

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

The Transformational Leadership and Spiritual Quotient of School Administrators

นันทนัท รัชพงษ์ชยอนันท์¹, จตุรงค์ ธนะสีลังกูร²

Nannapas Rachchapongchayanon, Chaturong Thanaseelangkun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทั้งหมด 228 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kreggie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบผสมผสาน (Multi-stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห้ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เมื่อวิเคราะห์โดยรวมแล้วพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .36)

2. พฤติกรรมเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เมื่อวิเคราะห์โดยรวมแล้วพฤติกรรมเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .37)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์จิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก ($r_{xy} = .641^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ เชาวน์จิตวิญญาณ/ ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

This research aimed at studying the transformational leadership of school administrators in the schools under Nakorn Ratchasima Primary Education Service Area Office 7, studying the spiritual quotient behavior of the school administrators and finding the relationship between their transformational leadership behavior and their spiritual quotient behavior.

The 144 sample of the study were the school administrators out of 228 population under Nakorn Ratchasima Primary Education Service Area Office 7 using the Kregcie & Morgan Table. The simple random technique was used to draw the samples.

The research instrument used for data collecting was the questionnaire in a check-list and a 5 rating-scale form. Mean, standard deviation and Pearson's Coefficient Correlation were employed as statistical analyses.

The findings were as follows :

1. The Transformational leadership behavior of school administrators in Nakorn Rachasima Primary Education Service Area Office 7 was overall at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .36)
2. The Spiritual quotient behavior of school administrators in Nakorn Rachasima Primary Education Service Area Office 7 was overall at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .37)
3. The analysis of relationship between the transformational leadership behavior and the spiritual quotient behavior of the school admisnistrators. Using Pearson's Coefficient Correlation was positively highest (r_{xy} = .641**) with statistical difference at .01 level of significance.

Keywords : Transformational Leadership/ Spiritual Quotient/ Primary School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะโลกปัจจุบันกำลังเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ต่างก็เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรของตนให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีความสำคัญ และเกิดอย่างไม่สิ้นสุด (สกาพร ปิ่นเจริญ, 2554, หน้า 196) ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้สังคมเกิดปัญหาในลักษณะที่เกิดจากโครงสร้างทางจิตใจ ส่งผลอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อมนุษย์มองโลกในแง่ดี เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดีและยอมรับทุกเหตุผลจนเกิดความตื่นตัวที่จะเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดระบบการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สำหรับในวงการศึกษา นั้นมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 มีเจตนารมณ์

กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) ซึ่งมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2545, หน้า 9-11) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 254) การนำพาผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารไม่เพียงแต่อาศัยความรู้ แต่ต้องมีเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย และทักษะกระบวนการอันเกิดจากความคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง กระทั่งเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาของตนตลอดจนสังคมได้

นั่นคือ ผู้นำที่มีเชาวน์ (Quotient : Q) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของซูเมธ ดันดิเวซกุล ที่กล่าวถึง การมีชีวิตของบุคคลที่มีจิตวิญญาณทำงานเพื่อส่วนรวมนั้นเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ เคารพ เชื่อถือได้ (วิกรม กรมดิษฐ์, 2552, หน้า 8)

