โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS AFFECTING THE SPIRITUAL LEADERSHIP OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS IN THAILAND

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล[1], เพียงแข ภูผายาง[2], สุนันท์ สีพาย[3]

Khanchai Chottantitarasagul[1], Piangkhae Poopayang[2], Sunan Siphai[3]

[1-3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

[1-3]Faculty of Education Chaiyaphum Rajabhat Universiti, Thailand

Corresponding author e-mail: 2518khanchai@gmail.com

(Received: 14 October 2025, Revised: 10 November 2025, Accepted: 12 November 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 705 คน โดย 5 - 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าในโมเดล (Hair and et al., 1998) มีการประมาณค่า 69 ค่า ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 10 คนต่อ พารามิเตอร์ 1 ตัว และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยใช้ภูมิภาค จังหวัด และขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน พบว่าทุกตัวแปรมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ต่ำกว่า 0.361 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ระหว่าง 0.953-0.979 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.70 นอกจากนี้เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องมือมีคุณภาพและความตรงที่ใช้ได้และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานและ SEM ผลการวิจัยพบว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณคือ ความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ผลิตภาพ และ ความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 51.428, df = 50, p-value = 0.4176, CFI = 1.000, TLI = 1.000, RMSEA = 0.006, SRMR = 0.012 และ χ^2/df = 1.03 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องที่ดีมาก และสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณได้ร้อยละ 94.00 (R^2 = 0.940) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ABSTRACT

This study aimed to develop and validate a structural equation model of factors affecting the spiritual leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area in Thailand. The research employed a quantitative methodology and structural equation modeling analysis. The sample consisted of 705 school administrators, determined at 5-10 times the number of parameters estimated in the model (Hair et al., 1998). With 69 estimated parameters, the researchers used a ratio of 10 participants per parameter and employed multi-stage sampling using region, province, and school size as stratification variables, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, consistent with operational definitions. A pilot test with 30 school administrators revealed that all variables had item discrimination power not lower than 0.361 and reliability (Cronbach's Alpha) ranging from 0.953 to 0.979, exceeding the predetermined criterion of 0.70. Furthermore, construct validity examined through confirmatory factor analysis showed that variables had factor loadings greater than 0.30 with statistical significance. The instrument demonstrated acceptable quality and validity, and data were analyzed using descriptive statistics and SEM. The research findings revealed that the hypothesized model fit the empirical data well, with all variables in the model achieving statistical significance at the .01 level. The variable with the highest influence on spiritual leadership was job satisfaction, followed by productivity and organizational commitment, respectively. Model fit indices were: χ^2 = 51.428, df = 50, p-value = 0.4176, CFI = 1.000, TLI = 1.000, RMSEA = 0.006, SRMR = 0.012, and χ^2/df = 1.03, indicating excellent model fit. The model explained 94.00% of the variance in spiritual leadership (R^2 = 0.940) and was consistent with the established hypotheses.

Keywords: Causal factors; Spiritual leadership; School administrators; Structural Equation Modeling

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 องค์กรการศึกษาทั่วโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเดิมที่เน้นการควบคุมและการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป (Fry, 2003) ทำให้แนวคิดเรื่อง “ภาวะ

ผู้นำทางจิตวิญญาณ" (Spiritual Leadership) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสามารถตอบโจทย์การบริหารที่เชื่อมโยงคุณค่าภายในของบุคลากรเข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างลึกซึ้ง

ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision), ความรักแบบเห็นอกเห็นใจ (Altruistic Love) และศรัทธา/ความหวัง (Faith/Hope) ซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไปที่มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ทางธุรกิจหรือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Fry, 2005) โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่มีรากฐานจากวัฒนธรรมพุทธและให้ความสำคัญกับคุณธรรม ความเมตตา และความสงบสุข การบริหารโดยยึดแนวคิดทางจิตวิญญาณจึงสอดคล้องกับบริบทและสามารถสร้างความหมายในการทำงานให้แก่บุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง (พนม คลี่ฉายา, 2561) งานวิจัยในต่างประเทศชี้ว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Performance) (Fry, Hannah, and Cavanaugh, 2017) ซึ่งสะท้อนว่า ผู้นำที่สามารถปลูกฝังคุณค่าทางจิตวิญญาณจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้ ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและนักเรียน มีผลต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงคุณธรรมและการมีส่วนร่วม

