์ที่จะบริหารมีแรงจูงใจในความเป็นผู้นำในองค์กร โดย ดราฟท์ (Draft. 2005: 94) ได้ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำของจิตวิญญาณ ว่าผู้นำทางจิตวิญญาณนั้น แม้ไม่ได้มีตำแหน่งแต่สามารถนำผู้อื่นได้ เพราะผู้นำทางจิตวิญญาณ หมายถึงการสร้าง ความเชื่อ สามารถกระตุ้นอารมณ์ในการทำงาน โดยไม่ต้องสั่งหรือบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามอีกด้วย

พัชนี สมกำลัง (2555: 16-25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือรูปแบบ ความเป็นผู้นำอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอก โดยการพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตในเรื่องความเชื่อ ความศรัทธาต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐาน และด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำการสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวม และแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการอุทิศตน เพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงานโดยปราศจากการบังคับ สอดคล้องกับ กมลวรรณ ทิพยเนตร (2556: 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ว่าคือความสามารถในการจูงใจ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในเชิงบวก เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

รภัสศา พิมพา (2557: 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง การที่ผู้นำ จูงใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาในตนเอง เกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจ จนสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานได้ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมการนำของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และเห็นคุณค่าผู้อื่น โดย นภวรรณ คณานุรักษ์ (2552) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับ จิตวิญญาณของบุคลากรทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจ และ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ บุคลากรมีความสุขและผลที่ตามมา คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานที่ดีเลิศ

สรุปความหมายของนิยาม “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของตนเองและผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึก สามารถชักนำผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธาและความ นำเชื่อถือ ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความไว้วางใจ และเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดแรงบันดาลใจ เกิด ความพึงพอใจที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร และสามารถพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานได้

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณ มีความคล้ายคลึงกันมาก เพราะต่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคล เพียงแต่จิตวิญญาณจะเน้นเรื่องของอารมณ์ และ จิตใจ จิตสำนึกในตัวของบุคคลในทางที่ดี แต่ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเน้นในเรื่องการแสดงออกหรือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคคลและองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมี องค์กรประกอบหรือตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการ

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

จะเห็นได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำในอดีตไม่ได้ให้ความสำคัญทางด้านจิตวิญญาณ แต่จะเน้นไปทางสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านร่างกาย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับ องค์กร (Fry. 2003: 694) ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรมากกว่า แต่ในปัจจุบันมี นักวิชาการหลายท่าน เห็นว่าผู้นำองค์กรยุคใหม่ นอกจากต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยัง จะต้องมีความสามารถในการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอีกด้วย (ณกมล ปุณฺชเขตต์ทิกุล. 2558)

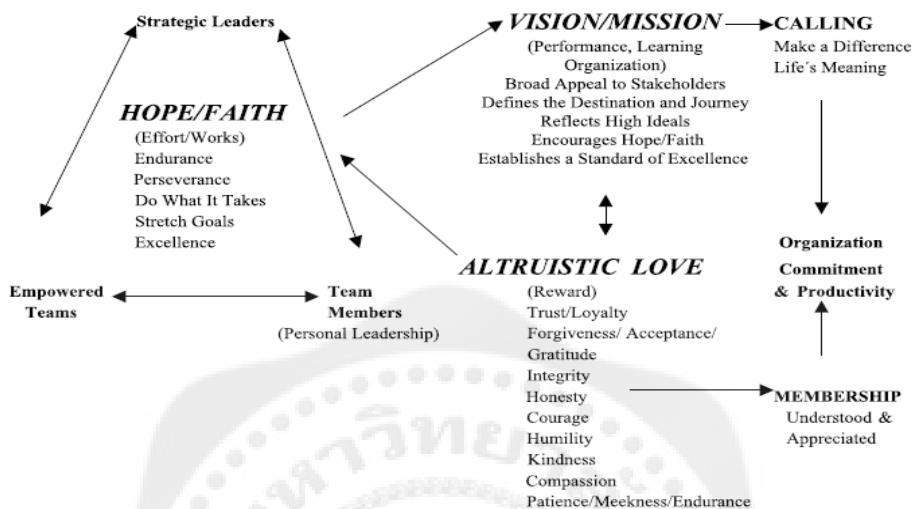
กมลวรรณ ทิพยเนตร. 2559: 20-21 อ้างอิงจาก Fry. 2003) กล่าวถึง ทฤษฎีของ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นการพัฒนาภายใต้โมเดลแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความหวัง ความเชื่อ และการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว อีกทั้งยังกล่าวว่า เป้าหมายที่สำคัญ ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความมุ่งมั่นขององค์กร เพื่อให้เกิด แรงบันดาลใจให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยการสำรวจ แนวคิดของการทำงานในเชิงบวกของมนุษย์ สู่การพัฒนาการทำงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม จิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายในของมนุษย์ สอดคล้องกับเฟร์นันโด (Fernando

Mario. 2007) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ว่าเป็นบุคคลที่ต้องมีทักษะในการสื่อสารกับตนเอง และผู้อื่น มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม การพัฒนาความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกกับบทบาทหน้าที่สู่การสร้างแรงจูงใจด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการประเมินด้านคุณค่าของผู้นำ และเฮ้าส์ (House. 1971: 321-339) มองว่า การสร้างรากฐานของการเป็นผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจจากฐานทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal Theory) และทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการสร้างแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow. 1943: 370-396) ,ลิเคิร์ต (Likert. 1961) และแม็กเคเกอร์ (McGregor. 1966) เกี่ยวกับมนุษย์ธรรมชาติสิ่งมีชีวิตจะมีแรงจูงใจ สอดคล้องกับ แกรี่ ยูคัล (Gary Yukl. 2010: 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความมั่นใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งเสริมให้การทำงานมีความหมายมากขึ้น โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมของผู้ตามและเอกลักษณ์ นอกจากนี้ยังเพิ่มความพึงพอใจ ความรัก และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับ รักษศา พิมพา (2557: 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง บุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้อื่นเพื่อทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งสำคัญคือการทำที่ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความหมาย โดย กมลวรรณ ทิพยเนตร (2559: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ภาวะผู้นำที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนามาจากแรงจูงใจภายในและทฤษฎีในเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งหัวใจสำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่มาจากการสื่อความหมายให้สมาชิกในทีมตระหนักรู้ในบทบาทของตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน และฟราย (Fry. 2003) ยังกล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นใหม่ในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเชิงบวกในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ต่อมาฟรายและคนอื่นๆ (Fry, L.W.; & et.al. 2005: 836) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยการสำรวจแนวคิดของการทำงานในเชิงบวกของมนุษย์ สู่การพัฒนาการทำงาน การมีคุณธรรม จริยธรรม จิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายในของมนุษย์ และยังส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ความผูกพันในงาน ผลผลิตและสุขภาพของบุคคล

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง บุคคลที่มีทัศนคติที่ดี คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในของตนเองและผู้อื่น สร้างวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ สามารถชักนำผู้อื่นและกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึก ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความผูกพันในงานและสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของฟราย (Fry. 2003: 693-727) เป็นแนวคิดหลัก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ มีงานวิจัยรองรับ และมีเครื่องมือวัดที่ผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมืออย่างน่าเชื่อถือ และแนวคิดนี้มีความเหมาะสมกับบริบทของศึกษานี้ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้จำเป็นที่จะต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งกับ

ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และครูในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจภายในตนเองและผู้อื่น ทำให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรับรู้ ในหน้าที่การทำงานของตนเอง มีใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน จนเกิดความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กร



ภาพประกอบ 1 แนวคิดทฤษฎีของฟราย

### 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003: 693-727) เป็นแนวคิดเบื้องต้น ที่มีองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ และได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันว่าทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ มีงานวิจัยรองรับจริง ดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของฟราย (Fry, 2003: 695) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) 5) การให้อภัย (Forgiveness) 6) ความเมตตา (Kindness) 7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 8) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 9) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 10) ความซื่อตรง (Honesty) 11) ความทนทาน (Patience) 12) ความกล้าหาญ (Courage) 13) ความไว้วางใจ (Trust) 14) ความภักดี (Loyalty) 15) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) 16) ความอดทน (Endurance) 17) ความอุตสาหะ (Perseverance) 18) ความมุ่งเป้าหมาย (Stretch goals) 19) ความคาดหวัง (Expectation) 20) รางวัล (Reward) 21) ชัยชนะ (Victory) 22) ดึงดูดความน่าสนใจ (Broad appeal to key stakeholders) 23) สามารถกำหนดเป้าหมาย (Defines the destination and journey) 24) สามารถสะท้อนอุดมการณ์ (Reflects high ideals) 25) สามารถส่งเสริมให้เกิดความหวัง/ศรัทธา (Encourages hope/faith) 26) สามารถกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (Establishes a standard of excellence)

จากนั้นฟราย (Fry. 2003: 711-714) ได้ทำการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จนได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Qualities of spiritual leadership) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) พัฒนามาจากองค์ประกอบ สามารถดึงดูดความน่าสนใจจากผู้ตาม (Broad appeal to key stakeholders) สามารถกำหนดเป้าหมาย (Defines the destination and journey) สามารถสะท้อนอุดมการณ์ (Reflects high ideals) สามารถส่งเสริมให้เกิดความหวัง/ศรัทธา (Encourages hope/faith) 26) และสามารถกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (Establishes a standard of excellence) โดยให้ความหมาย คือ สิ่งที่อยู่ถึงแนวทางหรือนโยบาย ในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ที่ต้องทำตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยกระตุ้นความหวังหรือความเชื่อ ทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยฟราย (Fry. 2003: 711) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะสร้างวิสัยทัศน์โดยการจูงใจให้ผู้ตามรับรู้ได้ และทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของเป้าหมาย และทำให้กำหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกัน ต่อมา ฟรายและมาเทอร์รี่ (Fry, L.W.; & Matherly, L. 2006: 7) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม จนเกิดแรงจูงใจภายในและศักยภาพของตนเองออกมาใช้พัฒนางาน ในขณะที่เดียวกันจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความหมายต่อองค์กรด้วย

2) ความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) พัฒนามาจากองค์ประกอบ ความอดทน (Endurance) ความอดุสาหะ (Perseverance) ความมุ่งเป้าหมาย (Stretch goals) ความคาดหวัง (Expectation) รางวัล (Reward) และชัยชนะ (Victory) โดยให้ความหมาย คือ ความปรารถนาว่าจะมีบางสิ่งเกิดขึ้นจริงและมีความเชื่อมั่นว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้ ทำให้เกิดความเพียรพยายาม มีความอดทนและพร้อมที่จะเผชิญต่อความยากลำบาก เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย และมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ โดยผู้นำที่มีความหวังและความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะในการทำงานบางอย่าง เช่น ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างที่ยากลำบาก ความสามารถที่ทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ

3) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) พัฒนามาจากองค์ประกอบ การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความซื่อตรง (Honesty) ความทนทาน (Patience) ความกล้าหาญ (Courage) ความไว้วางใจ (Trust) ความภักดี (Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) โดยให้ความหมาย คือ ความรู้สึกที่เกิดจากความสุขในการดูแลซึ่งกันและกัน การให้อภัย การมีความรักต่อกัน ความซื่อสัตย์ กตัญญู การยอมรับ นอกจากนี้ยังครอบคลุมไปถึงความสุขอีกมากมาย (Fry. 2003: 712) ดังนั้น การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเมตตา มีความเห็นอกเห็นใจกันและรู้สึกยินดีด้วยใจจริง ผู้นำที่มีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว จะทำให้ผู้นำและผู้ตามมีความรู้สึกได้รับการยอมรับ เข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความไว้วางใจ จนรู้สึกว่าการทำงานของตนนั้นมีความหมาย และรู้สึกว่าคุณสามารถทำ

ให้เกิดความแตกต่างในการทำงานได้ (วิภาพร ตัณฑสวัสดิ์. 2559: 27 อ้างอิงจาก Fry; & Kringer. 2009: 1689)

1.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ แฟร์โฮม (Fairholm. 1996: 11-17) เป็นหนึ่งในนักวิชาการคนแรกที่ใช้คำว่า "จิตวิญญาณ" และ"ภาวะผู้นำ" ร่วมกัน เพื่ออธิบายจิตวิญญาณในบริบทของภาวะผู้นำในที่ทำงาน โดยได้ทำการศึกษาค้นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถสรุปได้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชน (community) คือ เป็นผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรในด้านชุมชน 2) ความไว้วางใจ (trust) สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ 3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ให้บริการ (servant) 5) จิตวิญญาณ (spirituality) 6) ให้บริการหรือดูแล (stewardship) 7) การมีวิสัยทัศน์ (visioning) สามารถส่งเสริม สนับสนุนและทำงานอย่างยั่งยืนตามเป้าหมาย 8) มาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น (a higher moral standard) มีความรับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเริ่มต้นของสมาชิกในองค์กร

1.3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ แม็กนุสสัน (Magnusen. 2001) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นสิ่งสะท้อนบุคคลที่ชัดเจน องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ศรัทธา (faith) 2) จริยธรรม (ethics) 3) ความหวัง (hope) 4) ความไว้วางใจ (trust) 5) ความซื่อตรง (honesty)

1.3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ โซโลมอน และฮันเตอร์ (กมลวรรณ ทิพนตร. 2556: 22 อ้างอิงจาก Solomon J.; & Hunter J. 2002: 38-41) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สามารถเชื่อมต่อไปยังองค์กร ซึ่งจะสร้างความสามารถให้องค์กรเจริญเติบโต และประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการที่เพิ่มเข้ามาของการศึกษาในภาครัฐ ประกอบด้วย 1) รู้สึกชื่นชม (feel appreciate) 2) ให้ความปลอดภัย (provide a safety) 3) การดูแลสภาพแวดล้อม (caring environment) 4) การสร้างความไว้วางใจ (building trust)

1.3.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ เฟรมมิง (Fleming. 2004) ได้ทำการวิจัยทฤษฎีฐานรากเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในยุคปัจจุบัน โดยคนอเมริกันสมัยใหม่ไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องความหมายในชีวิต โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานเพราะการทำงานเป็นศูนย์กลางของชีวิต เมื่อปราศจากความรู้สึกรับรู้ถึงความสำคัญในการทำงาน ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงสามารถช่วยเพิ่มความหมายในการทำงานเพิ่มคุณค่าของการมีชีวิต ผลจากการศึกษาพบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ศรัทธา (faith) 2) ความหวัง (hope) 3) การเอื้ออำนาจ(empowerment) 4) ความไว้วางใจ (trust) 5) ความหมายในชีวิต (meaning of life)

1.3.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ บูรอม (กมลวรรณ ทิพนทร. 2556: 23 อ้างอิงจาก Boorum. 2009) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหาร โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ได้จำนวน 150 คน และผู้ตอบแบบสอบถามจากการสุ่มแบบ ทั่วไปอีกจำนวน 350 คน ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (performance vision) 2) ความหวัง (hope) 3) ศรัทธา (faith) 4) การส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น (foster conviction) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) การกระทำเพื่อผลงาน (action for performance of the work) 7) สมาชิกภาพ (membership) 8) รู้สึก ชื่นชม (feel appreciated) 9) การเรียกร้อง (calling)

1.3.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ มาคัส ไคท์แมน และคิง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 306 อ้างอิงจาก Marques Dhiman; & King. 2007) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ แรงปรารถนาและเป้าหมาย 2) การส่งเสริมการเติมเต็มที่จิตใจรู้สึกพึง พอใจและสมความปรารถนา

1.3.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ กมลวรรณ ทิพนทร (2556: 67) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ดี ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความหวัง (hope) 3) ศรัทธา (faith) 4) ความไว้วางใจ (trust)

1.3.9 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ รภัสศา พิมพา (2557: 36) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การสร้าง แรงจูงใจ 3) มีความเชื่อ 4) มีความไว้วางใจได้

1.3.10 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ วิภาพร ตันทสวัสดิ์ (2559) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความหวัง (hope)/ศรัทธา (faith) 3) ความไว้วางใจ (trust)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ดังกล่าว มาสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยการทำตารางแจกแจงความถี่ เพื่อยืนยันความเหมาะสมในการเลือก แนวคิดทฤษฎีหลักของ ฟราย (Fry. 2003) โดยนำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นองค์ประกอบหลักในตาราง สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบ (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) รายละเอียดแสดงดังตาราง 2.1

ตาราง 1 สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Fry (2003), (2005), (2008), (2011)	Fairholm (1997)	Magnusen (2001)	Solomon & Hunter (2002)	Fleming (2007)	Marques Dhimani; & King. (2007)	Boorom (2009)	กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2557)	รภัศตา พิมพ์า (2557)	วิภาพร ตันเทศสวัสดิ์ (2559)	ความถี่ (Frequency)
1	การมีวิสัยทัศน์	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	7
2	การมีความหวัง/ศรัทธา	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
3	การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว/ความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
4	ผู้นำชุมชน		✓									1
5	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		✓									1
6	ผู้ให้บริการ		✓									1
7	จิตวิญญาณ		✓									1
8	การให้บริการหรือการดูแล		✓									1
9	มาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น		✓									1
10	จริยธรรม			✓								1
11	ความซื่อตรง, ความซื่อสัตย์			✓								1
12	การเอื้ออำนาจ					✓						1
13	ความหมายในชีวิต					✓						1
14	ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น, เต็มเต็มจิตใจ						✓	✓				2
15	การกระทำเพื่อผลงาน							✓				1
16	สมาชิกภาพ							✓				1
17	รู้สึกชื่นชม				✓			✓				2
18	การเรียกร้อง							✓				1
19	ให้ความปลอดภัย				✓							1
20	การดูแลสภาพแวดล้อม				✓							1
21	สร้างแรงจูงใจ									✓		1
	รวม	3	8	4	4	4	2	8	3	4	3	43

โดยในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดของความหมายดังนี้

### 1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ (เจริญ สุขทรัพย์. 2556: ออนไลน์) สอดคล้องกับ บูรชัย ศิริมหาสารคร (2556: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นศัพท์เฉพาะศาสตร์ เกี่ยวกับการบริหารที่ถูกบัญญัติขึ้น จากคำว่า “Vision” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งตามความหมายทั่วไปแปลว่า “การเห็นหรือภาพ” แต่ในทาง การบริหาร วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุด และชัดที่สุด การมองเห็นที่วามนี้ มิใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

ฟราย (Fry. 2003) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อนำสู่ การกำหนดกลยุทธ์ โดยผู้นำมีความสามารถจูงใจผู้ตามสัมผัสและรับรู้ได้ในคุณค่าของผู้อื่น จะต้องมี ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดย เห็นความสำคัญของความพึงพอใจของผู้ตาม ทำให้กำหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้เห็นถึงความหวังและศรัทธา สู่การกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศในองค์กร เช่นเดียวกับ เอสทานก (Esatanek, S. 2006) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ของผู้ที่มีภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ตามเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึง การทำงานเป็น ผลดีในด้านบวกเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การคำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการ ของผู้ตามเป็นหลัก เช่นเดียวกับ รัสเซลและสโตน (Russell; & Stone. 2002) ได้กล่าวถึง ความหมายของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น เกิดจากการที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่า เดิมนี้จะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์กรจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับ กมลวรรณ ทิพเนตร (2556: 32) ว่า “วิสัยทัศน์” หมายถึง การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการ สร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงกับ รัชศา พิมพา (2557: 36) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ คือผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ และตั้งเป้าหมายใน การทำงานร่วมกันให้แก่ผู้อื่นให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ สามารถอธิบาย ให้คำแนะนำ และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในการดำเนินงานตามที่ หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ชัดเจน สามารถกระตุ้น แรงจูงใจภายในของผู้อื่น จนสามารถแสดงศักยภาพ หรือความสามารถออกมาใช้ในการทำงานได้

## 2. การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith)

ความหวัง/ศรัทธา หมายถึง ความเชื่ออย่างแน่วแน่ที่สามารถเป็นไปได้ และจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า เป็นพลังผลักดันให้ชีวิตดำเนินไป ทำให้เรามีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นพยายาม อดทน ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้ ต่างคนต่างมีความหวังที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนล้วนทำทุกอย่าง เพื่อให้ความหวังนั้นประสบผลสำเร็จ เชื่อมโยงกับแมค อาเธอร์ (MacArther.1998) และฟราย (Fry. 2003) กล่าวว่านิยามของความหวังเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับแรงปรารถนาและเมื่อเกิดความศรัทธาก็จะบังเกิดความหวัง เป็นการสนับสนุนความเชื่อโดยไม่ต้องการพิสูจน์ เป็นพื้นฐานในเรื่องพฤติกรรม และความคาดหวังที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับบอลดาและเอลิ (Bolda; & Ali. 2010) ได้นิยามคำว่า ศรัทธา เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ เช่นเดียวกับเชนและเยง (Chen; & Yang. 2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวังในเป้าหมาย เชื่อมโยงกับ รภัสสา พิมพา (2557: 36) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะของความมุ่งมั่น อดทนในการทำตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ โดยปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ความรู้สึกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความเชื่อและความหวังอย่างแน่วแน่ สามารถทำให้คนในองค์กรปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กร อีกทั้งสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการต่อต้านๆ อดทนต่ออะไรก็ตามที่ยากลำบากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3. การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love)

คำว่า รัก ในทางจิตวิทยา หมายถึง พฤติกรรมแสวงหาสิ่งที่มีความรักต้องการมาเป็นของตน ตรงกันข้ามกับคำว่า เกลียด ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่มุ่งทำลายผู้มีความเกลียดไม่ต้องการให้หมดไป

สามารถ มั่งสัง (2558: ออนไลน์) กล่าวว่า ความรักในทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรักที่มาจากความเมตตา คือ ความปรารถนาที่จะให้คนที่เรารักมีความสุข อันได้แก่ความรักของพ่อแม่ซึ่งมีต่อลูก และความรักของญาติที่มีต่อญาติ รวมไปถึงความรักที่มีต่อมนุษย์ในฐานะเป็นเพื่อนร่วมโลก ซึ่งมีลักษณะเกิด แก่ เจ็บ ตายด้วยกัน และความรักที่มาจากความต้องการทางกามารมณ์ อันได้แก่ความรักของหนุ่มสาวหรือแม้กระทั่งความรักของเพศเดียวกันที่มีความต้องการทางเพศเป็นพื้นฐาน ในความรักประเภทแรกเป็นความรักในทางสร้างสรรค์ และมีความเสียสละเป็นที่ตั้ง โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ จากคนที่ตนเองรัก แต่ความรักประเภทหลังเป็นความรักที่หวังผลตอบแทน เริ่มด้วยต้องการให้คนที่ตนเองรักมีความรักตอบ และจบลงด้วยการเป็นเจ้าของคนที่ตนเองรัก ด้วยเหตุนี้จึงพูดได้ว่าความรักประเภทนี้ มีความเห็นแก่ตัวแอบแฝงอยู่

อีกประการหนึ่ง ความรักในแนวทางพุทธศาสนา คือความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความรักประเภทนี้เกิดขึ้นจากการที่มองเห็นผู้อื่นมีความเสมอภาคกับตนเอง โดยเริ่มจากการมอง

ตนเอง และนำไปเปรียบเทียบกับคนอื่นด้วยการคิดเปรียบในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ และไม่ทำสิ่งนั้นแก่ผู้อื่น และในขณะที่เดียวกัน ตนเองชอบสิ่งใดซึ่งเป็นสิ่งดีมีประโยชน์ และให้สิ่งนั้นแก่คนอื่น เป็นต้น ดังนั้น ความรักตามแนวทางของพุทธศาสนา จึงพูดได้ว่าเป็นความรักที่สร้างสรรค์ และควรแก่การส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

พุทธทาส อินทปัญโญ (2555) กล่าวว่า ความรักผู้อื่น ในความหมายของท่านพุทธทาส คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งพากันมองข้ามหัวใจของพุทธศาสนาและของทุกศาสนาไปทั้งหมด ถ้าเรารักผู้อื่น โลกนี้ทั้งโลกมันก็เป็นโลกเดียวกันสำหรับทุกคน คือ เป็นโลกที่มีแต่ความรัก ความเมตตาของคนทุกคน สังคม การเมือง ไม่เว้นแต่ในครัวเรือน เกิดความวุ่นวาย ก็เพราะความเห็นแก่ตัว หากสังคมที่เราอยู่ไม่มีความเห็นแก่ตัว สังคมนั้นก็เป็นสุข ความรักผู้อื่น ไม่ได้หมายถึงการที่เรา รักเพื่อน รักแฟน รักคนที่ร่วมกัน ซึ่งความรักนี้เป็นความรักแบบภายนอก ความรักที่แท้จริง คือการที่เราไม่เบียดเบียน มนุษย์ที่เป็นเพื่อนแก่ เจ็บ ตาย ทุกคน นี้แหละคือ ความรักผู้อื่น ความรักผู้อื่น สามารถกำจัดความโลภ โกรธ หลง หวาดระแวง ทุกอย่าง หากเรามีความรักผู้อื่น เราก็ไม่มีความโลภ เมื่อไม่มีความโลภ ความโกรธต่อคนอื่นก็ไม่มี ถ้าเรามีความรักผู้อื่น เราจะรู้สึกหวาดระแวงหรือกลัวว่าเขาจะมาทำร้าย เพราะว่าจิตของเรามีเมตตา นั่นคือความรักผู้อื่น ไม่เบียดเบียนคนอื่น สรุปคือ ความรักผู้อื่น ก็คือความไม่เห็นแก่ตัว ไม่เบียดเบียนคนอื่น

การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic Love) หมายถึง ผู้นำที่มีความรักต่อผู้อื่น จะทำให้ผู้นำและผู้ตามมีความรู้สึกได้รับการยอมรับ เข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าการทำงานของตนเองนั้นมีความหมาย และรู้สึกว่าตนเองสามารถทำให้เกิดความแตกต่างในการทำงานได้ (วิภาพร ตัณฑสวัสดิ์. 2559: 27 อ้างอิงจาก Fry; & Kringer. 2009: 1689) ผู้นำที่มีความรักต่อผู้อื่นจะทำทั้ง ผู้นำและผู้ตามมีประสบการณ์ของการได้รับการยอมรับ เข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าการทำงานของตนเองนั้นมีความหมายและรู้สึกว่าตนเองสามารถทำให้เกิดความแตกต่างในงานได้ ผู้นำและผู้ตามที่ยึดถือค่านิยมเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนก็จะแสดงออกต่อกันด้วยการใส่ใจกัน การดูแลกัน และการชื่นชมซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กับผู้อื่น และมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

## 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ดังนี้

### งานวิจัยภายในประเทศ

พัชนี สมกำลัง (2555) ได้ศึกษาแนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและนำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการพยาบาล กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณคือรูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอก โดยการพัฒนาความเป็นผู้นำที่เติบโตในความเชื่อ ความศรัทธา ต่อคุณธรรมความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐาน และด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้น ได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำการสิ่งๆ ที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวม และแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงาน โดยปราศจากการบังคับหรือใช้แรงจูงใจในด้านวัตถุเป็นที่ตั้ง ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่กำลังเผชิญกับปัญหาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดแคลนพยาบาล การจัดการพยาบาลในขณะที่เกิดสาธารณภัย การพยาบาลแบบองค์รวม และการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เป็นต้น โดยความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืน

กมลวรรณ ทิพนตร (2556) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 740 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม LISREL ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ผลผลิต โดยเพศหญิงจะมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากกว่าเพศชาย อายุแตกต่างกันมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันต่างๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสูงสุด และมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความรักหวงแหนภาพลักษณ์ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

รภัสศา พิมพา (2557) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สอบถาม ได้แก่ นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต จำนวน 403 คน อาจารย์นิเทศของคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 278 คน และครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน จำนวน 132 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS ผลการวิจัยปรากฏว่า นิสิตครูส่วนใหญ่มีลักษณะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่โดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่ง และเป็นลักษณะพฤติกรรมแบบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อาจารย์นิเทศ และครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน มีความคาดหวังให้นิสิตฯ มีภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรีและเพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 250 คน พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อมและแบบมีสติ โดยรวมและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนโหนอยู่ในระดับต่ำ เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อมแบบมีสติ และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและบุคลิกภาพแบบหัวนโหนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน และศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพแบบหัวนโหนและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้

วิภาพร ตันทสวัสดิ์ (2559) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมและผลพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู จำนวน 626 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 140 คน โดยเครื่องมือวัด คือแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และทดสอบความสัมพันธ์แบบจำลองพหุระดับด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural equation modeling) จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับ ฝนระดับบุคคล พบว่า การดำรงชีวิตในเชิงจิตภายในของ

ครู และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูมีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และทดลองการกระทำของครู การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู และความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ผ่านจิตวิญญาณของครู ในระดับกลุ่ม พบว่า บรรยากาศเชิงจิตวิญญาณส่งผลต่อความเหนียวแน่นของกลุ่ม กิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณของกลุ่ม ขณะเดียวกันภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับไปยังการเรียนรู้และทดลองการกระทำของครู ความยึดมั่นผูกพันในงานของครูผ่านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ริชาร์ด และเดวิด (Richard J. Martinez; David Schmidt .2005) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เนื่องจากข้อตกลงในองค์การจะเป็นเสมือนพันธกิจที่ผู้นำในองค์การจะต้องเอาใจใส่ในเรื่องของจิตวิญญาณเพื่อสนองความต้องการของผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจแรงกระตุ้นที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ เงินเดือน (salary) ผลประโยชน์ (benefit) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความไว้วางใจ (trust)

ฟาเฮย์ และอัลเลน (กมลวรรณ ทิพเนตร. 2556: 38 อ้างอิงจาก Fahey; & Allen. 2007) ทำการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คน ในอุตสาหกรรมด้านการบัญชีจากทางตอนใต้ของ Boston ผลจากการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 2) การปฏิบัติงานของมนุษย์ (human performance) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

เจอร์รี่ (Jerry D. Bryan. 2008) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อการสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนในเขตและต่างเขตในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 80 คน โดยใช้ทฤษฎีของฟราย (Fry. 2003) จากผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความเข้มแข็งและพื้นที่เร็วของผู้นำ และ 3) ผลิตภาพ

อับดุล การ์นิ และคนอื่นๆ (Abdul Ghani; et.al. 2009: 214-218) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 1,510 คน ผลจากการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสำคัญกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (job satisfaction) และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

เอ็นจิน คาราตาร์ค (Engin Karadag. 2009: 1391-1405) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมองค์กร กรณีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง โดยการเก็บข้อมูลจากครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 2,447 คน จากโรงเรียน จำนวน 32 แห่ง ในเมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 359 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (cluster sampling) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความศรัทธา และวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กัน โดยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในเชิงบวก

มุฮัมหมัด อีซาน และบารชาร์ต เนียม (Muhammad Ehsan Malik; & Basharat Naeem .2010: 1236 - 1244) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ประเทศปากีสถาน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

ไลออน (กมลวรรณ ทิพนตร. 2556: 38; อ้างอิงจาก Lyons. 2004) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของลูกจ้างในสถานศึกษา โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจ (motivation) 2) การเติมเต็ม (fulfillment) 3) การเพิ่มขีดความสามารถ (empowerment) และ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

ไอดิน และเคย์แลนด์ (Aydin; & Ceyland. 2009: 159-168) ทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 578 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

โซวี (กมลวรรณ ทิพนตร. 2556: 38 ; อ้างอิงจาก Cho. 2010) ทำการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจกับครูที่ทำการสอนในภาครัฐ จำนวน 526 คน ในประเทศเกาหลี เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และ 2) ทีมงาน (teamwork) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสามารถในการสื่อสาร ได้รับความไว้วางใจเปี่ยมไปด้วยความรัก และเกิดความร่วมมือในการทำงานในที่สุด

เรห์แมน และคนอื่นๆ (Rehman, S.U.; et .al .2012: 26-42) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในธนาคาร จำนวน 320 คน จากหลายธนาคารในประเทศปากีสถานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผลจากการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) และ 3) ผลผลิตภาพ (productivity) นอกจากนี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในสถานที่ทำงาน ลูกจ้างที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผลผลิตภาพในองค์กรสูงขึ้น

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อหาว่ามีปัจจัยใดสอดคล้องกับคุณลักษณะของศึกษานี้เทศก์ ด้วยการทำการแจกแจงความถี่ ดังตาราง 2.2

ตาราง 2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ร.น.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Richard J. (2005)	Fahey & Allen (2007)	Jerry D. Bryan. (2008)	Abdul Ghani (2009)	Muhammad Ehsan Malik; & Basharat Naeem. (2010)	Engin Karadag. (2009)	Lyons. (2004)	Aydin; & Ceyland (2009)	Cho (2010)	Rehman, S.U.; et .al (2012)	กมลวรรณ ทิพนนตร (2556)	ความถี่ (Frequency)
1	ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	6
2	ความพึงพอใจในการทำงาน		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
3	วัฒนธรรมองค์กร						✓		✓				2
4	การปฏิบัติงานของมนุษย์		✓										1
5	ความเข้มแข็งและพื้นที่ตัวของผู้นำ			✓									1
6	ผลผลิตภาพ			✓							✓	✓	3
7	แรงจูงใจ							✓					1
8	การเติมเต็ม							✓					1
9	เพิ่มขีดความสามารถ							✓					1
10	ทีมงาน									✓			1
	รวม	1	3	3	2	2	1	4	2	2	3	3	26

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีจำนวนองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ เมื่อทำการสังเคราะห์เบื้องต้น ด้วยการทำตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีจำนวน 4 ปัจจัย ที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ผลผลิตภาพ โดยเมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่ผู้วิจัยเลือกใช้ เป็นทฤษฎีหลัก ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2554: ออนไลน์) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2554: ออนไลน์) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2554: ออนไลน์) จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ธนินทร์ ทะสุใจ (2549: 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไปอวยพร

อวยพร ประพทธิธรรม (2537: 10) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen N.J.; & Meyer, J.P. 1990: 1-8) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร โดยมีความเชื่อมโยงกับกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร และกับบแมน (Gubman. 2003: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