เมื่อกล่าวถึงเชาวน์ที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น เชาวน์ของของมนุษย์นั้นมีหลายประเภทในที่นี้จะกล่าวถึงเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual quotient : SQ) ซึ่งเป็นเชาวน์ประเภทหนึ่งที่พัฒนามาจากเชาวน์ด้านอื่น ๆ ได้แก่ เชาวน์ด้านปัญญา เชาวน์ด้านอารมณ์ เชาวน์ด้านสังคมเชาวน์ด้านจริยธรรม เชาวน์ด้านธุรกิจ เชาวน์ด้านการฟันฝ่าอุปสรรคและเชาวน์ด้านการเมือง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, หน้า 166) นอกจากนี้ ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2551, หน้า 22) ได้ศึกษาทฤษฎีของ Howard Gardner ถึงเชาวน์ดังกล่าวว่าเป็นอัจฉริยะของมนุษย์ที่ช่วยส่งเสริมการมีภาวะผู้นำ เชาวน์ด้านจิตวิญญาณจึงถือเป็นเชาวน์ขั้นสูงสุดของผู้นำ ที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้นำองค์กรและสังคมส่วนรวมได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากทฤษฎีข้างต้นเป็นทฤษฎีที่เป็นนามธรรมไม่สามารถวัดค่าได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมพบว่าเชาวน์ด้านจิตวิญญาณเป็นความสามารถในการแสดงศักยภาพของบุคคลให้เป็นพฤติกรรมที่ดีได้ตามหลักการของ Organ, Smith, Winilliams and Anderson เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์และสรุปได้ว่ามีพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณทั้งหมด 5 ด้านที่ควรนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษา ประกอบกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ตามทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานราชการทางการศึกษาที่มีนโยบายสอดคล้องกับระบบบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีการจัดประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาตามภารกิจและขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้ยกเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กร ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามโดยเฉพาะฝ่ายบริหารซึ่งถือเป็นตัวหลักสำคัญในการขับเคลื่อน แต่เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารระดับเขตว่างลง ทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปได้ยากเพราะขาดผู้นำระดับเขต จึงต้องอาศัยผู้นำระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันขับเคลื่อนหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือหรือสมาชิกในองค์กรไม่นำไปปฏิบัติตาม การพัฒนาด้านนี้จะระงับโดยปริยาย ทำให้การ

พัฒนาครูและบุคลากรไม่มีความก้าวหน้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7, 2553, หน้า 2-9) ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับเชาวน์ด้านจิตวิญญาณมีความสำคัญ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการบริหารงานสู่ความสำเร็จ และมีอิทธิพลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ดี สามารถแก้ปัญหาพัฒนาองค์กรในรูปแบบที่สร้างสรรค์ โดยแสดงเชาวน์ชนิดหนึ่งที่เรียกว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณ (SQ) ออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในการตั้งสมมติฐานมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร โดยสามารถวางแผนกำหนดทิศทาง การฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

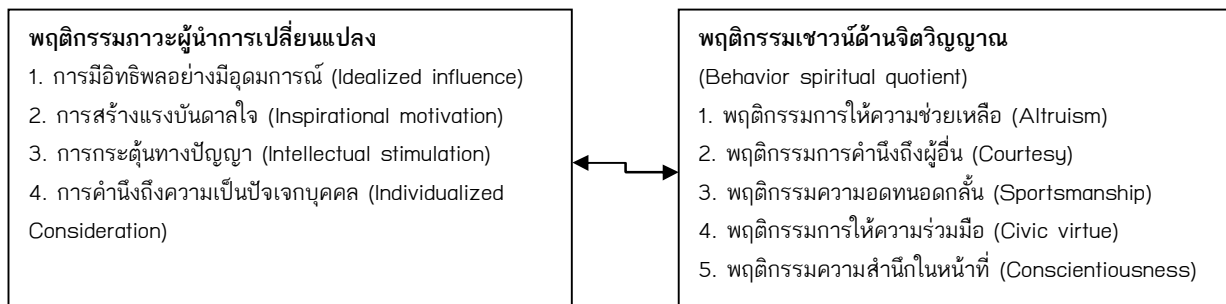
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 228 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kreggie and Morgan (สมบุรณ์ ดันยะ, 2550, หน้า 105) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบผสมผสาน (Multi-stage sampling) (ไพฑูริย์ โพธิ์สาร, 2555, หน้า 26)
3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีประชากรคือผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ทั้งหมด 228 คน และได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 114 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Kregcie and Morgan (สมบูรณ์ ต้นยะ, 2550, หน้า 105) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบผสมผสาน (Multi-stage sampling) (ไพฑูรย์ โพธิ์สาร, 2555, หน้า 26) ทั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบ Checklist, Rating scale และข้อคำถามปลายเปิดสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับเครื่องมือผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับปรุงจาก สมพร เมืองแป้น (2548) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio เชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์จากทฤษฎีของ Organ, Smith, Winlliams, Anderson, มุกดา ศรียงค์ ปรัชญา, ปิยะ มโนธรรม และวิชัย ปิติเจริญธรรม นักวิชาการด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .36)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ พฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .37)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก (r_{xy} = .641**) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านเป็นรายคู่สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (r = .748**)