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานศึกษาจำนวนมากในระดับนานาชาติ แต่ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณยังมีจำกัด ทั้งในด้านองค์ประกอบเชิงประจักษ์ กลไกเชิงสาเหตุ และแนวทางการพัฒนา (Wong, Fry, 2018) สถานการณ์นี้จึงสะท้อนถึงช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในยุคที่บุคลากรการศึกษาต้องเผชิญกับแรงกดดันจากนโยบายเชิงประสิทธิภาพ ความไม่มั่นคงในอาชีพ และภาระงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดทอนแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน (Reave, 2005)

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับนี้จึงต้องมีภาวะผู้นำที่ไม่เพียงเชี่ยวชาญด้านวิชาการ แต่ต้องสามารถสร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณที่สะท้อนผ่านการบริหารบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหมาย (Fry, 2003) โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความคาดหวังต่อการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่สามารถนำภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถเสริมสร้างพลังภายในให้แก่ครู บุคลากร และนักเรียนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังมีหลักฐานทางวิจัยที่สนับสนุนว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสำคัญอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Otuokere, Johnson, 2025) และความพึงพอใจในการทำงาน (Delfino, 2019) โดยเฉพาะเมื่อผู้นำแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ความหวัง และความรักอย่างแท้จริง บุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกมีคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมอุทิศตนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มกำลัง อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย ยังคงพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดความเข้าใจเชิงลึกของผู้บริหาร ความท้าทายจากนโยบายที่เน้นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ การพัฒนาภาวะผู้นำที่ไม่เป็นระบบ และความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเมืองกับชนบท (กมลวรรณ ทิพยเนตร, 2556; ปนัดดา ศรีรังษี และคณะ, 2567) ปัจจัยเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

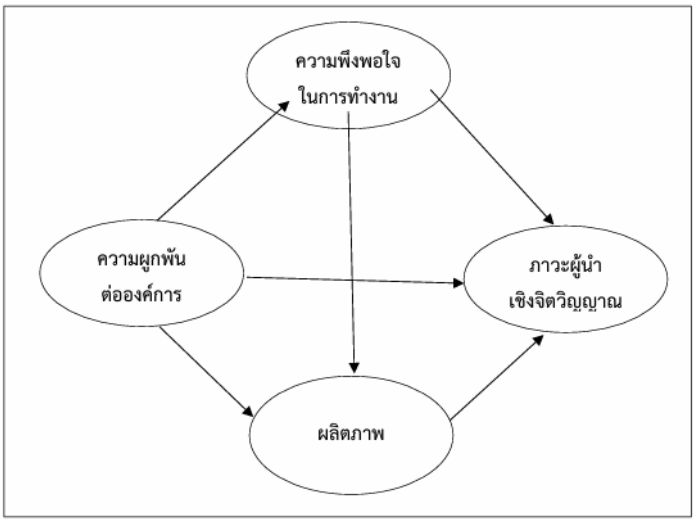
ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อพัฒนาและโครงสร้างและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณโดยเริ่มต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานและความเข้าใจในแนวคิด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 28,657 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 705 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลผู้วิจัยต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณ 5 - 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าในโมเดล (Hair and et al., 2010,2014,2019) การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 69 ค่า ผู้วิจัยจึงใช้อัตราส่วน 10 คนต่อพารามิเตอร์ 1 ตัว ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 690 คน เพื่อให้ความคลาดเคลื่อนมีค่าลดลง

ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 705 คน และผู้วิจัยได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาค	การสุ่มครั้งที่ 1 จังหวัด	การสุ่ม ครั้งที่ 2 เขตพื้นที่	การสุ่มครั้งที่ 3					
			ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่
ภาคเหนือ	เชียงราย	สพป.เขต 2	69	66	6	16	6	1
	ตาก	สพป.เขต 2	76	60	5	9	7	2
	เพรชบูรณ์	สพป.เขต 1	87	55	4	26	10	2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	อุดรธานี	สพป.เขต 3	174	77	6	38	22	3
	นครพนม	สพป.เขต 1	171	72	2	38	14	1
	บุรีรัมย์	สพป.เขต 3	93	116	5	34	24	2
	เลย	สพป.เขต 2	96	53	3	30	12	1
	ขอนแก่น	สพป.เขต 1	93	56	3	20	12	1
	อุบลราชธานี	สพป.เขต 2	142	73	2	32	18	1
ภาคกลาง	นครปฐม	สพป.เขต 1	46	67	8	5	10	6
	สุพรรณบุรี	สพป.เขต 3	79	42	4	9	9	1
	อ่างทอง	สพป.	65	40	4	7	9	2
	ลพบุรี	สพป.เขต 1	91	51	2	18	6	1
	พระนครศรีอยุธยา	สพป.เขต 2	78	62	8	9	9	5
	นนทบุรี	สพป.เขต 2	48	57	7	6	12	5
	สระบุรี	สพป.เขต 1	78	34	4	9	5	1
ภาคตะวันออก	จันทบุรี	สพป.เขต 2	37	64	5	4	10	1
	สระแก้ว	สพป.เขต 2	47	62	5	6	9	1
ภาคตะวันตก	กาญจนบุรี	สพป.เขต 1	32	58	7	4	12	5
ภาคใต้	ชุมพร	สพป.เขต 1	59	61	12	14	10	8
	ตรัง	สพป.เขต 1	56	71	10	6	14	6
	กระบี่	สพป.เขต 1	94	67	12	10	10	7
	สงขลา	สพป.เขต 3	49	120	18	6	24	11
รวม	**23**	**23**	**1,833**	**1,484**	**142**	**356**	**274**	**75**
				3,459			**705**	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย มีการการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และความตรงเชิงโครงสร้าง โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อหาค่า IOC ซึ่งได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน พบว่าทุกตัวแปรมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อสูงกว่า 0.361 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.953-0.979 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.70 มาก ตัวแปรหลักประกอบด้วยภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ความหวัง ความศรัทธา และความไว้วางใจ รวม 53 ข้อ รวมถึงตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลิตภาพ รวม 32 ข้อ ซึ่งทุกตัวแปรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ สุดท้ายเมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าเครื่องมือวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภทหลัก ได้แก่ สถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง โดยสถิติบรรยายประกอบด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับสถิติอ้างอิง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรและทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที โดยการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลใช้ค่าสถิติหลายตัว ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ที่ควรไม่มีนัยสำคัญหรือมีค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระที่ไม่ควรเกิน 2.00 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI ที่ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ค่า PGFI ที่ควรต่ำกว่า 0.50 และค่า SRMR และ RMSEA ที่ควรต่ำกว่า 0.05 ในการแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุด สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ว่าค่า 0.71-1.00 มีความสัมพันธ์กันมาก ค่า 0.31-0.70 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่า 0.01-0.30 มีความสัมพันธ์กันน้อย และค่า 0.00 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์กัน การใช้สถิติเหล่านี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และตีความข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ โดยมี แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับประกอบด้วย 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร และขนาดของสถานศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการ

แสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ วิสัยทัศน์ ความหวัง ความศรัทธา และความไว้วางใจ จำนวน 53 ข้อ โดยแยกเป็น วิสัยทัศน์ จำนวน 15 ข้อ ความหวัง จำนวน 10 ข้อ ความศรัทธา จำนวน 14 ข้อ และความไว้วางใจ จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลิตภาพ รวมทั้งหมด 38 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การนิเทศการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความสุข จำนวน 11 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ความผูกพันเชิงจิตพิสัย ความผูกพันเชิงปทัสถาน และความผูกพันเชิงต่อเนื่อง จำนวน 9 ข้อ และส่วนที่ 6 แบบสอบถามตัวแปรแฝงผลิตภาพ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ ความหมายในชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน และวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 18 ข้อโดยลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 6 เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยไปยังสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (QR Code)