สตีเฟน พี โรบินส์ (Stephen P. Robbins. 2005: 79) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ หวังมีส่วนร่วมในองค์กรสูง และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สายธาร ทองอร่าม (2550: 9) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557: 4) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะให้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มที่ จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของ การพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์กรนี้ เป็นทฤษฎีพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977: 46-56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ

องค์กร

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา

มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis; & Jackson. 2002: 23) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึงระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก 2) ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ 3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

วัชรีย์ หวังนุช (2550) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลาง จนถึงสูงหมายถึงพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนายิ่งขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีความผูกพัน มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี เสียสละ ท่วมเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่เป็นศึกษานิเทศก์จะต้องมีความเสียสละ ท่วมเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหาร ผู้ปฏิบัติที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการบริหารงานจำเป็นจะต้องศึกษาให้เข้าใจ เพราะความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ เพียงอาศัยการคาดคะเนและสังเกตพฤติกรรมเท่านั้น

ปริญญา สัตยธรรม. (2550: 5) ได้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมิท (เทวินทร์ กองพร. 2541: 41 อ้างอิงจาก (Smith. 1965) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่า เป็นการบ่งบอกระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อทำงานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวถึงอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากระดับผลตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552: 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ โดยการได้บรรลุหรือการตอบสนองในความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใด ๆ และเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่า

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2540) ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) เช่น ขาดงาน การเพิกเฉย การหลงลืม เป็นต้น นอกจากนั้นการตัดสินใจที่รู้สึกได้ของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือการกระทำที่ซ่อนเร้น (Covert Behavior) และพฤติกรรมที่เปิดเผย (Overt Behavior) รวมทั้งกระบวนการภายในอื่นๆ เช่น ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ และยังรวมถึงการงดเว้นการกระทำหรือการไม่แสดงออกทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ

อารี เพชรมุด (2530: 49) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

เอตวิน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 134 อ้างอิงจาก Edwin A.lock,1976: 1342) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับในผลงานของบุคคลคนหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลคนหนึ่ง

ภาวนา เวชกิจ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมาจากแนวคิดของ ผลลัพธ์ที่ยุติธรรม การให้การดูแลจัดการที่ดีและวิธีการเครื่องมือที่ดี แต่ถ้าบุคลากรเกิดไม่ชอบในตัวบุคคล ที่ทำงานด้วย ถึงแม้จะมีการจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรม และวิธีการเครื่องมือที่ดี แต่ก็เกิดผลลบ ต่อความพอใจในงานของบุคลากรผู้นั้น เหตุการณ์ที่กำหนดหรือบ่งชี้ว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่เป็นสื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานคือ ความท้าทายของงานต่อจิตใจหรือความนึกคิด การให้รางวัลอย่างเสมอภาค การสนับสนุนสภาวะการทำงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือ พอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับ การตอบสนองของความต้องการ

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541: 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจาก ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ใน การทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ถ้าองค์ประกอบ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน

โยเดอร์ และคนอื่นๆ (Yoder. et.al. 1958: 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

เสถียร เหลืองอร่าม. (2527: 94) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ทำประกอบด้วย 1) ค่าจ้างแรงงาน 2) ลักษณะงานที่ทำ 3) เพื่อนร่วมงาน 4) หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างยอมมีอิทธิพลต่อคนงาน 5) ความมั่นคงในงาน 6) โอกาสที่จะก้าวหน้า 7) ความเป็นประชาธิปไตย 8) ความมีระเบียบวินัย 9) สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เบนมาร์ต (อำนาจ บุญศรี. 2531 อ้างอิงจาก Bemard. 1968) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุข

ทางกายในการทำงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน 5) ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร 7) โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกดีของบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน เกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จากการได้รับผลตอบแทนที่ดีทั้งทางวัตถุและจิตใจ ส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

### 2.3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของ "วัฒนธรรม" ว่าหมายถึง "พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใจอยู่ในหมู่พวกของตน"

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการจริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร โดยที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาในทางที่ดี ได้แก่

- 1) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) สำนึกในการให้บริการต่อผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) ยึดถือระบบคุณธรรม

- 5) ส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร
- 6) การสร้างความรวดเร็วในการทำงาน ทั้งในการปฏิบัติงานภายในและความรวดเร็วในการให้บริการต่อผู้มาใช้บริการ
- 7) การเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 8) ความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง
- 9) การสื่อสารที่ดีในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ดีจะทำให้การฝังรากลึกลงไปในด้านไม่ดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับขององค์กรจะต้องส่งเสริมบรรณรค์ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างแท้จริง (บุษยมาศ แสงเงิน, 2553: ออนไลน์)

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

روبินส์ (Robbins, 1994: 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนทางความคิดอันประกอบด้วยข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประดิษฐ์ที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันยึดปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และถ่ายทอดต่อให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้คนในองค์กร

ฤทธิ์พร เล็กดี (2556: ออนไลน์) ได้ให้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะ กลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุ สิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจน ค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและ แก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร



คอลัมภ์ โนวาวิท (2560: ออนไลน์) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หรือ วัฒนธรรมบริษัท (Corporate culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2560: ออนไลน์) ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือความเชื่อ ค่านิยมทัศนคติ ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่มองเห็นได้ เป็นรูปธรรม และนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัวสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อไปในองค์กร และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อมั่นหรือศรัทธาร่วมกันของกลุ่มคนในหน่วยงาน หรือเป็นแนวทางที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในหน่วยงานทราบว่า การกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือน “จิตวิญญาณ” ของหน่วยงาน มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่างๆ

### 3. การวิเคราะห์ที่มีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC)

การวิเคราะห์โมเดลมีมิก (Multiple Indicators and Multiple Causes: MIMIC model) คือการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะที่ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables = ) จำนวนหลาย ๆ ตัวแปรทำนายหรือส่งผลต่อตัวแปรแฝง (Latent Variable = ) (Schumacker and Lomax, 2010) รูปแบบโมเดล MIMIC อย่างง่ายที่สุด คือตัวแปรสังเกตได้ (x-variables) หลายตัวแปรทำนายหรือส่งผลต่อตัวแปรแฝง (Eta) หนึ่งตัวแปรโดยที่ตัวแปรแฝงนั้นวัดได้จากตัวบ่งชี้ (y-variables) หลายตัวแปร (Joreskog; & Sorbom. 1996) การวิเคราะห์ลักษณะนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงผลของตัวแปรสังเกตได้ แต่ละตัวแปรที่มีต่อตัวแปรแฝงได้อย่างชัดเจน

การกำหนดแบบจำลองแบบ MIMIC คือ การกำหนดแบบจำลองที่ให้ตัวแปรกลุ่มการทดลองปรากฏเป็นตัวแปรหนึ่งในแบบจำลองที่ชัดเจน และกำหนดให้ตัวแปรที่วัดผลของการทดลองเป็นตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงที่สะท้อนถึงตัวแปรทางทฤษฎีที่เป็นผลของการทดลอง บทบาทของตัวแปรกลุ่มการทดลองนี้คือตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงผลการทดลอง เนื่องจากตัวแปรทดลองส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของตัวแปรแบ่งกลุ่มที่มีระดับการวัดเป็นเพียงแค่นามบัญญัติ (Nominal scale) ซึ่งตัวเลขค่าตัวแปรมีหน้าที่ในการแบ่งหน่วยตัวอย่างตามกลุ่มการทดลองต่างๆ การนำตัวแปรนี้ไปวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลองเดียวกันจำเป็นต้องแปลงตัวแปรให้เป็นตัวแปรหุ่นที่มีค่าเพียงแค่ 0 และ 1 เช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้นถ้าในงานวิจัยมีกลุ่มการทดลองมากกว่า 2 กลุ่มตัวแปรหุ่นที่จะปรากฏอยู่ใน

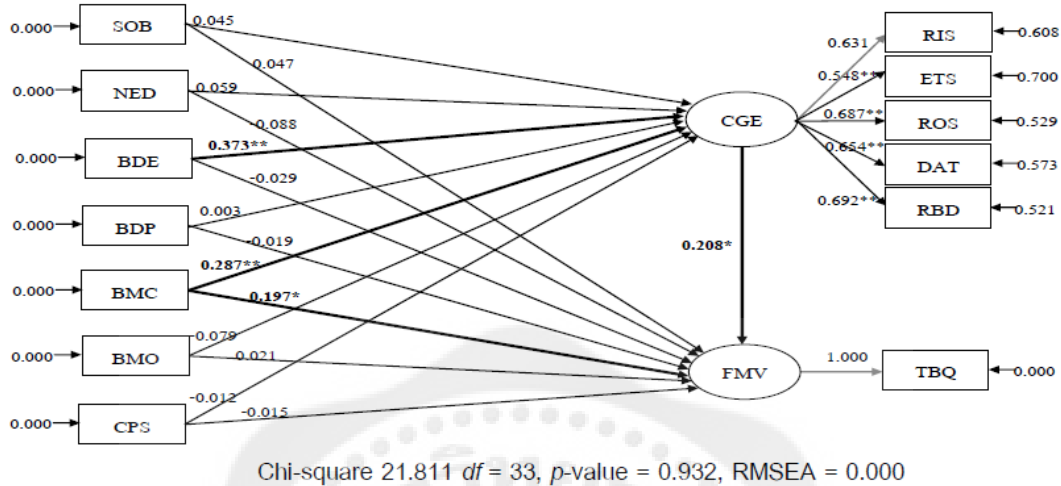
แบบจำลองก็จะมีจำนวนตัวแปรเท่ากับจำนวนกลุ่มลบบหนึ่ง ตัวอย่างเช่น ถ้าในงานวิจัยมีกลุ่มการทดลอง 3 กลุ่ม ก็จะมีตัวแปรหุ่น ในแบบจำลองที่เป็นตัวแปรสาเหตุ 2 ตัว การสร้าง ตัวแปรหุ่นนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกรณีที่งานวิจัยเชิงทดลองที่มีตัวแปรที่จะทดลองมากกว่าหนึ่งตัว (Factorial design) ได้เช่นกัน โดยใช้หลักการสร้างตัวแปรหุ่นและการกำหนดตัวเลขแทนแต่ละกลุ่มตามหลักและวิธีเดียวกันกับการวิเคราะห์ Two-way ANOVA โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Pedhazur, 1997) ด้วยลักษณะการกำหนดแบบจำลองดังกล่าวข้างต้น ตัวแปรเหล่านี้จึงมีบทบาทเป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงผลทางทฤษฎีที่เกิดจากการทดลอง จุดที่แตกต่างอีกประการหนึ่งระหว่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนกับการวิเคราะห์ SEM ด้วยแบบจำลอง MIMIC ก็คือค่าเฉลี่ยที่ใช้เปรียบเทียบในการวิเคราะห์ ANOVA, MANOVA คือค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนนแท้จริงของตัวแปร และค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนในการวัด แต่การเปรียบเทียบในการวิเคราะห์ SEM นั้นเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่วัดผ่านตัวแปรสังเกตต่างๆ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ตัวแปรหุ่นมีต่อตัวแปรแฝง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลนี้ก็คือผลต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มที่ตัวแปรหุ่นนั้นให้ค่าเป็นเลข 1 กับกลุ่มที่ให้ค่าเป็น เลข 0 ตามทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงเป็นค่าประมาณของค่าเฉลี่ยคะแนนที่แท้จริงที่สกัดเอาความคลาดเคลื่อนของการวัดให้อยู่ในระดับของตัวแปรสังเกตในแบบจำลอง การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์มีมิคค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการวิเคราะห์ SEM จึงมีความเที่ยงตรงกว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรสังเกตของการวิเคราะห์ ANOVA และ MANOVA

#### งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์ มีมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้การวิเคราะห์มีมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) มีดังนี้

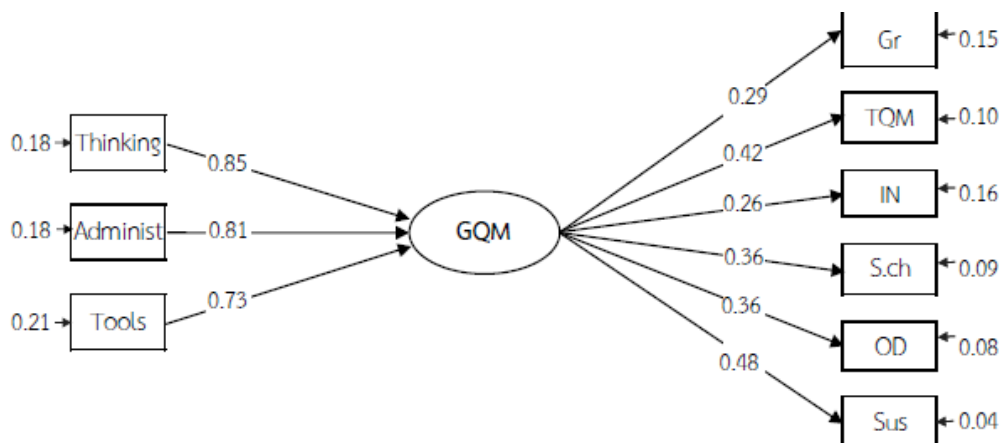
ฉวีวรรณ ชูสนุก (2555) ศึกษาอิทธิพลของกลไกการกำกับดูแลกิจการต่อประสิทธิผลของการกำกับดูแลกิจการ และมูลค่าของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงการสัมภาษณ์ทิศทางอิทธิพลของกลไกการกำกับดูแลกิจการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการกำกับดูแลกิจการ และมูลค่าของบริษัทเพื่อประกอบการอภิปรายผลการวิจัย ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 บริษัท โดยสถิติที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบ Multiple Indicator and Multiple Cause: MIMIC Model โดยผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของกลไกการกำกับดูแลกิจการต่อประสิทธิผลของการกำกับ

คู่มือกิจการ และมูลค่าของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีลักษณะของโมเดลมีดังนี้



ภาพประกอบ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ จวีวรรณ ชูสนุก

วุทธิชัย ลิ้มอรุณทัย (2558) พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพของระบบบริหารงานสีเขียว ในกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research : EDFR) และการวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยการใช้การวิจัยด้วยเทคนิค EDFR ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารองค์กรจำนวน 12 คน ลูกค้ายคอนโดมิเนียม จำนวน 4 คน และนักวิชาการ จำนวน 3 คน และการวิจัยด้วยเทคนิค CFA ใช้การเก็บแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียมที่ผ่านการรับรองผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน 800 คน โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Multiple Indicator and Multiple Cause: MIMIC Model โดยการใช้โปรแกรม LISREL โดยมีลักษณะของโมเดลมีดังนี้

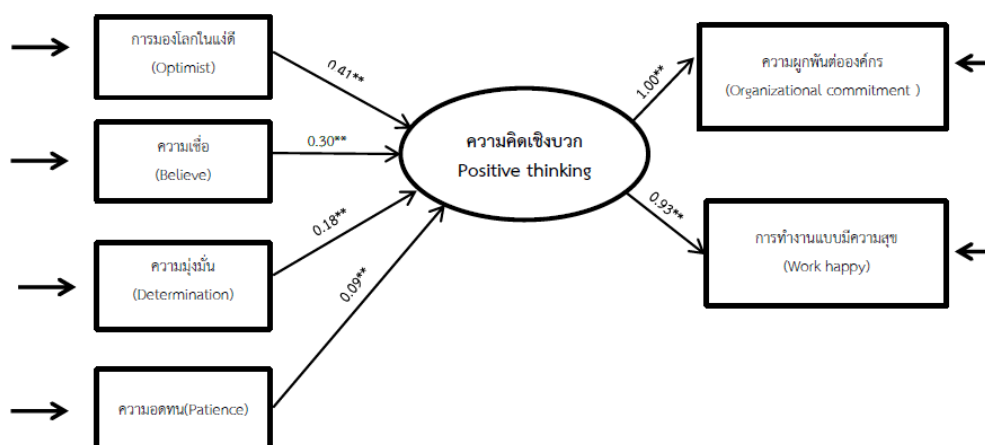


Chi-Square=16.92, df=24, P-Value=0.08, RMSEA=0.05

ภาพประกอบ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ วุทธิชัย ลีมอรุณทัตย์

โดยผลการวิจัยด้วยเทคนิควิจัย EDFR และเทคนิควิจัย CFA พบว่า การจัดการคุณภาพมุ่งสู่สีเขียว ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักทางด้านการจัดการ 3 ด้านด้วยกัน ด้านที่ 1 คือ ด้านการจัดการระบบคิดแห่งคุณภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการคนเก่ง องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดการสีเขียว ส่วนด้านที่ 2 คือ ด้านการจัดการจัดการบริหารงานแห่งคุณภาพ ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยความสะดวก การสื่อสารและประสานงาน การรายงาน และการจัดการทุนและผลตอบแทน ส่วนด้านสุดท้าย คือ ด้านการจัดการเครื่องมือแห่งคุณภาพ ได้แก่ การจัดการโลจิสติกส์ การจัดการความสูญเปล่า การควบคุมคุณภาพ และการจัดการ 3 ส