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (r = .670**)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมความอดทน อดกลั้นนั้น มีความสัมพันธ์กัน

ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือนั้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .520^{**}$)

3.17 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .627^{**}$)

3.18 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมความอดทน อดกลั้นนั้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .658^{**}$)

3.19 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .672^{**}$)

3.20 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .861^{**}$)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r_{xy} = .641^{**}$) แม้ว่าจะไม่มีงานวิจัยในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวนด้านจิตวิญญาณโดยตรง

แต่ก็มีงานวิจัยที่มีความสอดคล้องโดยอ้อมด้านทฤษฎีบางประการ อาทิ ผลการวิจัยของ Magen and Aharoni (1991, pp. 126-143) ที่มีแนวทางคล้ายคลึงกับ Cindy Wigglesworth (2006, pp. 1-17) ในด้านการศึกษา พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตของมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือผลงานวิจัยของ George (1991, pp. 299-307) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่ดีดังกล่าวเป็นผลมาจากสภาพของจิต ซึ่งเป็นเชาวนด้านจิตวิญญาณที่ควรศึกษาต่อไป จึงกล่าวได้ว่าแนวทางการบริหารงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องเริ่มจากภาวะจิตของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม เชาวนด้านจิตวิญญาณเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน ฉะนั้น ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ศาสตร์ด้านจิตวิทยาเพื่อใช้เป็นยุทธวิธีสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นบทกลอนดังนี้

สภาวะจิตจิตวิญญาณขอขานใจ
ควรใส่ใจดูแลและช่วยเหลือ
พึงคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ทุกเมื่อ
อดทนเพื่อปณิธานแห่งฤดี
ถึงเพลาโลกจะภวัตร
ก็รู้ชัดผิดชอบมิหลีกหนี
คอยร่วมมือจัดแจงตามหน้าที่
สังคมดีมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ประกอบด้วยการมีอุดมการณ์แรง
บันดาลภายในคอยส่องแสง
เปี่ยมปัญญากระตุนรู้พลิกเพลง
แลแถลงกิจราชตามบุคคล
ทฤษฎีเป็นหลักไว้ยึดถือ
มัวไขสือกังขาจะสับสน
คิดจะเป็นผู้นำอย่างกังวล
ต้องรู้ตน คน ศาสตร์ ที่สัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีเชาวนด้านจิตวิญญาณในการส่งเสริมพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควบคู่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวนด้านจิต
วิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควบคู่การสร้างโมเดลจัดอบรมพัฒนา
พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับเชาวน
ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์ความรู้
แบบบูรณาการที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้จริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *Q ที่คุณควรมี*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เนต.

ไพฑูริย์ โพธิ์สาร. (2550). *เอกสารสรุปคำบรรยายวิธีวิทยาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา Research Methodology for Educational Administration*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

มุกดา ศรียงค์ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และวิชัย ปิติเจริญธรรม. (2553). *อยู่ให้เขารักจากให้เขาเสียตายให้เขาคิดถึง*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

วิกรม กรมดิษฐ์. (2552). *CE มองชีโอโลก ภาค 4 ชีวิตผู้ “พลิก” โลก*. กรุงเทพฯ : โพสท์บุ๊กส์.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2554). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ Leadership and management*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำปรรณรักษ์. (2551). *ชนะชีวิต คิดอย่างอัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ : บิสซิเดย์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2553). *แผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2557*. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

สมบูรณ์ ต้นยะ. (2550). *วิทยาการวิจัย*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมพร เมืองแป้น. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา*. ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cindy Wigglesworth. (2006). *Why Spiritual Intelligence is Essential to Mature Leadership*.

[Online]. Available : <http://www.isseaustralia.com/Stp1.html>. [2013, August 18].

George, Jennifer M. (1991). "State or Trait : Effect of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work." *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.

Magen, Zipora and Aharoni, Rachel. (1991). "Adolescents' contributing toward others : Relationship to Positive Experiences and Transpersonal Commitment." *Journal of Humanistic Psychology*, 31(2), 126-143.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome* Lexington. Commonwealth of Massachusetts : Lexington Books.

Williams. L. J., and Anderson, S. E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors." *Journal of Management*, 17 : 601-617.