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่าง พฤศจิกายน 2566 ถึง มกราคม 2567 พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (QR Code) จำนวน 705 ชุด ตอบกลับมาทั้งหมด 705 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

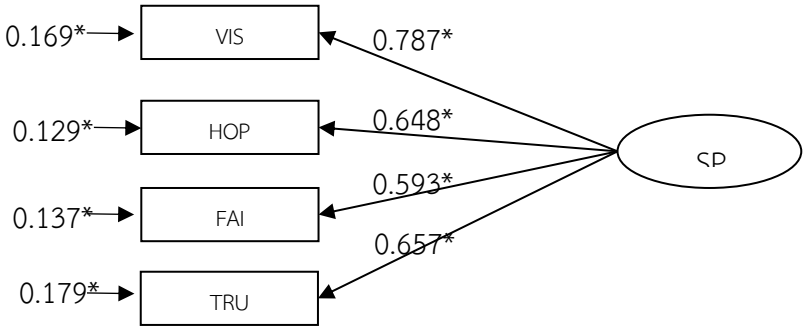
1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแต่ละตัว

2. วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	χ^2	df	χ^2/df	p-value	CFI	TLI	RMSEA
SP	.146	1	.146	.703	1.000	1.007	.000

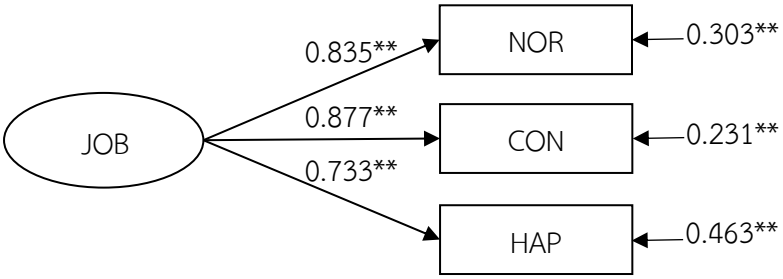


ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลวิเคราะห์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) ของตัวแปรสังเกต พบว่า ตัวชี้วัด Vision มีค่าสูงที่สุด (0.79) แสดงถึงความสำคัญมากที่สุดในการสะท้อนภาวะจิตวิญญาณ รองลงมาคือ Trust (0.66), Hope (0.65) และ Faith (0.59) ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.50 ขึ้นไป) ซึ่งยืนยันได้ว่าแบบจำลองตัวแปรแฝงด้านจิตวิญญาณที่ประกอบด้วย Vision, Hope, Faith และ Trust

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นโดยตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา (NOR) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (CON) และความสุข (HAP)



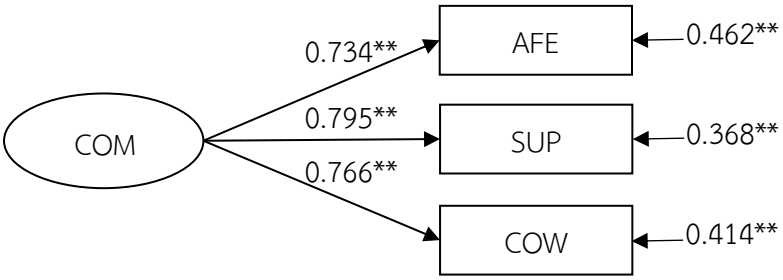
χ^2 = 2.662, df = 1, χ^2/df = 2.662, p = 0.1028, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.049 SRMR = 0.088

ภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จากภาพที่ 3 พบว่าโมเดลความพึงพอใจในการทำงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 2.662, df = 1, χ^2/df = 2.662, p = 0.1028, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.049 SRMR = 0.088 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.733-0.877 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดของความพึงพอใจในการทำงานคือ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (β = 0.877) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.537-0.769 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (R^2 = 0.769)

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านโมเดลความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นโดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความผูกพันเชิงจิตพิสัย (AFE) ความผูกพันเชิงปทัสถาน (SUP) และความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (CAW)



χ^2 = 4.683, df = 1, χ^2/df = 4.683, p = 0.0305, CFI = 0.995, TLI = 0.984, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.101

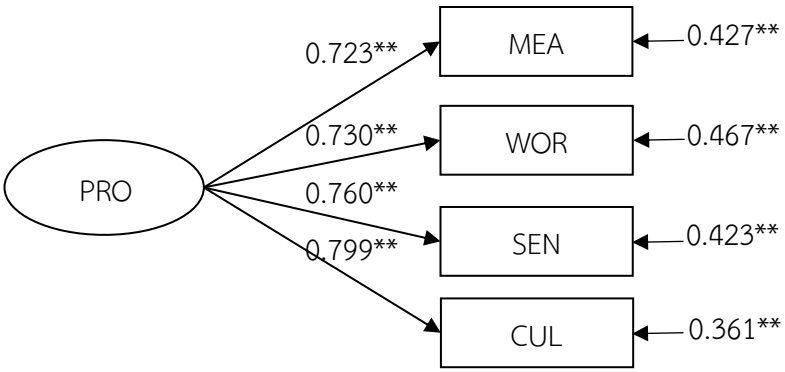
ภาพที่ 4 โมเดลองค์ประกอบด้านโมเดลความผูกพันต่อองค์การ

จากภาพที่ 4 พบว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์การมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 4.683, df = 1, χ^2/df = 4.683, p = 0.0305, CFI = 0.995, TLI = 0.984, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.101 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.734-0.795 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดของความผูกพันต่อองค์การ คือ องค์ประกอบด้านความผูกพันเชิงปทัสถาน

(β = 0.877) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.538-0.632 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านความผูกพันเชิงปทัสถาน (R^2 = 0.769)

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบด้านโมเดลผลิตภาพ

การวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบของผลิตภาพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นโดยตัวแปรผลิตภาพ มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความหมายในชีวิต (MEA) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOR) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (SEN) และวัฒนธรรมองค์การ (CUL)

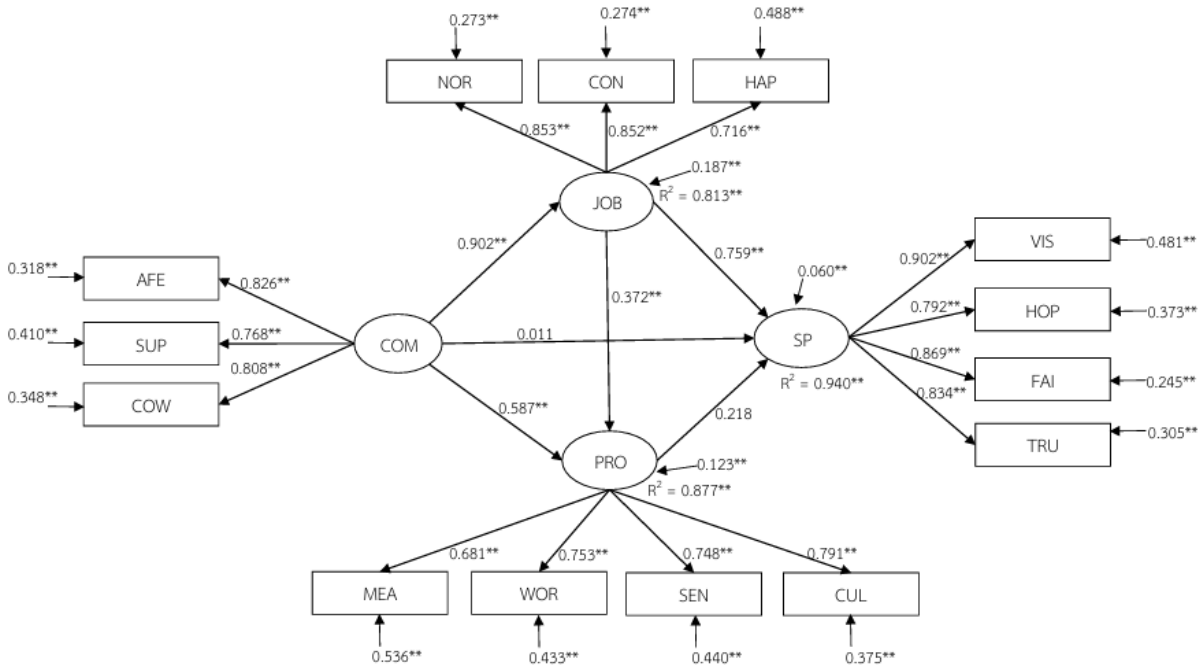


χ^2 = 5.838, df = 1, χ^2/df = 5.838, p = 0.0157, CFI = 0.995, TLI = 0.972, RMSEA = 0.083, SRMR = 0.012

ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบด้านโมเดลด้านผลิตภาพ

จากภาพที่ 5 พบว่า โมเดลผลิตภาพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 5.838, df = 1, χ^2/df = 5.838, p = 0.0157, CFI = 0.995, TLI = 0.972, RMSEA = 0.083, SRMR = 0.012 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.723-0.799 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดของผลิตภาพ คือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (β = 0.799) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่า ตั้งแต่ 0.523-0.639 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ (R^2 = 0.639)

6. ผลการรตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 5



ภาพประกอบที่ 6 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 6 พบว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล χ^2 = 51.428, df = 50, χ^2 / df = 1.03, p-value = 0.4176, CFI = 1.000, TLI = 1.000, RMSEA = 0.006 และ SRMR = 0.012

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัว ในการสร้างสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)ระหว่าง 0.681 - 0.902 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุดคือ ตัวแปรวิสัยทัศน์ ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (β =0.902) รองลงมาคือ ตัวแปรศรัทธาในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (β =0.869) และ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบการนิเทศการศึกษา (β =0.853) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ตัวแปรผลิตภาพ ในองค์ประกอบความหมายในชีวิต (β = 0.433)

ค่าประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ สูงที่สุด โดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ (b) 0.758 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) 0.759 ส่วนตัวแปร ผลิตภาพ มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย

เท่ากับ (b) 0.259 มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ (β) 0.218 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ น้อยที่สุดโดยมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ(b) 0.009 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.011

การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มี การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีขนาดอิทธิพลสูงที่สุด (0.896) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (0.840) และผลิตภาพ (0.218) ตามลำดับคือ ยอมรับสมมุติฐานที่ว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีข้อมูลสอดคล้องเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความตรง

อภิปรายผล

ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรในโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว มีค่าอิทธิพลสูงสุดคือ ความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ผลิตภาพ และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ได้จากการตรวจสอบความตรงของโมเดล = 51.428, df = 50, p-value = 0.4176 CFI = 1.000, TLI = 1.000, RMSEA = 0.006, SRMR = 0.012 และ / df = 1.03 ซึ่งตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 94.00 (R2=0.940)

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” เป็นรากฐานของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003, 2005) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจจากจิตวิญญาณจะมีความหมายในงาน (Meaning/Calling) และมีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงศรัทธาแก่ผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานในที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Reave (2005) ที่ชี้ว่า ผู้นำที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณ เช่น ความเมตตา ความจริงใจ และความไว้วางใจ จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์การและมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Workplace Spirituality Model ของ Benefiel, Fry & Geigle (2014) ที่เสนอว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตามจะสร้างความหมายในชีวิตและการทำงานที่มีคุณค่า เมื่อมีการเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ พบว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ Wong & Fry (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสนับสนุนผลการศึกษาในประเทศไทยของ พนม คลี่ฉายา (2561) ที่ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณจะสามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้กับครู ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือและคุณธรรมในองค์กร

ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากข้อค้นพบของ กมลวรรณ ทิพยเนตร (2556) ซึ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลสูงกว่าความพึงพอใจในการทำงาน โดยอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยปัจจุบันอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารต้องเผชิญกับภาระงานและนโยบายจำนวนมาก จึงให้ความสำคัญกับ “ความพึงพอใจในงาน” มากกว่าความผูกพันเชิงโครงสร้างขององค์การ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (β=0.759) แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารรู้สึกพึงพอใจในบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีพลังทางจิตวิญญาณในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วม (Fry, Hannah, & Cavanaugh, 2017) ในขณะที่ “ผลิตภาพ” (Productivity) ซึ่งสะท้อนถึงความหมายในชีวิตและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลในระดับปานกลาง (β=0.218) แสดงว่าผู้นำที่มีผลิตภาพสูงมักเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างค่านิยมร่วมในทีมงานได้อย่างมีประสิทธิผล ส่วน “ความผูกพันต่อองค์การ” (Organizational Commitment) มีอิทธิพลน้อยที่สุด (β=0.011) ซึ่งอาจเนื่องจากระบบราชการในโรงเรียนประถมศึกษามีข้อจำกัดทางนโยบาย ทำให้ความผูกพันเกิดจากความจำเป็นมากกว่าความสมัครใจ (ปนัดดา ศรีรังษี และคณะ, 2567) นอกจากนี้ ในบริบทสังคมไทยที่มีพื้นฐานทางพุทธศาสนา การนำแนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมาใช้มีความสอดคล้องกับคุณค่าทางวัฒนธรรม เช่น ความเมตตา ความสงบ และการเสียสละ (พนม คลี่ฉายา, 2561) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงไม่เพียงสร้างแรงจูงใจภายใน แต่ยังเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม (Moral Model) ที่นำไปสู่ความไว้วางใจและการยอมรับในหมู่ครูและนักเรียน ทั้งนี้ การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีความหมายเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในระบบการศึกษาไทยยุคใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ โดยเน้นการสร้างความหมายในการทำงาน การเป็นผู้นำด้วยคุณธรรม และการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการรับฟัง การเอาใจใส่ และการแสดงออกถึงความยึดมั่นในเป้าหมายร่วมขององค์กร

2. สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำองค์ความรู้จากโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการจัดทำโครงการอบรมหรือหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การส่งเสริมผลิตภาพ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ

3. สำหรับกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานกำหนดนโยบาย ควรนำผลวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในระบบการศึกษาระดับประเทศ โดยอาจบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

4. สำหรับการบริหารจัดการในสถานศึกษา โรงเรียนสามารถใช้โมเดลจากงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์หรือประเมินตนเองในเชิงองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความหมาย การยอมรับคุณค่าของบุคลากร และการพัฒนาแรงจูงใจภายใน

องค์ความรู้ใหม่

การการวิจัยโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน ผลิตภาพ และความผูกพันต่อองค์การ” เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณจึงไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการอบรมเชิงทฤษฎี แต่ต้องพัฒนา “ระบบคุณค่า” ภายในองค์กร เช่น การสื่อสารเชิงบวก การให้คุณค่ากับบุคลากร และการสร้างแรงบันดาลใจร่วม ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่มีความหมายและยั่งยืนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหาร. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 41*(2), 55–70.

พนม คลี่ฉายา. (2561). ภาวะผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลในบริบทสังคมไทย. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์*, 25(2), 77–89.

ปนัดดา ศรีรังษี และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา, 12*(3), 210–229.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. https://data.bopp-obec.info/emis/person-all-sum-list.php?Area_CODE2=1001.

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality, 6*(3), 175–187.

Chen, Y., & Huang, J. (2023). The relationship between spiritual leadership and job satisfaction in educational institutions. *Journal of Leadership Studies, 17*(2), 89–104.

Delfino, G. (2019). Spiritual leadership and organizational commitment: Evidence from educational settings. *International Journal of Educational Management, 33*(4), 754–769.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 693–727.

Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. IA249-Giacalone.

Fry, L. W., Hannah, S. T., and Cavanaugh, G. F. (2017). Spiritual leadership and organizational outcomes. *Journal of Management, 43*(4), 852–877.

Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly, 16*(5), 655–687.

Wong, K., & Fry, L. W. (2018). The role of spiritual leadership in organizational performance. *Leadership & Organization Development Journal*, *39*(7), 978–994.