พันธ์ุช ศรีทิพันธ์ุ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Multiple Indicator and Multiple Cause: MIMIC Model



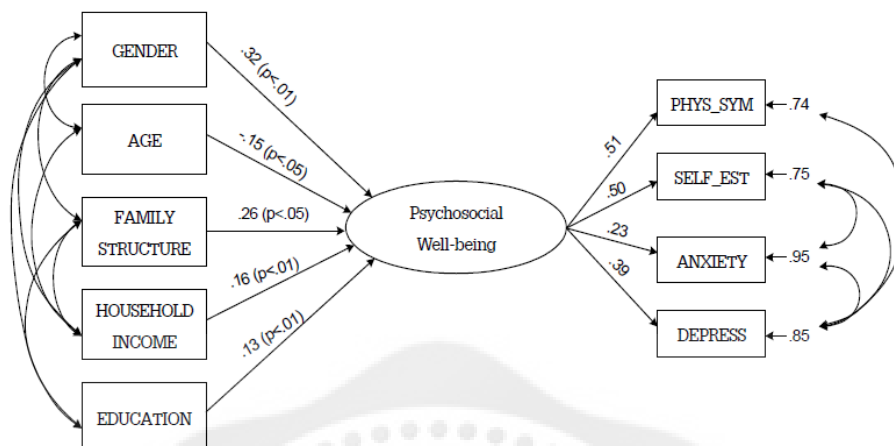
ภาพประกอบ 4 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ พันธุ์ชัช ศรีทิพพันธุ์

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีมิติที่พัฒนาขึ้นตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ซึ่งความคิดเชิงบวกในการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานอย่างมีความสุข โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงาน ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่น และความอดทน

จตุพร เหลืองอุบล และคณะ (2554: 450-456) ศึกษาอิทธิพลทางสังคมของครอบครัวที่มีต่อการอยู่เย็นเป็นสุขเชิงจิตวิทยาสังคมของวัยรุ่นไทย โดยให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนทางสังคมเพื่อตรวจสอบว่าทุนทางสังคมที่ติดตรึงอยู่ภายในครอบครัว ได้แก่ บทบาททางเพศและอายุของบุตร โครงสร้างครอบครัว รายได้ครัวเรือน และระดับการศึกษาของบิดาและหรือมารดา มีอิทธิพลต่อการอยู่เย็นเป็นสุขเชิงจิตวิทยาสังคมของวัยรุ่น โดยการเก็บรวบรวมตัวอย่างวัยรุ่นซึ่งกำลังอยู่ในวัยเรียน จำนวน 1,114 คน พร้อมกันนี้ข้อมูลบางส่วนได้เก็บรวบรวมจากบิดาหรือมารดาของนักเรียนเหล่านี้ การศึกษารั้งนี้ได้นำผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่อาศัยใน 3 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ชั้นภูมิ ด้วยการเลือกจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา การศึกษานี้ยังมุ่งที่จะค้นหาคำตอบต่อประเด็นของคำถามวิจัยที่ว่าอิทธิพลเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการอยู่เย็นเป็นสุขเชิงจิตวิทยาสังคมของวัยรุ่นไทยอย่างไร

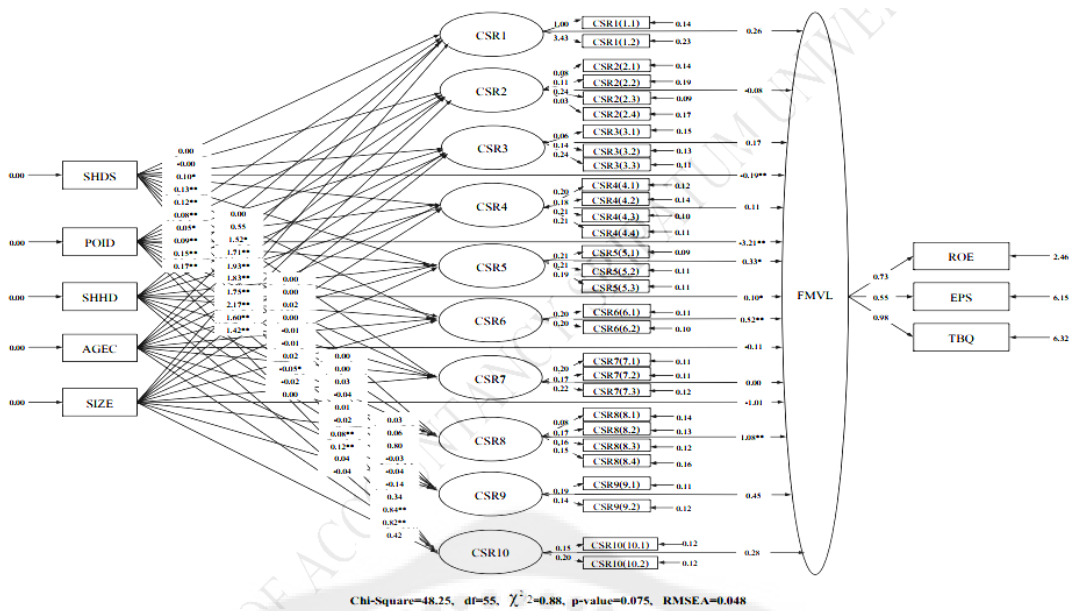
จากการวิเคราะห์ด้วยการใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการใช้เทคนิควิเคราะห์ตัวแบบการวัดหลากหลายมิติ โมเดลสมมติฐานมีมิคได้ชี้แนะไว้ว่าการอยู่เย็นเป็นสุขเชิงจิตวิทยาสังคมมีความแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะทางประชากรและสังคม หลังจากที่ได้มีการทดสอบโมเดลพบมีความแตกต่างกันในการอยู่เย็นเป็นสุขเชิงจิตวิทยาสังคม โดยจำแนกตามคุณลักษณะของอายุ บทบาททางเพศ โครงสร้างครอบครัว รายได้ครัวเรือน และระดับการศึกษาของมารดา ซึ่งให้เห็นว่าวัยรุ่นที่มีอายุน้อยน้อยกว่าหรืออยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้นมักจะมีประสบการณ์ของการอยู่เย็นเป็นสุข

เชิงจิตวิทยาสังคมได้ดีกว่า โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์แบบ Multiple Indicator and Multiple Cause: MIMIC Model ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ จตุพร เหลืองอุบล และคณะ

ดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์ (2560) ศึกษาผลกระทบของการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการรายงานข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลกระทบต่อมูลค่ากิจการของบริษัทต่างๆ ในประเทศไทย โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 บริษัท ในช่วงปี พ.ศ. 2556 – 2558 ที่เปิดเผยข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวทางการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม ปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1) งบการเงินประจำปี หมายเหตุประกอบงบการเงิน และรายงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบ Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) Model ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปีพ.ศ. 2556 – 2558 โมเดลมีความเหมาะสมและสรุปได้ว่าการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม 6 ด้าน คือ (1) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CSR1) (2) ด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม (CSR5) (3) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค (CSR6) (4) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม (CSR7) (5) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (CSR8) และ (6) ด้านนวัตกรรมและการเผยแพร่วัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR9) มีผลกระทบต่อการเพิ่มมูลค่ากิจการ โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์แบบ MIMIC Model ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ ดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์

ชัยยศ ขาวระนอง (2556) ศึกษาการพัฒนามาตรวัดสมรรถนะสำหรับครูปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนพหุระดับ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสร้าง ปกติวิสัยสำหรับมาตรวัดสมรรถนะที่อยู่ภายในต้นของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวคิด ของ Howard Gardner(2006) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,245 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two stage random sampling technique) จากทั้งหมด 39 จังหวัด พัฒนาและหาคุณภาพของ เครื่องมือวัดจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) วิธีการวิเคราะห์องค์โมเดล องค์ประกอบประกอบบดขี้เหล็กตัวแปรสาเหตุหลาย(MIMIC Model) ตรวจสอบความตรงเชิง โครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม AMOS 16.0 และการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนพหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus ตรวจสอบอำนาจจำแนกด้วยการ วิเคราะห์พารามิเตอร์ดัชนีอำนาจจำแนกของข้อคำถามแบบตรวจให้คะแนนมากกว่า 2 ค่าตามโมเดล GRM โดยใช้โปรแกรม MULTILOG 7.0 และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นสรุปร่างอิง(G Coefficient) ในลักษณะ Cross design ในรูปแบบ p x i design ด้วยโปรแกรม GENOVA โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์แบบ MIMIC Model

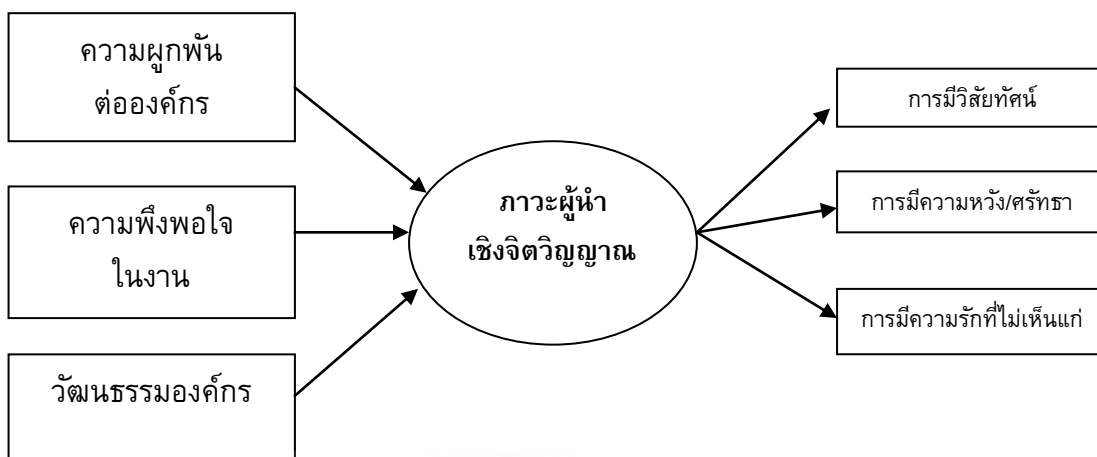
โดยผลการวิจัยพบว่า มาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และได้เครื่องมือปกติวิสัยของ มาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคะแนนเต็มเท่ากับ 270 คะแนน จำแนกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สมรรถนะอยู่ในระดับสูงมากมีคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 269 ขึ้นไป ผู้ที่มีสมรรถนะ

อยู่ในระดับสูงมีคะแนนอยู่ระหว่าง 249 ถึง 268 ผู้ที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนอยู่ระหว่าง 228 ถึง 248 ผู้ที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำมีคะแนนอยู่ระหว่าง 206 ถึง 227 และผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 206 เป็นผู้ที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนิยมนำทฤษฎีของฟรายมาใช้เป็นแนวทางหลักในการวิจัย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ กมลวรรณ ทิพนตร (2556) ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเชิงปริมาณและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง วิภาพร ตันทสวัสดิ์ (2559) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและผลพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อสุขภาวะ ทางจิตวิญญาณ ความยึดมั่นผูกพันในงานและกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่พัฒนามาจากแนวคิดของ ฟราย วิทูซซี และซีดีลโล (Fry; Vitucci; Cedillo. 2005 : 844) ฐริกานต์ วัจน์ประกาศศักดิ์ (2557) ศึกษาาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี โดยแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่พัฒนามาจากแนวคิดของฟราย (Fry. 2003: 693-727)

ทั้งนี้ เพื่อให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบให้มีการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากฎมภาคตะวันออกเฉียงใต้และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบ Multiple Indicator – Multiple Cause : MIMIC ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ในรูปแบบโมเดลอื่นๆ และเป็นวิธีการที่วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตในการวัดตัวแปรแฝง ที่สะท้อนถึงตัวแปรผลทางทฤษฎีได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากฎมภาคตะวันออกเฉียงใต้โดยการเลือกใช้ทฤษฎีของฟราย (Fry. 2003: 693-727) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก
2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยมีแนวทางในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

#### 1. การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความหมาย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่มีความชัดเจนมากขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

**1.1 การเลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์** ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 4 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1.1.1 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) มีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อย่างน้อย 10 ปี
- 2) มีวิทยฐานะระดับชำนาญการขึ้นไป หมายถึง เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.). 2549: 157)

3) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่น เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริการแก่สังคม

1.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดูแลงานนิเทศติดตามและประเมินผล มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 15 ปี และ เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่น เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริการแก่สังคม

**1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล** ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) เป็นการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นไว้ล่วงหน้าเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นการสอบถามแบบปลายเปิดและใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยข้อคำถามจะถามเพื่อเชื่อมโยงไปที่ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ลักษณะทางสังคมและภูมิหลัง ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1.2.2 ข้อมูลการทำงาน ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาในการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ หรือเคยทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน แรงบันดาลใจในการทำงาน วิธีการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์ การแก้ปัญหาในการนิเทศ

### 1.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรจากกรอบแนวคิด

1.3.2 การสร้างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามความเหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา จำนวน 12 ข้อ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษา และเรียบเรียงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการประเมินพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli, R.J.; & Hambleton, R.K. 1977: 49-60) ได้คัดเลือกไว้ทั้งหมด 9 ข้อ โดยมี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) เพิ่มเติมข้อคำถามเรื่องคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ควรมีอะไรบ้าง
- 2) เพิ่มเติมข้อคำถามเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์ที่สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความอยากหาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ควรมีลักษณะอย่างไร

1.3.4 เมื่อปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

#### ตัวอย่างข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

กลุ่มศึกษานิเทศก์

1) เพราะเหตุใดท่านจึงเลือกที่จะมาปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

2) จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์ที่ดีควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง และคุณลักษณะใดสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด

4) ท่านคิดว่าปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์คืออะไร และท่านมีวิธีคิด หรือวิธีแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร (ยกตัวอย่าง)

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานร่วมกับศึกษานิเทศก์

1) ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์ที่ดี มีคุณลักษณะอย่างไร เพราะเหตุใด

3) เมื่อเกิดปัญหาในขณะการนิเทศในโรงเรียน ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ อย่างไร

4) ท่านคิดว่าศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

#### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 หลังจากผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานที่ประสงค์จะขอสัมภาษณ์ และนำผู้วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย นัดวันและเวลาการสัมภาษณ์

1.4.2 เดินทางไปสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ และบันทึกเสียงในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

1.4.3 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์และนำข้อมูลคำตอบที่สมบูรณ์ในแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์หาข้อมูลทางขั้นตอนเชิงคุณภาพต่อไป

#### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุป ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์และการจดบันทึก และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## 2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

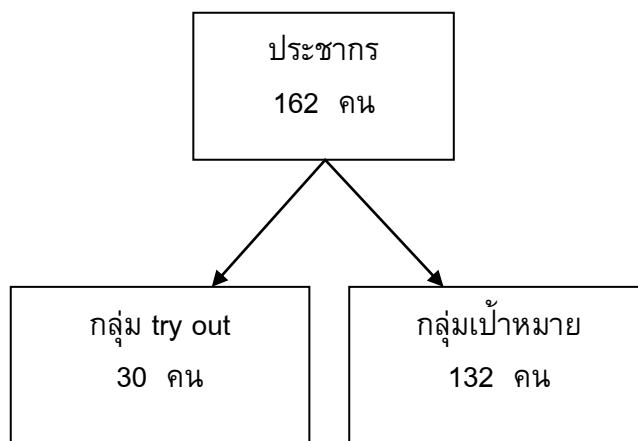
### 2.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 8 จังหวัด ได้แก่ 1) จันทบุรี 2 เขต 2) ชลบุรี 3 เขต 3) ตราด 1 เขต 4) ระยอง 2 เขต 5) ฉะเชิงเทรา 2 เขต 6) ปราจีนบุรี 2 เขต 7) สระแก้ว 2 เขต และ 8) นครนายก 1 เขต ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งหมด 162 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด

จังหวัด	จำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	จำนวนศึกษานิเทศก์				รวม
		ไม่มีเขต	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
1. จันทบุรี	2 เขต		9	2		11
2. ชลบุรี	3 เขต		8	10	9	27
3. ตราด	1 เขต	14				14
4. ระยอง	2 เขต		14	8		22
5. ฉะเชิงเทรา	2 เขต		14	7		21
6. ปราจีนบุรี	2 เขต		12	8		20
7. สระแก้ว	2 เขต		16	17		33
8. นครนายก	1 เขต	14				14
รวมทั้งสิ้น	15 เขต	28	73	52	9	162

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มเป้าหมาย โดยพิจารณาจากข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ อย่างน้อย 10-20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์หรือตัวแปร (Hair; et. al. 2010) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้นจำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 162 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 132 คน และกลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการ Try out เครื่องมือ จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกเขตพื้นที่การศึกษาละเท่าๆ กัน ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงจำนวนประชากร

## 2.2 เครื่องมือในการวิจัย

ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจะเป็นการใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Form) แบบให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้อภิปราย และแสดงความคิดเห็น

## 2.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด มีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาความหมายเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาทางการศึกษา จำนวน 2 คน โดยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุม ความชัดเจนของข้อคำถาม และความถูกต้องทางภาษารวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยจะปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ที่ต่ำกว่า 0.50 (ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 117)

เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการประเมินพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง -0.80 ถึง 1.00 โดยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) อยู่ระหว่าง -0.80 ถึง 1.00 โดยผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 โดยปรับปรุงข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ คือให้ผู้วิจัยปรับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรแต่ละตัวให้ชัดเจนโดยปรับข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์และครอบคลุมนิยามศัพท์ ได้จำนวน 49 ข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป โดยผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.563–0.874 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.448–0.787 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.885–0.958 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แยกเป็นรายด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.559–0.735 ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา จำนวน 7 ข้อ เมื่อทดลองใช้พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง -0.002 ถึง 0.680 มีความเชื่อมั่น 0.689 เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก พบว่า ในข้อคำถามที่ 5 มีค่าอำนาจจำแนก -0.002 ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ จึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่ 5 ออก หลังจากตัดข้อคำถามออกแล้ว ทำให้ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา คงเหลือข้อ

คำถามทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.519 - 0.862 มีความเชื่อมั่น 0.839 และด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.351-0.836 ดังปรากฏในตาราง 4 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient :  $\alpha$ ) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดทั้งฉบับควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540) โดยหลังจากการตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ และพิจารณาข้อคำถามที่เหลือและพิจารณาข้อคำถามที่เหลือให้ครอบคลุมนิยามที่กำหนดไว้ จึงทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.887 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.351 - 0.862 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.872 แยกเป็นรายด้าน โดยแบบสอบถามด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896 แบบสอบถามด้านการมีความหวัง/ศรัทธา มีความเชื่อมั่น 0.839 และแบบสอบถามด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออก

แบบสอบถาม	ก่อนคัดเลือก			หลังคัดเลือก		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
1. ความผูกพันต่อองค์กร	8	0.563-0.874	0.882	8	0.563-0.874	0.882
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	10	0.448-0.787	0.887	10	0.448-0.787	0.887
3. วัฒนธรรมองค์กร	8	0.885-0.958	0.984	8	0.885-0.958	0.984
4. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	23	-0.002-0.836	0.822	22	0.351-0.862	0.872
4.1 การมีวิสัยทัศน์	8	0.559-0.735	0.896	8	0.559-0.735	0.896
4.2 การมีความหวัง/ศรัทธา	7	-0.002-0.680	0.689	6	0.519-0.862	0.839
4.3 การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว	8	0.351-0.836	0.882	8	0.351-0.836	0.882

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย  
ขั้นตอนที่ 6 จัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป



**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

**ด้านการมีวิสัยทัศน์**

(0) ท่านสามารถนำนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาถ่ายทอดสู่บุคลากรในโรงเรียนให้เข้าใจได้

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด

(0) ท่านสามารถให้คำแนะนำวิธีการในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้บุคลากรในโรงเรียน

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด

**ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา**

(0) แม้ว่าบุคลากรในโรงเรียนจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายในการจัดการศึกษา ท่านจะพยายามอธิบายและให้เหตุผล โดยมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด

(0) ไม่ว่าจะประสบปัญหาใด ท่านเชื่อว่าจะสามารถผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน พัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้โรงเรียนได้

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด

**ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว**

(0) ท่านเอาใจใส่ในการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด

(0) ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการพัฒนาดตนเองและส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพดีขึ้น

.....  
มากที่สุด            มาก            ปานกลาง            น้อย            น้อยที่สุด



### เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

วิธีการตรวจสอบคะแนนของแบบวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 49 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตาราง 5

ตาราง 5 เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความถามของแบบวัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

การแปลความหมายแบบวัด ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด จำนวน 49 ข้อ มีการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

เท่ากับ 4.51 – 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อความนี้ในระดับมากที่สุด
เท่ากับ 3.51 – 4.50	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อความนี้ในระดับมาก
เท่ากับ 2.51 – 3.50	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อความนี้ในระดับปานกลาง
เท่ากับ 1.51 – 2.50	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อความนี้ในระดับน้อย
เท่ากับ 1.00 – 1.50	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อความนี้ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์ โดยเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย

2.4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นไปติดต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก จำนวน 8 จังหวัด 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

2.4.3 ประสานงานกับศึกษานิเทศก์เพื่อแนะนำผู้วิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และรายละเอียดของการเก็บข้อมูล

2.4.4 เดินทางไปส่งและเก็บแบบสอบถามให้ศึกษานิเทศก์ด้วยตนเอง จำนวน 132 ฉบับ

2.4.5 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป โดยเมื่อทำการตรวจสอบพบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับทั้งหมด จำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.42 ซึ่งเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5.1. การวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ
- 2) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis)
- 3) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ทราบถึงลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝง(Latent Variable) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variable)

4) วิเคราะห์มีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) ด้วยโปรแกรม LISREL โดยหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดและมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1993)

4.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi – Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้อง มีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness – of – Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชัน มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.4 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ 3 ที่คำนวณขึ้นจากค่าสถิติไค-สแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ non-central distribution มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ยิ่งค่าเข้าใกล้ 1 ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้ ได้แก่ โมเดลที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า 0.90

2.4.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากรค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.08

## 2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.6.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.6.2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

2.6.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach  $\alpha$ ) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

2.6.4 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี Item – total Correlation ใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

2.6.5 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.6.6 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลมิมิค (Multiple Indicator – Multiple Cause : MIMIC)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

SL	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
VIS	แทน	การมีวิสัยทัศน์
HOPE	แทน	การมีความหวัง/ศรัทธา
ALO	แทน	การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว
ORG	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
JOB	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
ORGC	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	แทน	ค่าความเบ้
Ku	แทน	ค่าความโด่ง
N	แทน	จำนวนประชากร
$R^2$	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficients of determination)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย
$\chi^2 / df$	แทน	อัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กำลังสองกับชั้นความเป็นอิสระ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of First Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ในประเด็น ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

### ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติพื้นฐานของตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความหวัง/ศรัทธา การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิควิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้สัมภาษณ์มีจำนวน 4 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 1 คน มีอายุระหว่าง 45-60 ปี ใช้เวลาในการศึกษา 6 เดือน โดยมีข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

ศึกษานิเทศก์ A เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 20 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ ดูแลงานด้านการฝึกอบรม

ศึกษานิเทศก์ B เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 30 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ ดูแลงานด้านวิชาการ

ศึกษานิเทศก์ C เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 15 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ที่ดูแลงานด้านการบริหารจัดการ การเงินและพัสดุของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 30 ปี เคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และเคยเป็นผู้บริหาร ระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เคยเป็นหัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการศึกษา

## 1.2 สรุปประเด็นการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผู้วิจัย ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่สอดคล้องกับทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่ ผู้วิจัยเลือกเป็นทฤษฎีหลัก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียดการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์

1.2.1 เพราะเหตุใด ท่านจึงเลือกที่จะมาปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

พบว่า แต่ละท่านก่อนจะมาดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์นั้น ทุกคนรับ ราชการในตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนมาก่อน อีกทั้งยังเคยเป็นข้าราชการ ก.พ. ในสำนักงานฯ โดยสาเหตุที่เลือกมาปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อสำคัญคือ ต้องการที่จะแสดง ศักยภาพ ถ่ายทอดความรู้ สนับสนุน ดูแล ทั้งด้านงานวิชาการ วิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน ให้กับบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ดังข้อมูลต่อไปนี้

“...ที่ผมเลือกมาเป็นศึกษานิเทศก์เนื่องจากเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ตัวผมมี กับผู้อื่น เป็นงานวิชาการที่ไม่ต้องอยู่กับที่ นั่งโต๊ะ ผมชอบงานวิชาการ มากกว่า”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ที่ผมเลือกมาเป็นศึกษานิเทศก์ เพราะเป็นงานที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตัวเองในด้านความเป็นครู เพราะผมเคยเป็นครูมาก่อน แล้วก็ด้านอื่นๆ ที่ผมมี ประสบการณ์ มาใช้ในการบริหารงาน อาชีพนี้มันไม่ใช่งานนั่งโต๊ะ แต่สามารถออกไปพบปะครู ผู้อำนวยการโรงเรียน แม้กระทั่งผู้ปกครอง และอีกอย่างคือเราได้เผยแพร่ความรู้ในตัวของเราให้กับ ผู้อื่นด้วย”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...พี่เห็นว่า เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของเราหลายด้าน ทั้งด้าน วิชาการและด้านด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ พี่รู้สึกว่ พี่ภูมิใจกับงานนี้มาก ๆ นะ”

(ศึกษานิเทศก์ C)

“...ในตอนที่ผมเลือกที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์ ผมเป็นครูมาก่อน เป็นหัวหน้างาน ดูแลงานที่สำคัญในโรงเรียน โดยมีวิธีการคัดเลือกผ่านระบบการคัดเลือกมาจากครูดี ครูเก่ง และการได้แสดงศักยภาพ แสดงบทบาทเป็นที่ประจักษ์ อีกทั้งสนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียนและงานอื่นๆของโรงเรียนด้วย”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

### 1.2.2 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และคุณลักษณะที่สำคัญ มีอะไรบ้าง

พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของศึกษานิเทศก์ คือ เป็นผู้ที่เป็นตั้งเพื่อนที่แสนดี หรือกัลยาณมิตร ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีอัธยาศัยดี มีความเมตตา หวังดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและเข้าใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เช่น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน หมายความว่ามีความหวังดี ปรารถนาดีต่อกัน พร้อมทั้งจะคอยช่วยเหลือและแบ่งเบาในยามที่มีทุกข์ รวมทั้งคอยส่งเสริม สนับสนุน และยินดีด้วยในยามที่มีสุข เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรักและศรัทธาในอาชีพศึกษานิเทศก์ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ ทำให้ผู้อื่นศรัทธาตนเองได้ ดังข้อมูลต่อไปนี้

“...คุณลักษณะที่ดีและสำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ ต้องเป็นมิตร กัลยาณมิตร คือเป็นทั้งเพื่อน พี่ น้อง เสมือนคนในครอบครัว ไม่มีอคติกับใคร เป็นผู้ให้ มีความจริงใจ มีความรักให้กับครู กับทุกคนในโรงเรียน รักในงานวิชาการ ไม่ใช่อำนาจ ช่มชู้ สั่งการในการบริหารงาน มีความจริงใจกับครู ผอ. ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา พอพูดอะไรไปเขาจะทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง เองง่ายๆ คือต้องมีทั้งพระเดชพระคุณ”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ต้องเป็นกัลยาณมิตรกับครู กับผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องมีทักษะที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นที่พึ่งทางใจให้ครูได้ ในส่วนพฤติกรรมนะ สำคัญมากคือการแต่งตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมือนเป็นการให้เกียรติผู้รับการนิเทศไม่ว่าเราจะอยู่ที่ไหนก็ตาม พูดจาไพเราะ แล้วก็สามารรถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ ครูเกิดความเคารพนับถือเรา”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ในความคิดพี่ คือ ต้องเป็นคนที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เป็นเพื่อนเสียสละ มีความอดทนอดกลั้นต่อการประทะคารม มีความอ่อนน้อม ยอมรับในสถานการณ์ทุกเรื่อง มีวุฒิภาวะ เป็นคนที่ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน รับฟังความคิดเห็นของครู และผอ. เป็นที่พึ่งทางใจให้กับครูได้ มีความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ในงานที่ทำ”

(ศึกษานิเทศก์ C)

“...คุณลักษณะที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ที่จะต้อง มี คืออย่างแรกต้องเป็น คนที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เป็นทั้งเพื่อน พี่น้อง คนที่มีจิตใจดี ใจกว้าง มีเมตตา เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ได้ เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับครู มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น และต้องมีบุคลิกภาพดี พูดจาไพเราะ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

นอกจากนี้ ยังสามารถสรุปคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับ แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ของฟราย (Fry. 2003) สรุปได้ดังนี้

**ด้านการมีวิสัยทัศน์** พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการอธิบาย ให้คำแนะนำ และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนการสอนตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาได้ตั้งเป้าหมายไว้ และยังสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในโรงเรียน จนสามารถแสดงศักยภาพ หรือความสามารถออกมาใช้ในการทำงานได้ ดังข้อมูลต่อไปนี้

“...งานนี้ มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียน ผู้อำนวยการ ครู จัดการ เรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน สื่อเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับภาวะทางสังคม นโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน แล้วอีกอย่างงานนี้ยังเป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างครู กับหน่วยงานรัฐ” (ศึกษานิเทศก์ A)

“...ผมมีความภูมิใจในงานนี้มากนะ อยู่อย่างหนึ่งที่ทำงานนี้ ผมพาครูไปดู งานตามโรงเรียนที่โดดเด่นต่างจังหวัด ผมจะคัดคนที่สนใจ ผมสามารถสร้างครูที่มีแววในอาชีพ หรือ มีลักษณะเด่น ไพรง มีความตั้งใจในงานที่เขาทำ ผมกระตุ้นเขา โทรมหาเขา ไปพบเขาพูดคุย ผลักดัน สนับสนุนให้เขาไปต่อยอด พาเขาไปอบรม สร้างความรู้เพิ่มเติม จนทำให้เค้าแสดงผลงานออกมา และได้รับรางวัล ไปถึงต่างประเทศ”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...วิธีการที่เราเข้าไปในโรงเรียนส่วนมาก จะเข้าไปสังเกตการณ์สอน แล้ว มาแนะนำ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยให้ข้อเสนอแนะ”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ในช่วงนี้จะมีเรื่องการคิดเลขเร็ว เทคนิคเวทคณิตอินเดีย จินตคณิต ที่ครูจะมีปัญหาหนักมาก ขาดความรู้ในการสอนเด็กเรื่องนี้ เพราะที่นี้เด็กจะเป็นเด็กบ้านนอกอาจจะไม่เก่งไม่ไวมาก เรามีวิธีการอย่างไรคะ ทางเราก็ต้องให้คำแนะนำ วิธีการต่างๆ โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์และถามความสมัครใจให้มาสมัครอบรม ถ้าเป็นนโยบายก็ต้องเข้าร่วมทุกคน”  
(ศึกษานิเทศก์ A)

“...อาชีพนี้มันไม่ใช่งานนั่งโต๊ะ แต่สามารถออกไปพบปะครู ผู้อำนวยการโรงเรียน แม้กระทั่งผู้ปกครอง และอีกอย่างคือเราได้เผยแพร่ความรู้ในตัวของเราให้กับผู้อื่นด้วย”  
(ศึกษานิเทศก์ B)

“...หาวิธีการนำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วย เป็นวิธีการแนะนำครูจากทำงานยากให้เป็นเรื่องง่าย เช่น สอนผ่านดาวเทียม ส่งเสริมให้ครูไปอบรมในวิชาต่างๆ ที่ครูไม่ถนัด ฝึกทักษะเบื้องต้นในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นครูให้แสดงศักยภาพออกมาโดยใช้การจูงใจครู ทำอันนี้ดี อันนี้ดีนะ”  
(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ศึกษานิเทศก์เปรียบเสมือนผึ้ง โรงเรียน ครู เปรียบเหมือนต้นไม้ ดอกไม้ ผึ้งไปเห็นงานในโรงเรียนอื่นๆ ที่ดี จนเอามาแนะนำกับโรงเรียนอื่นๆ ได้ เหมือนบินไปตามดอกไม้ต้นไม้อื่นๆ เพื่อผสมเกสร”  
(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ช่วยเค้าในการเปิดโลกทัศน์ แนะนำ ช่วยเหลือ นำนโยบายจากรัฐบาลไปสู่ครู โรงเรียน”  
(ศึกษานิเทศก์ C)

“...วิธีการนิเทศของพี่คือ เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแล ทั้งด้านวิชาการและด้านอื่นๆ เช่น พี่ดูแลเกี่ยวกับโครงการพระราชรัฏ การทำงานร่วมกับชุมชนโดยจะกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สังคม รอบบริเวณโรงเรียน”  
(ศึกษานิเทศก์ C)

**ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา** พบว่า ศึกษานิเทศก์จะแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความเชื่อและความหวังอย่างแน่วแน่ว่า สามารถทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตาม แนวทางและนโยบายในการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกำหนดได้ และดำเนินการคิดค้นเทคนิค วิธีการ จัดการเรียนการสอน อีกทั้งผลักดันให้บุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้โรงเรียน สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการต่อต้าน จากบุคลากรภายในโรงเรียน อดทนต่ออะไรก็ตามที่ยากลำบาก เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อมูลต่อไปนี้

“...ส่วนมากปัญหาจะเกิดจากเมื่อรับนโยบายรัฐบาลมา บางครั้งครูไม่ชอบ นโยบายนี้ ก็จะไม่สนใจ ไม่ทำตาม เราก็ต้องเข้าไปดูแลโดยติดตาม ทวงถามว่า ตอนนี้งานนี้ถึง ไหนแล้ว จัดกิจกรรมหรือยัง ครูจะไม่ชอบพวกการทำเอกสาร ทำรายงานใช้ในการตรวจประเมินฯ กว่าเขาจะยอมรับ เราก็ต้องเข้าไปพบ ไปขอ ดู ช่วยตรวจสอบข้อมูล ช่วยแนะนำการเขียนรายงาน เพื่อให้งานมันออกมาดีคุณภาพ”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ผมจะทำเท่าที่สามารถทำได้ ในการคัดเลือกครูที่จะส่งเสริมไปประกวด หรืออบรม จะมีการคุยกันระหว่างศึกษานิเทศก์ในหน่วยงาน”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ครูจะศรัทธาในศึกษานิเทศก์อยู่มาก ให้ความไว้วางใจเรา เชื่อฟัง และ ทำตาม โดยที่ไม่ต้องใช้อำนาจ เพราะศึกษานิเทศก์อย่างเรา เป็นคนที่คอยให้ความช่วยเหลือในทุก ด้านไม่ใช่แค่วิชาการ แต่ยังเป็นคนที่คอยให้กำลังใจ ครู ผู้บริหาร ไม่ว่าเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ผมจะใช้วิธีการโทรสอบถาม ติดตามงาน อาจเข้าไปบ้าง ใช้เวลาไม่นาน”

(ศึกษานิเทศก์ B)

**ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว** พบว่า ศึกษานิเทศก์แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กับผู้อื่น และมี พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

“...คุณลักษณะที่ดีและมีความสำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ ต้องเป็นมิตร กัลยาณมิตร คือเป็นทั้งเพื่อน พี่ น้อง เหมือนคนในครอบครัว ไม่มีอคติกับใคร เป็นผู้ให้ มีความจริงใจ มีความรักให้กับครู กับทุกคนในโรงเรียน”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...รักในงานวิชาการ ไม่ใช่อำนาจ ข่มขู่ สั่งการในการบริหารงาน”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...มีความจริงใจกับครู ผอ. ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา พอพูดอะไรไปเขาจะทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ง่ายๆ คือต้องมีทั้งพระเดชพระคุณ”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...เขาจะทำตามหรือไม่เราไม่บังคับ เราจึงไม่เคยมีปัญหาในโรงเรียนกับครู ผู้อำนวยการเลย”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ผมมีรุ่นพี่อยู่คนซึ่งผมศรัทธาแกมาก ผมเอาแกเป็นตัวอย่างในเรื่องการนิเทศนะ แกมีวิธีเข้าหาครูไม่เหมือนคนอื่น เวลาไปนิเทศ แกจะเข้าไปถามไถ่เรื่องส่วนตัวของครูก่อนเลย แสดงความรัก เป็นห่วงเป็นใย พอที่นี้จะทำอะไร ครูก็จะฟังแกก่อนคนแรกเลย ผมก็ใช้วิธีของแกมาเป็นตัวอย่างในการนิเทศนะ”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ศึกษานิเทศก์เนี่ย คุณลักษณะที่ดี คือต้องเป็นกัลยาณมิตรกับครู กับผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องมีทักษะที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นที่พึ่งทางใจให้ครูได้”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ใช้หลักในการให้กำลังใจ แนะนำ พูดคุยในเรื่องที่ไม่ใช่เชิงวิชาการ จนครูเปิดใจกับเรา เชื่อมั่นในเรา ว่าเราช่วยเขาได้นะ”

(ศึกษานิเทศก์ B)

1.2.3 ศีษานิเทศก์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร พบว่า ในวงการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) บุคลากรวิชาชีพที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รวมถึงกลุ่มวิชาชีพที่เรียกว่า “ศีษานิเทศก์” เพราะเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา การจัดการเรียน การสอนสู่การปฏิบัติจริงในรูปของกิจกรรม โครงการ จากส่วนกลางผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ลงสู่โรงเรียน ดังข้อมูลต่อไปนี้

“...ผมคิดว่าศีษานิเทศก์มีความสำคัญกับระบบการจัดการศึกษามากนะ เพราะงานนี้ มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียน ผู้อำนวยการ ครู จัดการเรียนการสอน การพัฒนา หลักสูตร วิธีการสอน สื่อเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับภาวะทางสังคม นโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน แล้วอีกอย่างงานนี้ยังเป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างครู กับหน่วยงานรัฐ”

(ศีษานิเทศก์ A)

“...ศีษานิเทศก์มีความสำคัญการจัดการศึกษามาก เพราะพีคิดว่า พีเป็น เหมือนคนกลาง ระหว่างครู โรงเรียน กับหน่วยงานรัฐนะ ช่วยเค้าในการเปิดโลกทัศน์ แนะนำ ช่วยเหลือ นำนโยบายจากรัฐบาลไปสู่ครู โรงเรียน”

(ศีษานิเทศก์ C)

“...ศีษานิเทศก์เป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา การจัดการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติจริงในรูปของกิจกรรม โครงการ จากส่วนกลางผ่านสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลงสู่โรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

1.2.4 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ศีษานิเทศก์ และ วิธีแก้ไขปัญหา

พบว่า ศีษานิเทศก์มีภาระงานที่นอกเหนือจากการนิเทศในโรงเรียน ทั้ง งานบริหารจัดการทั่วไป จนในบางครั้งไม่สามารถดำเนินการนิเทศตามแผนที่ตั้งไว้ได้

โดยเมื่อสรุปจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ทราบความหมายและ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศีษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของฟราย ที่ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ ศีษานิเทศก์ เป็นผู้ที่ เป็น ดั่งเพื่อนที่แสนดี หรือกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น

พร้อมที่จะช่วยเหลือ และเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน มีความจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อทุกคน โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรักและศรัทธาในอาชีพศึกษานิเทศก์ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึก เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธาตนเองได้ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในโรงเรียน จนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่พัฒนาจากแนวคิดของฟราย (Fry, 2003) ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งปรากฏอยู่ในคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ดังนี้

#### 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

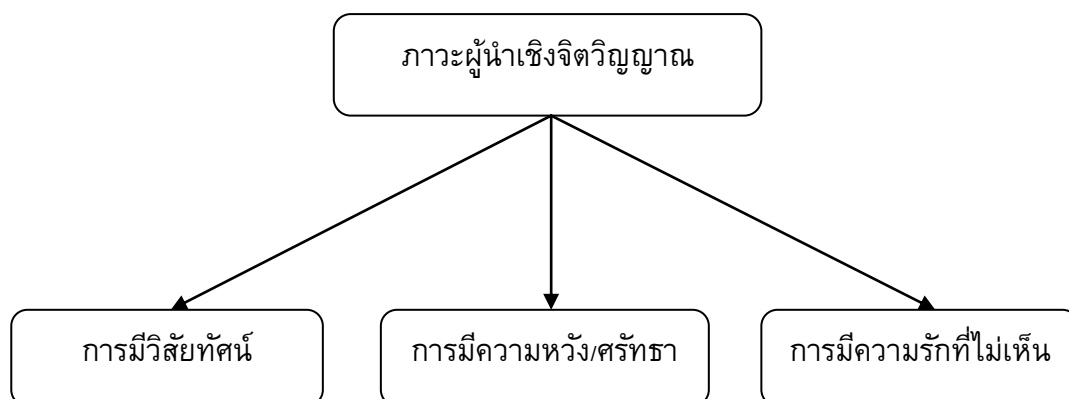
หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของศึกษานิเทศก์ที่สามารถอธิบาย ให้คำแนะนำ และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหา การดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคำสั่งได้ตั้งเป้าหมายไว้ สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน จนสามารถแสดงศักยภาพ หรือความสามารถออกมาใช้ในการทำงานได้ โดย

#### 2) การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith)

หมายถึง ความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความเชื่อ และความหวังอย่างแน่วแน่ว่า สามารถทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามแนวทางและนโยบายในการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกำหนดได้ และดำเนินการคิดค้นเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งผลักดันให้บุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียน สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากรภายในโรงเรียน อดทนต่ออะไรก็ตามที่ยากลำบาก เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3) การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love)

หมายถึง ความรู้สึกของศึกษานิเทศก์ที่แสดงถึงความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจ และสร้างความไว้วางใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กับผู้อื่น และมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน



ภาพประกอบ 9 แสดงโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปลงได้ดังนี้

**ด้านความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์ และรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้รับประโยชน์สูงสุด จนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

“...ส่วนในหน่วยงานของผม ผมว่าเป็นหน่วยงานที่ดีนะ ทุกคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันมีแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ เราจะแบ่งหน้ากันรับผิดชอบโรงเรียนต่างๆ ภายในเขต และหมุนเวียนกันไปทุกเดือน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ผมไม่ได้ต้องการจะไปเป็นผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาอื่นๆ เป็นเพื่อนกับทุกคนดีกว่า ไม่ต้องไปทะเลาะกับใคร”

(ศึกษานิเทศก์ A)

“...จะบอกว่าพี่พอใจในงานไหม พี่ก็พอใจมากนะ ไม่ได้คิดว่าจะย้ายไปอยู่ที่ไหน”

(ศึกษานิเทศก์ C)

**ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้สึกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ พอใจ/ไม่พอใจ ในงานที่ปฏิบัติงานหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่ดีทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

“....ผมรักในงานที่ผมทำ รักอาชีพนี้ เพราะมันเป็นงานที่เราไม่ต้องไปใช้อำนาจหน้าที่ สั่งการใคร ไม่ต้องให้คุณ ให้โทษกับใคร เป็นอาชีพที่สามารถเป็นเพื่อนกับทุกคนได้”  
(ศึกษานิเทศก์ A)

“....ผมรู้สึกภูมิใจนะที่ได้ทำงานนี้ เพราะผมสามารถทำให้ครู เกิดความเชื่อใจในตัวผมได้ จนทำให้การทำงานมันราบรื่น ไม่มีปัญหาเลย”  
(ศึกษานิเทศก์ B)

“....เราสามารถตั้งเป้าหมายและแสดงความคิดเห็นเรื่องกระบวนการในการนิเทศได้ชัดเจนว่า เทอมนี้จะต้องนิเทศเกี่ยวกับอะไร”  
(ศึกษานิเทศก์ C)

**ด้านวัฒนธรรมองค์กร** พบว่า ศึกษานิเทศก์มีแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร่วมกัน โดยมีการกำหนดเป้าหมายตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และให้ความสำคัญกับการเคารพกันในระบบอาวุโส ปฏิบัติต่อกันอย่างกัลยาณมิตร มีการทำงานเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในองค์กร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้ความช่วยเหลือทุกคนในองค์กรเมื่อได้รับความเดือดร้อนอีกด้วย ดังข้อมูลต่อไปนี้

“....และก่อนออกไปนิเทศเราจะมาประชุมกันก่อนเรื่องวิธีการที่จะออกไปแบบไหนบ้าง ปัญหาที่ผ่านมามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง”  
(ศึกษานิเทศก์ A)

“...ผู้บริหารที่นี้จะให้ความสำคัญกับหน่วยงานศึกษานิเทศก์มาก เนื่องจากเสมือนเป็นตัวแทนออกไปพบกับครู ผอ. ในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลหรืออื่นๆ ไปเผยแพร่ มีนโยบายมาชัดเจน เรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาครูให้ก้าวหน้าในสายงานเพื่อไปต่อยอดได้”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...การแต่งตั้งให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมือนเป็นการให้เกียรติผู้รับการนิเทศไม่ว่าเราจะอยู่ที่ไหนก็ตาม พูดจาไพเราะ แล้วก็สามารสร่วมความสัมพันธ์ที่ดีได้ ครูเกิดความเคารพนับถือเรา”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...ที่นี้ทำงานกันเหมือนเพื่อน พี่น้อง มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สำคัญคือทำงานรวดเร็ว ก่อนที่เราจะออกไปนิเทศ เราจะมีการจัดประชุมเพื่อวางแผน”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...เมื่อนิเทศเสร็จเราจะเอาข้อมูลแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ว่าเกิดปัญหาอะไร ต้องแก้ไขอย่างไร ส่วนมากจะเป็นการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับนโยบายมาจากรัฐบาล ครูจะยังไม่ค่อยเข้าใจ”

(ศึกษานิเทศก์ B)

“...มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับวิธีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ”

(ศึกษานิเทศก์ C)

## 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

โดยใช้วิธีการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.634 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.394 ส่วนด้านการมีความหวัง/ศรัทธา และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยด้านการมีความหวัง/ศรัทธา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.263 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.427 และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.213 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.466 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับด้านการมีความหวัง/ศรัทธามากที่สุด เท่ากับ 0.748 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความหวัง/ศรัทธามีความสัมพันธ์กับการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวเท่ากับ 0.607 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว น้อยที่สุด เท่ากับ 0.494 ทั้งนี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า Bartlett's Test of Sphericity = 153.242, df = 3, p = 0.000, KMO = 0.663 ซึ่งมีค่าสูงกว่าระดับ 0.500 แสดงว่าตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตาราง 6

ตาราง 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
ภูมิภาคตะวันออก

ตัวแปร	VIS	HOPE	ALO
1. การมีวิสัยทัศน์ (VIS)	1.000		
2. การมีความหวัง/ศรัทธา (HOPE)	0.748**	1.000	
3. การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (ALO)	0.494**	0.607**	1.000
Mean	4.213	4.263	4.634
S.D.	0.466	0.427	0.394

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 153.242, df = 3, p = 0.00, KMO = 0.663

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้ค่า Chi-Square = 7.73 , df = 3, p = 0.051, RMSEA = 0.114, GFI = 0.974, AGFI = 0.949 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ทั้งหมด 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ และการมีความหวัง/ศรัทธา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74, 0.72 และ 0.71 ตามลำดับ ซึ่งแสดงในภาพที่ 4.2 และตาราง 7 และ 8

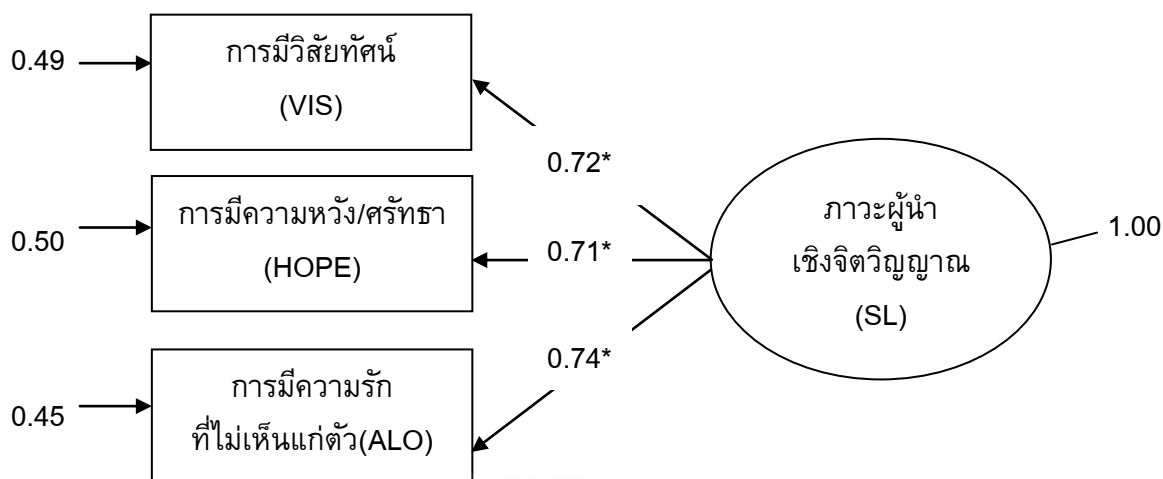
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ  
ของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออก

รายการ	เกณฑ์	ค่าคำนวณได้	ผลการพิจารณา
$\chi^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	7.73	ผ่านเกณฑ์
df	-	3	-
P-value	P>0.05	0.051	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$\chi^2 / df < 2$	2.57	-
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.974	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.949	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.114	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

ตัวแปร	M	SD	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ					CR
			สปส.	SE	t	FS	SC	
1.การมีวิสัยทัศน์ (VIS)	4.213	0.466	0.325	0.039	8.384	0.620	0.717	0.514
2.การมีความหวัง/ศรัทธา (HOPE)	4.263	0.427	0.315	0.038	8.177	0.562	0.705	0.497
3.การมีความรักต่อผู้อื่น (ALO)	4.634	0.394	0.295	0.033	8.905	1.168	0.745	0.554

$\chi^2 = 7.73$ , df = 3, p = 0.051, RMSEA = 0.114, GFI = 0.974, AGFI = 0.949, RMR = 0.009



Chi-Square = 7.73, df = 3, P-value = 0.051, RMSEA = 0.114

ภาพประกอบ 10 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก

สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) และด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) ที่สอดคล้องกับแนวคิดของฟราย (Fry, 2003) ที่ผู้วิจัยเลือกมาเป็นทฤษฎีหลัก

**ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ**

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติวิเคราะห์ ในการศึกษาถึงข้อค้นพบเชิงประจักษ์จากกรอบแนวคิดและสมมติฐานของงานวิจัยในครั้งนี้ ด้วยสถิติพรรณนาประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 122 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุเฉลี่ยส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาโท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และมีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือ ผู้ที่มีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ผู้ที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และผู้ที่มีวิทยฐานะ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 11-20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 - 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ โดยแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	คุณลักษณะย่อย	จำนวน (n=122)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	34	27.9
	หญิง	88	72.1
2. อายุ	31 - 40 ปี	21	17.2
	41 - 50 ปี	32	26.2
	50 ปีขึ้นไป	69	56.6
3. วุฒิมัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	2	1.6
	ปริญญาโท	111	91.0
	ปริญญาเอก	9	7.4
4. วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	4	3.3
	ชำนาญการ	32	26.2
	ชำนาญการพิเศษ	83	68.0
	เชี่ยวชาญ	3	2.5
	เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ต่ำกว่า 5 ปี	38	31.1
	5 - 10 ปี	23	18.9
	11 - 20 ปี	27	22.1
	21 ปีขึ้นไป	34	27.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา และด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์มีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติเล็กน้อย โดยมีรายละเอียดแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัว

ตัวแปร	K	M	SD	SK	KU	MIN	MAX	%CV	แปลความหมาย
1. ความผูกพันต่อองค์กร	8	4.67	0.38	-1.07	0.67	3.13	5.00	8.13%	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	10	3.92	0.45	-0.50	-0.55	2.70	4.50	11.48%	มาก
3. วัฒนธรรมองค์กร	8	4.31	0.63	-0.68	-0.33	2.63	5.00	14.61%	มาก
4. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	23	4.37	0.46	-0.22	-0.68	2.75	5.00	10.52%	มาก
4.1 การมีวิสัยทัศน์	8	4.21	0.46	0.02	-0.19	2.75	5.00	10.92%	มาก
4.2 การมีความหวัง/ศรัทธา	7	4.26	0.42	0.09	-0.48	3.33	5.00	9.86%	มาก
4.3 การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว	8	4.63	0.39	-0.88	-0.09	3.38	5.00	8.42%	มากที่สุด

## 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การมีวิสัยทัศน์ การมีความหวัง/ศรัทธา และการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 6 ตัว ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 15 คู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.362 -

0.748 โดยตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (Vis) กับตัวแปรการมีความหวัง/ศรัทธา (Hope) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.748$ ) รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (Job) กับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Orgc) ( $r = 0.710$ ) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Orgc) กับตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (Vis) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ( $r = 0.273$ ) ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า = 371.487 ,  $df = 15$  ,  $p = 0.000$ , KMO = 0.742 ซึ่งมีค่าสูงกว่าระดับ 0.500 แสดงว่าตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรตาม

ตัวแปร	Org	Job	Orgc	Vis	Hope	Alo
1. ความผูกพันต่อองค์กร (Org)	1.000					
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job)	0.623**	1.000				
3. วัฒนธรรมองค์กร (Orgc)	0.508**	0.710**	1.000			
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vis)	0.362**	0.423**	0.273**	1.000		
5. การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope)	0.411**	0.414**	0.382**	0.748**	1.000	
6. การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Alo)	0.635**	0.463**	0.379**	0.494**	0.607**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

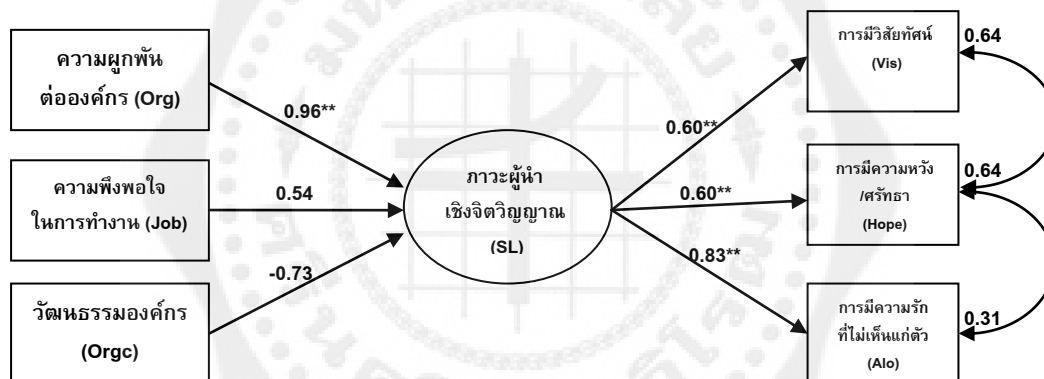
หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 371.487,  $df = 15$ ,  $p = 0.00$ , KMO = 0.742

### 3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตภูมิภาคตะวันออก

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล MIMIC ที่พัฒนาขึ้นปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และพิจารณาได้จากค่าสถิติ และดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 12.51,  $df$  เท่ากับ 4,  $p$  เท่ากับ 0.013 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.132 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.968 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.832 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMR เท่ากับ 0.007 และค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.031 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ 0.790 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร (Org) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job) และวัฒนธรรมองค์กร (Orgc) สามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (SL) ได้ร้อยละ 79 แสดงรายละเอียดดังตาราง 12 และภาพประกอบ 13

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ  
ของศึกษานิเทศก์ ภูมิภาคตะวันออก

รายการ	เกณฑ์	ค่าคำนวณได้	ผลการพิจารณา
$\chi^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	12.51	ผ่านเกณฑ์
df	-	4	-
P-value	P>0.05	0.013	-
$\chi^2 / df$	$\chi^2 / df < 2$	3.12	-
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.968	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.832	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.132	ผ่านเกณฑ์



Chi-Square = 21.51, df = 4, P-value = 0.013, RMSEA = 0.132

ภาพประกอบ 11 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลภาวะผู้นำ  
เชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เขตภูมิภาคตะวันออก

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ			SC	CR
	b	SE	t		
1. ความผูกพันต่อองค์กร (Org)	0.978	0.471	2.076	0.958	0.671
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job)	0.441	0.943	0.468	0.541	0.763
3. วัฒนธรรมองค์กร (Orgc)	-0.428	0.541	-0.792	-0.729	0.755
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	$R^2 = 0.790$				
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vis)	0.853	0.160	5.339	0.596	0.356
5. การมีความหวัง/ศรัทธา (Hope)	0.780	0.129	6.053	0.597	0.356
6. การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Alo)	1.000	1.000	1.000	0.828	0.686
$\chi^2 = 12.51$ , $df = 4$ , $p = 0.013$ , $RMSEA = 0.132$ , $GFI = 0.968$ , $RMR = 0.007$					

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล MIMIC ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.96, 0.54 และ -0.73 ตามลำดับ ดังตาราง 4.8

สำหรับการอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เท่ากับ 0.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุโดยตรงที่มีผลทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เท่ากับ 0.54 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุโดยตรงที่มีผลทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

3. วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เท่ากับ -0.73 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิควิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 4 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุป ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์และการจดบันทึก และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กลุ่มเป้าหมาย สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 10-20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์หรือตัวแปร (Hair; et. al. 2010) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้นจำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 162 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 132 คน และกลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการ Try out เครื่องมือ จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 22 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.351 - 0.862 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.872

ส่วนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ มีจำนวนทั้งสิ้น 132 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 49 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.351 - 0.862 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.872

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

ผลการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 4 คน ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการศึกษามากกว่า 20 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นทฤษฎีหลัก โดยสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม หรือกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ มีความเมตตา ปรารถนาดีต่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ และเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน มีความจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ความชื่นชม ยินดี และให้อภัยต่อทุกคน โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความรักและศรัทธาในอาชีพศึกษานิเทศก์ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึก เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธาตนเองได้ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในโรงเรียน จนสร้างผลงานและชื่อเสียงให้โรงเรียนได้ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา และด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ผู้อื่น

จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรม LISREL โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่า Chi-Square = 7.73, df = 3, p = 0.051, RMSEA = 0.114, GFI = 0.974, AGFI = 0.949 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ ทั้งหมด 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไป

น้อย คือ การมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ และการมีความหวัง/ศรัทธา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74, 0.72 และ 0.71 ตามลำดับ

## 2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 122 คน เป็นศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตภูมิภาคตะวันออก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุเฉลี่ยส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และมีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษมากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 68 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และผู้มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 - 10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม พบว่า ศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติเล็กน้อย

จากนั้นทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า = 371.487 , df = 15 , p = 0.000, KMO = 0.742 ซึ่งมีค่าสูงกว่าระดับ 0.500 แสดงว่าตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

ผู้วิจัยจึงทำการการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และพิจารณาได้จากค่าสถิติ และดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) = 12.51, df = 4, p = 0.013 RMSEA = 0.132 GFI = 0.968 AGFI = 0.832 RMR = 0.007 และ SRMR = 0.031 โดยค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ 0.790 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร (Org) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job) และวัฒนธรรมองค์กร (Orgc) สามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (SL) ได้ร้อยละ 79 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรใน

โมเดล MIMIC ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.96 ขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. การศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) พัฒนามาจากโมเดลแรงจูงใจ โดยเป้าหมายที่สำคัญ คือการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความมุ่งมั่นและสร้างความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549) ที่ว่า ผู้นำแห่งจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) จะต้องเป็นผู้ที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความไว้วางใจ เป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธา ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ ไม่เห็นแก่ตนเอง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้บุคคลอื่นได้ และเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง สามารถเผชิญอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อ สอดคล้องกับ กมลวรรณ ทิพนเตร (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารนอกจากจะเต็มเปี่ยมไปด้วยจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนใน การทำงาน

อาจกล่าวได้ว่า ศึกษานิเทศก์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ในวงการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับปฐมวัย อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) บุคลากรวิชาชีพที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกลุ่มวิชาชีพที่เรียกว่า “ศึกษานิเทศก์” เพราะเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา การจัดการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติจริงในรูปของกิจกรรม โครงการ จากส่วนกลางผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงสู่โรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฟราย (Fry, 2003) ที่หมายถึง สิ่งที่อยู่เบื้องหลังถึงแนวทางหรือนโยบายในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ที่ต้องทำตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยกระตุ้นความหวังหรือความเชื่อ ทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (2556) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการทำงาน การพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำมาประยุกต์ให้

เกิดผลต่อผู้รับการนิเทศ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) เชื่อมโยงกับทฤษฎีของฟราย (Fry. 2003) ได้แก่ ความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) หมายถึง ความคาดหวังที่มีบางสิ่งเกิดขึ้นจริงและความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้ และเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (2556) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ที่กล่าวว่า นอกจากศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพแล้ว จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มีกัลยาณมิตร สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความศรัทธา ให้กับผู้รับการนิเทศ ความศรัทธานี้จะส่งเสริมความยอมรับ ความเชื่อถือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตวิญญาณ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคน

ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) โดยฟราย (Fry. 2003) ได้อธิบายว่าคือ ความรู้สึกที่เกิดจากความสุข ในการดูแลซึ่งกันและกัน การให้อภัย การมีความรักต่อกัน การยอมรับ ความซื่อสัตย์ กตัญญู เกิดความไว้วางใจ และรู้สึกว่าการทำงานของตนเองนั้นมีความหมาย ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (2556) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ที่กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์ ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

โดยเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการมีความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) ด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของฟราย (Fry. 2003) ที่ผู้วิจัยเลือกมาเป็นทฤษฎีหลัก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) พบว่า มีค่าดัชนีทดสอบประสิทธิภาพของโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.73 ค่านี้สำคัญทางสถิติ (p) มีค่าเท่ากับ 0.051 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าความเหมาะสมพอดีขั้นต่ำ (The minimum value of the fir function) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดความเหมาะสมพอดีอื่นๆ ให้ผลสอดคล้องกัน คือค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.974 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.949 ดัชนีความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.969 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงการพิจารณาค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.009 และดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์จากดัชนีดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก จำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบด้านการมีความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความหวัง/ศรัทธาอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุภมาศ อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนี้กุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2554: 27-29) ที่กล่าวว่า ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากสถิติ  $\chi^2 / df < 2$  โดยที่ดัชนี GFI และ AGFI ค่าเข้าใกล้ 1.0 เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการวิเคราะห์มีมิก (Multiple Indicator – Multiple Cause: MIMIC) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล MIMIC ที่พัฒนาขึ้นปรากฏว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และพิจารณาได้จากค่าสถิติ และดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi)-Square = 12.51 , df = 4, p = 0.013 , ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.132, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.968, ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.832 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMR) = 0.007 และค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน SRMR= 0.031

ผลจากงานวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ทิพนเตร (2556), Abdul Ghani (2009), Muhammad Ehsan Malik; & Basharat Naeem. (2010) และ Rehman, S.U.; et .al (2012) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสูงสุด และมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์ และรู้สึกว่าได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้รับประโยชน์สูงสุด จนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ส่วนผลจากการศึกษาที่พบว่าความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fahey; & Allen (2007), Jerry D. Bryan. (2008), Abdul Ghani (2009), Lyons. (2004) และ Aydin; & Ceyland (2009) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นคนที่มีความสุข และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผลิตภาพในองค์กรสูงขึ้น นั้นเป็นผลจากการที่งานวิจัยนี้กลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลส่วนมาก เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ถึง 5 ปี จึงยังไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือยังไม่เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดอยู่ ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร หรือหากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมสะท้อนถึงความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานด้วยเช่นกัน หรือจากการที่วัฒนธรรมขององค์กรไม่ส่งอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นอาจกล่าวได้ว่าศึกษานิเทศก์ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอาจจะไม่ได้ต้องการสิ่งใดจากองค์กรเลย แม้แต่ค่าขึ้นชม หรือการให้รางวัล เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเกิดขึ้นจากภายในตัวศึกษานิเทศก์เอง

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ในการส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ต่อไป

1.2 ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป็นศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ไปใช้ในระดับมัธยมศึกษา หรือ เขตพื้นที่อื่นๆ ควรพิจารณาข้อคำถามให้เหมาะสมกับศึกษานิเทศก์ในบริบทนั้นๆ ด้วย

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในลักษณะนี้ โดยใช้ประชากรที่เป็นศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วย หรืออาจเปรียบเทียบในคุณลักษณะย่อยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ในแต่ละด้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ต่อไป

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ควรมีการทำการวิจัยในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ทิพนเตร (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน . วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556. 9(2).  
กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). ร่างพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. สืบค้นเมื่อวันที่  
11 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.senate.go.th/document/manual/662.pdf>.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. อักษรบัณฑิต. กรุงเทพฯ.  
เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. (2552). ปฏิรูปการศึกษารอบสอง (1). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2559,  
จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news>.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิต  
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยาลัยนวัตกรรมการ  
จัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- คุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560, จาก  
<http://www.ksp.or.th>.
- เจริญ สุขทรัพย์. (2556). สำนักพัฒนาระบบงานบริหารบุคคลและนิติกร. สืบค้นเมื่อวันที่ 17  
กรกฎาคม 2560, จาก <http://personnel.obec.go.th>.
- จุฬารัตน์ โสตะ. (2554). การนำมิติทางจิตวิญญาณมาพัฒนาการเรียนการสอนในการทำ  
วิทยานิพนธ์. วารสารผลึกแห่งปัญญามหาวิทยาลัยขอนแก่น. ฉบับที่ 4 . ครั้งที่ 2.
- จตุพร เหลืองอุบล และคณะ. (2554). อิทธิพลทางสังคมของครอบครัวที่มีต่อการอยู่เย็นเป็นสุข  
เชิงจิตวิทยาสังคมของวัยรุ่นไทย. "การพัฒนาอนาคตชนบทไทย : ฐานรากที่มีนัยคงเพื่อการ  
พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉวีวรรณ ชูสนุก. (2555). อิทธิพลของกลไกการกำกับดูแลกิจการต่อประสิทธิภาพของการกำกับดูแล  
กิจการและมูลค่าของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสาร  
บริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ. 3 (1) : 1-17. ถ่ายเอกสาร.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2554). ครูใต้-ไม่รีไรว-เคอร์ฟิวเด็ก-ผลการเรียนเด็กไทยตกต่ำ และปฏิรูป  
การศึกษารอบ 2 . สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2559, จาก <http://oknation.nationtv.tv>.
- ชัยยศ ชาวระนอง. (2556). การพัฒนามาตรวัดสมรรถนะสำหรับครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก:  
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกระดับ. โครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและ  
พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. HERP  
CONGRESS II "The Second Higher Education Research Promotion Congress".

- ดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์. (2560). ผลกระทบของการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2559). ความเสมอภาคทางการศึกษาในสังคมไทย: ประเด็นปัญหาและทางออกจากการสังเคราะห์งานวิจัยภายใต้กรอบการวิจัยความเท่าเทียมด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ สกว. ฝ่ายชุมชนและสังคม. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 13(61).
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- เทวินทร์ กองพร. (2541). ความพึงพอใจในงานของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานีภายใต้โครงการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน. ภาคนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชชัย พันธุ์กุล. (2555). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/357015>.
- ธเนศ ขำเกิด. (2556). การนิเทศการศึกษากับการนิเทศการเรียนการสอน. วารสารวิทยาจารย์. 112(6). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.  
..... (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2560. จาก <https://www.gotoknow.org/blog/tanes>.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2556). การศึกษาในยุค Thailand 4.0. เชียงใหม่นิวส์. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.chiangmainews.co.th/page/archives/540274>.
- บุรชัย ศิริมหาสารคร. (2556). วิสัยทัศน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2560. จาก <http://backranza.blogspot.com>.
- ประเวศ วะสี. (2544). สุขภาวะทางจิตวิญญาณ. นิตยสารหมอชาวบ้าน, ฉบับที่ 1(268)
- ปริญญา สัตย์ธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอชเอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาระบบสารสนเทศและองค์การ). คณะพัฒนาระบบสารสนเทศ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด มหาชน. ปรินญาวิทศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2561. จาก <http://www.royin.go.th/dictionary>.
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2560). แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2560' จาก <https://www.sdtc.go.th/upload/forum/>.
- พงศ์เทพ สุธีรัฐ. (2553). รู้เรื่องสุขภาวะทางจิตวิญญาณ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2559 , จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/pongthepe/2010/01/31/entry-1>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระมหาประทีป. (2544). ปฏิบัติสมาธิจากพระโฆส. กรุงเทพฯ: สหมิตร.
- พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2553). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พุทธทาส อินทปัญโญ. (2555). ความรักผู้อื่น. หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ
- พัชนี สมกำลัง และมาริสสา ไกรฤกษ์. (2551). ความผาสุกทางจิตวิญญาณจากการแสวงหา ความหมายของชีวิต: การศึกษาชีวิตฟลอเรนซ์ ในดิงเกลผู้นำทางการพยาบาล. *Journal of nurse science*, 3(5): 23-32.
- พัชนี สมกำลัง. (2555). แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ : การประยุกต์ใช้ในวิชาชีพ การพยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4).
- พันธุ์ชัช ศรีทิพันธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: การวิเคราะห์ MIMIC. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 9 (1): 1336-1348. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การศึกษาระณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. ปรินญาวิทศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์และองค์การ). คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศศักดิ์. (2557) . ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ  
วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท  
อุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และ  
มนุษยศาสตร์. 40( 2). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โยธิน แสงดี. (2559). การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โยษิตา กฤตพรพินิต .(2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ  
พนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซีรชี่ไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน  
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. ถ่ายเอกสาร.
- รวิวรรณ ชินะตระกูล. (2544). การวิจัยเชิงคุณภาพ( Qualitative research). กรุงเทพฯ: มิตรภาพ  
การพิมพ์.
- รภัสศา พิมพา. (2557) .ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูณานิพนธ์ ปรินูณาการศึกษามหาบัณฑิต . สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. บริษัท เนชั่น  
บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).บัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยเนชั่น. ถ่ายเอกสาร.
- วนิชา ศรีตะปัญญาะ. (2557). การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง  
สัมพันธภาพของผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา ความวิตกกังวล และการรับรู้ความสำเร็จของ  
นักกีฬา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต .สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและ  
การกีฬา. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพร ตันทลสวัสดิ์. (2559). อิทธิพลเชิงสาเหตุและผลพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อสุข  
ภาวะทางจิตวิญญาณ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชา  
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวล้ำยุค. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:  
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วุทธิชัย ลีมอรุโณทัย. (2558). การพัฒนาตัวแบบการจัดการคุณภาพของระบบบริหารงานสีเขียว ใน  
กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียม. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
(สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร หวังนุช. (2550). การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และ  
ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ. ปริญญาวิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ศรีจันทร์ศรีม เสริฐปัญญา. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน องค์การธุรกิจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดบรรษัทภิบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สนธยา เกரியงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ มั่งส้ง. (2558). รักผู้อื่นเสมอด้วยตน : รักตามแนวพุทธ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2561. จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9580000021949>.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สายหยุด จำปาทอง. (2560). คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ศึกษานิเทศก์พึงมี. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2560. จาก <https://niteschan.wordpress.com/category/บทบาทศึกษานิเทศก์/>.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). หลักการบริหารงานบุคคล. โปธิ์สามต้นการพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- สุพักตร์ พิบูลย์. (2555). ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ และ การพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/244329>.
- สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. (2540). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2535). สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 468-474.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ก.ค.ศ.). (2549). กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทย ในอนาคต 10 ปี. เอกสารการประชุมวิชาการการศึกษาไทย ในอนาคต. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). รายงานประจำปี. (2559). กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2559). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (ปี 2554–2558)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2560, จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *รายงานการพัฒนานิติศาสตร์ติดตามผล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2560. จาก <http://academic.obec.go.th>.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต (สังคมวิทยา), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ อยู่คำ. (2551). *จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ*. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 19(1).
- ฤทธิ์พร เล็กดี. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2560. จาก <https://www.slideshare.net/Chalachon/organizational-culture-41931996>.
- Angle, H.; & Perry, J. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-14.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah; Naser Jamil Alzaidiyeen; Intsar Turki Aldarabah. (2009). *Workplace Spirituality and Leadership Effectiveness Among Educational Managers in Malaysia*. *European Journal of Social Sciences*, 10(2).
- Allen, N.J.; et al. (1990) .*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Borger, R.H. (2007). *Spiritual leadership among community college leaders: The next evolution of transformational leadership*. Arizona State University.
- Jerry D. Bryan. (2008). *Team development social networking and its impact on the encouragement of spiritual leadership*. D.M. dissertation, University of Phoenix, United States.
- Conger, J.A.; & Kanungo, R.N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Engin Karadag. (2009). *Spiritual leadership and organizational culture: A study of structural equation modeling*. New York : Yeditepe university, college of education.

- Esataneek, S. (2006). *Redefining spirituality: A new discourse*. College student journal, 40(2) ,270-281.
- Fahey; & Allen, R. (2007). *Job spirit : How soul and spiritual leadership capacities impact human performance*. London : Capella University.
- Fernando Mario. (2007). *Spiritual leadership in the entrepreneurial business a multipath study*. Massachusetts : Edward Elgar publishing.
- Fleming, K. Y. (2004). *Soulful leadership: Leadership characteristics of spiritual leaders contributing to increased meaning in life and work*. Doctoral dissertation. Phoenix, AZ, University of Phoenix.
- Fry, L.W. (2003). *Toward a theory of ethical and spiritual leadership*. The leadership Quarterly, 14, 693-727.
- ..... (2005). *Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership*. Forthcoming in Giacalone, R.A., 47-83.
- ..... (2005). Introduction to The Leadership Quarterly special issue:Toward a paradigm of spiritual leadership, The leadership Quarterly, 16, 619-622.
- Fry, L.W.; Steve Vitucci; Marie Cedillo (2005). *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline*, The leadership Quarterly, 16 : 835-862.
- Fry, L.W.; & Matherly, L. (2006). *Workplace spirituality, spiritual leadership, and performance excellence*. In S. Roglberg & C. Reeve (Eds.), The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. San Francisco: Sage Publishing.
- Fry, L.W.; Vittuci, S.; Cedillo, M. (2008). *Spiritual leadership and army transformation: Theory Measurement and establishing a baseline*. The Leadership, Quarterly, 16, 835–862.
- Fry, L.W.; et.al. (2011). *Impact of spiritual leadership on unit performance*. TheLeadership Quarterly ,22, 259–270.
- Gary Yukl. (1998). *Leadership in Organizations*. 4<sup>th</sup> ed.Upper River. New Jersey : Prentice-Hall.
- ..... (2010). *Leadership in Organizations*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Gilbert W. Fairholm, (1996) .*Spiritual leadership: fulfilling whole -self needs at work*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 17 Issue: 5, 11-17.
- Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve*

- Extraordinary Results. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.*
- ....., L.E. (2003). *Increasing and Measuring Engagement*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2560. จาก [http://www.gubmanconsulting.com/writing\\_increasing.html](http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html).
- Hair, J. F.; et.al. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- ..... (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R.J. (1971). *A path-goal theory of leader effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 16.
- Joreskog, K.G.; & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8 : User's reference guide*. Chicago, IL: *Scientific Software International*.
- Joseph F.; et. al. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Kline. R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (3rd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Mathis; & Jackson. (2002). *Human Resource Management*. 2nd ed. Toronto: South-Western College Publishing.
- Magnusen Christy L. (2001). *Spiritual leadership in educational administration*. Ph.D. dissertation, Saint Louis : University United States.
- Maslow, Abraham Horold. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological review*, 50(4).
- McGregor. (1966). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- Milliman, J.; & Ferguson, J. (2008). *In search of the "spiritual" in spiritual leadership: A case study of entrepreneur steve bigari*. *Business Renaissance Quarterly*, 3(1), 19-41.
- Muhammad Malik; & Basharat Naeem. (2010). *Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan*. *Institutes of business administration, university of the Punjab, Pakistan*.
- Rehman, S.U.; Mansoor M.; Bilal R.U. (2012). *The impact to leadership style on job satisfaction at work place*. *Arabian journal of business and management review*, 1(22) : 26-42
- Rezach, K. (2002). *Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent school*. Doctor of education, Seton Hall University.
- Russell, R.F; & Stone, G.A. (2002). *A review of servant leadership attributes: Developing a practical model*. *Leadership & Organization development journal*, 28(3), 145-157.

- Richard J. Martinez; & David Schmidt. (2005). *Spiritual leadership and the quest for survival in organization*. Christian business faculty association conference. CA: San Diego.
- Rovinelli, R. J.; & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity*. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22. (March): 46-56.
- Stephen P. Robbins; et.al. (2005). *Organizational Behavior* (17th Ed.) : 79.
- Wolf, E. J. (2004). *Spiritual leadership : A new model*. Health care Executive, 19(2).
- Ziat, M.S.; Nargessian, A.; Esfahani, S. (2009). *The Role of spiritual leadership on human resource empowerment in the university of Tehran*. Journal of public administration, 1(1).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

- |   |   |
|---|---|
| 1. อาจารย์ ผศ.ดร.มนตา ตูย์เมฆาการ       | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ     |
| 2. อาจารย์ ผศ.ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ     |
| 3. อาจารย์ ดร.พินิตา ศกุนตนาค           | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ     |
| 4. อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล            | ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ ดร.อัสม่า คัมภีรานนท์        | ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

**ภาคผนวก ค**

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูมิภาคตะวันออก



แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

.....

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวศรีวรินทร์ เลิศวิไลย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัย และสถิติทางการศึกษา ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ซึ่งอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก : ประยุกต์ใช้โมเดลมิมิค” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตภูมิภาคตะวันออก

โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยผ่านบริบทของศึกษานิเทศก์หรือบริบทอื่น ๆ ต่อไป

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์  
จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด และผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น จากการตอบในครั้งนี้ ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกตอน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นางสาวศรีวรินทร์ เลิศวิไลย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพของศึกษานิเทศก์

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

เพศ

1. ชาย  2. หญิง

อายุ

1. 20 - 30 ปี  2. 31 - 40 ปี  
 3. 41 - 50 ปี  4. 50 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา

- 1.ปริญญาตรี  
 2.ปริญญาโท  
 3.ปริญญาเอก

วิทยฐานะ

1. ไม่มีวิทยฐานะ  
 2. ชำนาญการ  
 3. ชำนาญการพิเศษ  
 4. เชี่ยวชาญ  
 5. เชี่ยวชาญพิเศษ

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

1. ต่ำกว่า 5 ปี  2. 5 - 10 ปี  
 3. 11 - 20 ปี  4. 21 ปีขึ้นไป

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. จันทบุรี เขต.....  
 2. ชลบุรี เขต.....  
 3. ตราด เขต.....  
 4. ระยอง เขต.....  
 5. ฉะเชิงเทรา เขต.....  
 6. ปราจีนบุรี เขต.....  
 7. สระแก้ว เขต.....  
 8. นครนายก เขต.....

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียง

ความจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ข้อที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>						
1	ท่านสามารถนำนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มาถ่ายทอดสู่บุคลากรในโรงเรียนให้เข้าใจได้					
2	ท่านสามารถอธิบายให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน					
3	ท่านสามารถชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา					
4	ท่านสามารถให้คำแนะนำวิธีการในการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนให้บุคลากรในโรงเรียน					
5	ท่านสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำหนด					
6	เมื่อโรงเรียนเกิดปัญหาด้านการจัดการศึกษา ท่านสามารถหา แนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้โรงเรียนดำเนินการจนบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้					
7	ท่านมีวิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนแสดง ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
8	ท่านสามารถนำประสบการณ์ที่พบเจอในการจัดการเรียนการสอน มาใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนาโรงเรียนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม					
<b>ด้านการมีหวัง/ศรัทธา</b>						
1	แม้ว่าบุคลากรในโรงเรียนจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายในการจัด การศึกษา ท่านจะพยายามอธิบายและให้เหตุผล โดยมี หลักฐานประกอบที่ชัดเจน					
2	ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
3	ท่านเชื่อว่าสามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม แนวทางและนโยบายในการจัดการศึกษาที่รัฐบาลกำหนดได้ อย่างมีความเข้าใจ					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ไม่ว่าจะประสบปัญหาใด ท่านเชื่อว่าจะสามารถผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน พัฒนาดตนเองจนสามารถสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้โรงเรียนได้					
5	ท่านรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ เมื่อพบว่าบุคลากรในโรงเรียน ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อชี้แนะของท่าน					
6	ถึงจะลำบากเพียงใด ท่านมีความเชื่อและมั่นใจว่าจะสามารถช่วยให้บุคลากรในโรงเรียน คิดค้นเทคนิค วิธีการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ					
7	ท่านเอาใจใส่ในการให้คำแนะนำในด้านต่างๆ แก่โรงเรียน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
<b>ด้านการมีความรักต่อผู้อื่น</b>						
1	ท่านเอาใจใส่ในการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ในโรงเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
2	ท่านรู้สึกชื่นชม ยินดี เมื่อบุคลากรในโรงเรียนประสบความสำเร็จ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการ พัฒนาดตนเองและส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพดี ขึ้น					
4	เมื่อท่านได้ชี้แนะแนวทางการจัดการศึกษาแล้ว ท่านจะติดตาม สอบถามปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านยินดีที่จะสาธิตวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บุคลากร ในโรงเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น					
6	ท่านยินดีแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ในการพัฒนา โรงเรียนให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านรู้สึก ชื่นชม ยินดี เมื่อเพื่อนศึกษานิเทศก์ ประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน					
8	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่โรงเรียนที่เพื่อน ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในขณะนั้น					

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียง

ความจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>						
1	ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร					
2	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
3	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องดำเนินการนอกเวลางาน					
4	ท่านดีใจ และภูมิใจเมื่อบุคคลภายนอกชื่นชมองค์กรของท่าน					
5	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในองค์กรนี้					
6	ท่านจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
7	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยความเต็มใจ					
8	ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด					
<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>						
1	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับเดียวกับท่าน					
3	ท่านรู้สึกยินดีเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ และได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น					
5	ท่านคิดว่าองค์กรมีวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม					
6	ท่านคิดว่าองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
7	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างอิสระ					
8	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาราชการ					
9	ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้บังคับบัญชายอมรับ และยกย่องชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดข้อปฏิบัติและขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน					
2	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม					
3	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากร					
4	บุคลากรทุกคนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ปิดบังกัน					
5	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพกันในระบบอาวุโส					
6	สมาชิกในองค์กรของท่านมีวิธีการป้องกันหรือจัดการกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร					
7	องค์กรของท่านมีแนวปฏิบัติเพื่อให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรเมื่อได้รับความเดือดร้อน					
8	บุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา  
(IOC : Index of item objective congruence)

ตาราง 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบ  
สัมภาระ (พิจารณาคัดเลือกค่า  $\geq 0.5$  : คัดเลือกไว้,  $< 0.5$  : ตัดออก)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3		
กลุ่มศึกษานิเทศก์	1	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	2	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	3	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	4	1	1	0	0.67	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงาน ร่วมกับศึกษานิเทศก์	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ  
แบบสอบถามด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของศึกษานิเทศก์ (พิจารณาคัดเลือกค่า  $\geq$   
 $0.5$  : คัดเลือกไว้,  $< 0.5$  : ตัดออก)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	8	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
ด้านกรมีความหวัง/ ศรัทธา	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5		
	6	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	7	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
ด้านการมีความรัก ต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	4	0	0	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้
	6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (พิจารณาคัดเลือกว่า  $\geq 0.5$  : คัดเลือกไว้,  $< 0.5$  : ตัดออก)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้
	3	-1	-1	0	-1	-1	-0.80	ตัดออก
	4	1	-1	1	0	1	0.40	ตัดออก
	5	0	1	0	1	-1	0.20	ตัดออก
	6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1	0	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	8	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	9	1	1	0	-1	1	0.40	ตัดออก
	10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	11	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	12	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความพึงพอใจ ในงาน	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	-1	1	0.60	คัดเลือกไว้

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5		
	4	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	7	1	0	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	8	1	1	1	-1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	9	1	1	1	-1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	10	1	1	0	1	0	0.60	คัดเลือกไว้
ด้านวัฒนธรรม องค์กร	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 4 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (พิจารณาคัดเลือกค่า  $\geq 0.5$  : คัดเลือกไว้,  $<0.5$  : ตัดออก) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านวัฒนธรรม องค์กร	5	1	0	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	6	1	-1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1	-1	0	1	1	0.40	ตัดออก
	9	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศรียรินทร์ เลิศวิสัย
วันเดือนปีเกิด	26 เมษายน 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	70/11 หมู่บ้านวงศ์กร อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2561	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาสาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพฯ