Journal of Education and Innovative Learning, 6(2), 321-338

Research Article

A Model for Developing Spiritual Leadership in School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi-Et

Photjanapong Khachonphop[1], Patravoot Vatanasapt[1], and Dawruwan Thawinkarn[1*]

Received: July 22, 2025 Revised: September 6, 2025 Accepted: October 1, 2025

Abstract

This study aimed to 1) study and verify the components and indicators of spiritual leadership in school administrators, 2) verify congruence between the model for the indicators of spiritual leadership in school administrators with empirical data, and 3) create and evaluate the quality of the model for the development of spiritual leadership in school administrators. The methodology applied was mixed methods research, in phases. Phase 1: Studied the components and indicators by synthesizing documents and checking their suitability by interviewing experts using a semi-structured interview form, and analyzing data by content analysis. Phase 2: Studied the consistency of the indicator model with empirical data for a sample of 380 people with questionnaires having a total confidence value of 0.978, analyzing the data by confirmatory factor analysis. Phase 3: Created a model by interviewing experts using a semi-structured interview form, analyzed data by content analysis, had the quality of model evaluated by experts using a model quality assessment form, and analyzed data by descriptive statistics. The results showed that 1) spiritual leadership, based on synthesizing documents and checking their suitability, consists of 4 components with 14 indicators; 2) spiritual leadership indicator model is consistent with empirical data (χ^2=73.045, df=55, p=0.0522, χ^2/df=1.328, RMSEA=0.029, SRMR=0.019, CFI=0.996, TLI=0.9933); and 3) a model for developing spiritual leadership in school administrators under the secondary educational service area office Roi–Et consists of Name, Principles and Concepts, Objectives, Goals, Indicators and Guidelines. The quality of the model is at the highest level.

Keywords: Spiritual Leadership; A Model for Developing; School Administrator

[1] Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University
* Corresponding author e-mail: dawtha@kku.ac.th

วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 6(2), 321-338

บทความวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

พจนพงษ์ ขจรภพ[1], ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์[1] และ ดาวรุวรรณ ถวิลการี[1*]

รับบทความ: 22 กรกฎาคม 2568 แก้ไขบทความ: 6 กันยายน 2568 รับตีพิมพ์: 1 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สร้างและประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 ศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 380 คน ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยใช้แบบประเมินคุณภาพแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่ได้จากการสังเคราะห์และตรวจสอบ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนดี (χ^2=73.045, df=55, p=0.0522, χ^2/df=1.328, RMSEA=0.029, SRMR=0.019, CFI=0.996, TLI=0.9933) 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแนวทางการปฏิบัติ คุณภาพของรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ; รูปแบบการพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา

[1] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
* อีเมลผู้ประสานงานหลัก: dawtha@kku.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทุกอย่างล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ความเป็นอยู่ของมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคและสมัยในปัจจุบันต้องอาศัยกำลังคนที่เป็นหลักในการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยจำเป็นจะต้องพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ ดังที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) รวมทั้ง UNESCO (2015) ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เกี่ยวกับการศึกษาที่เท่าเทียม ประเทศไทยจึงได้นำยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดให้เป็นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบโลกจึงจะต้องวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างโอกาสที่เสมอภาค (Office of the Education Council, 2017)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนา จึงจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารยุคใหม่ควรสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมนวัตกรรม เปลี่ยนจากการควบคุมเป็นการให้แนวทาง ทำงานไปพร้อมกับทีมงาน ใช้กลยุทธ์เชิงรุก ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ปรับองค์กรให้คล่องตัว (Surasa & Kositpimanvach, 2022) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะยึดมั่นในคุณธรรม ความดีงาม มีความเมตตา และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน ทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม กลายเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริง ไม่ใช่เกิดจากการบังคับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์ ยึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดกับสถานศึกษาและตนเองได้ (Chulawongs & Niranthawee, 2020) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตวิญญาณ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์เพื่อก้าวสู่เป้าหมาย มีอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตระหนักในความรู้ความสามารถของตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย (Saengsingam, 2021) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหนือกว่าความสำเร็จที่เคยได้มาเพื่อสร้างความท้าทายใหม่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนค่านิยมแห่งความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันของคนในองค์กรยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องคำนึงถึงอีกด้วย ดังที่กล่าวมาทำให้องค์กรได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจสูง มีความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดผลผลิตที่ดีในองค์กร (Fry & Slocum, 2008)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะตามตำแหน่งและสายงาน ความรู้ที่เป็น

ไปตามมาตรฐาน ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการหรือการจัดการเรียนรู้ จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพและมีจิตวิญญาณในการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ รวมทั้งยังได้กำหนดให้มีโครงการในการดำเนินการเพื่อสนองต่อกลยุทธ์ที่กล่าวมา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา (The Secondary Educational Service Area Office Roi-Et, 2022)

จากที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น จึงได้สะท้อนถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความรักและความปรารถนาดี มีความเชื่อมั่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อสร้างและประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

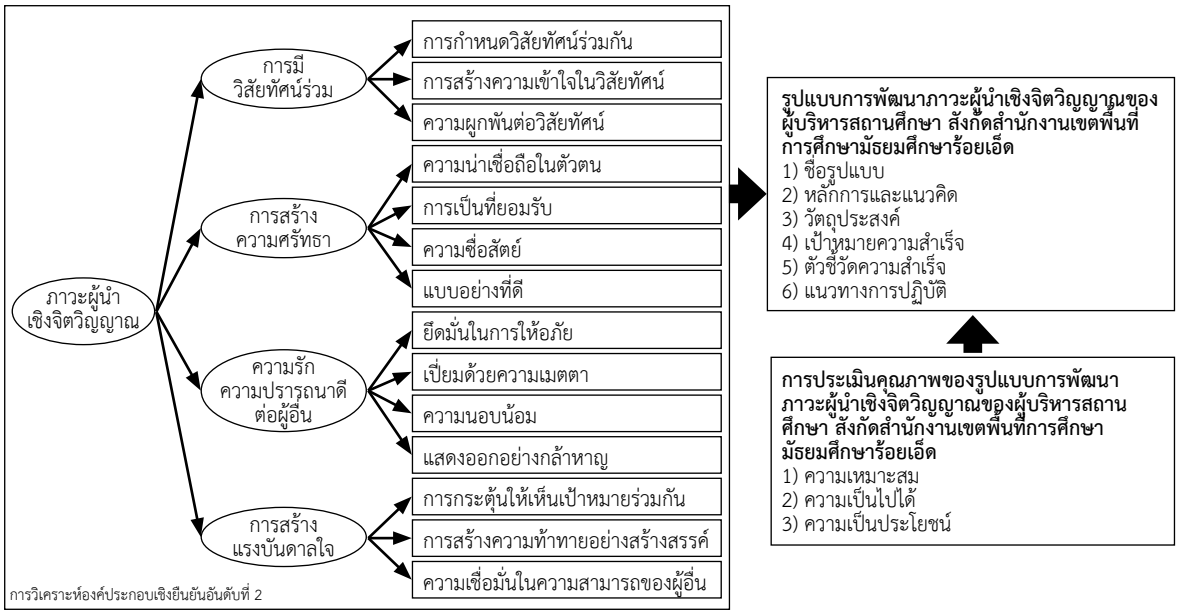
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองที่เหมาะสมและการพัฒนาความเข้าใจอันลึกซึ้งระหว่างกัน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในองค์กร (Fry, 2003) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างกรอบแนวคิดและภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงแนวทางและภารกิจสำคัญในการยกระดับสถานศึกษาสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในด้านความซื่อตรง มีความมั่นคง น่าศรัทธาและเป็นที่พึ่งพิงได้ ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความชำนาญและแสดงออกซึ่งความรักความปรารถนาดี เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสุขภาวะที่ดีและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ

ผลสำเร็จ (Chimyong, 2023) การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีต่อจิตวิทยาของครูและความมุ่งมั่นของสถานศึกษา Hsieh et al. (2022) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในแวดวงการศึกษา องค์ประกอบด้านการนำองค์กร ประกอบด้วย การมีทัศนวิสัยที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางของสถาบันการศึกษา การเสริมสร้างความหวังและความศรัทธา ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ การแสดงความรักเสียสละ การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้อื่นและการส่งเสริมความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและ Saengsingam (2021) ได้วิเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างศรัทธา เป็นการแสดงออกผ่านการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สะท้อนถึงการถ่ายทอดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดเป้าประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่แสดงถึงอุดมการณ์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน 3) การสร้างความหวัง เป็นการแสดงออกผ่านความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงาน จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร และ 4) การสร้างความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงโปร่งใส และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

การสร้างและการพัฒนารูปแบบที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 1) การสร้างรูปแบบ เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสม โดยต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ เป็นการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ การทดลองใช้ในสถานการณ์จริง หรือการวิเคราะห์ผลการใช้รูปแบบ (Willer, 1987) นอกจากนี้ Keeves (1997) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ควรประกอบด้วยความเชื่อมโยงที่มีโครงสร้างชัดเจน มากกว่าเพียงความสัมพันธ์ในลักษณะการเกาะเกี่ยวกันแบบหลวม ๆ สามารถใช้เป็นกรอบในการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น จะต้องตรวจสอบความถูกต้องได้ด้วยการสังเกตและเป็นไปได้ที่จะทดสอบด้วยข้อมูลที่สามารถวัดได้จริง แสดงหรือบ่งชี้ถึงกลไกเชิงเหตุผลของประเด็นที่ทำการศึกษาหรือพัฒนา นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการคาดการณ์แล้ว ควรเป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างแนวคิดใหม่และการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบใหม่ ซึ่งช่วยขยายขอบเขตของเรื่องที่กำลังศึกษา และควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร บทความวิชาการ และรายงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) รูปแบบการวิจัยหลายช่วง (Multi-phase Design) ตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2018) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC Awards) ด้านบริหารจัดการ หรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข สถานศึกษาได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรมหรือมีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ด้านบริหารจัดการ หรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและลูกจ้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 2,850 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้ ใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (จำนวน 19 ตัวแปร) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วสุ่มสถานศึกษาให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละชั้นภูมิ ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในแต่ละสถานศึกษาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามจำนวนที่กำหนดในสถานศึกษาแต่ละขนาด ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครู จำนวน 312 คน และลูกจ้าง 47 คน

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) จากการวิจัยระยะที่ 2 ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผู้ให้ข้อมูลในการสร้างรูปแบบเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ด้านบริหารจัดการ หรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุขและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ด้านบริหารจัดการ หรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข และสถานศึกษาได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรมหรือมีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

นำรูปแบบที่ได้จากการสร้างไปประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบประเมินเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบบประเมินมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินคุณภาพของรูปแบบเป็นผู้ทรง

คุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ด้านบริหารจัดการ หรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ด้านบริหารจัดการหรือรางวัลคุรุสภา หรือรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข และสถานศึกษาได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรมหรือมีผลการประเมิน ITA Online ระดับ AA

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การดำเนินการวิจัยนี้มีการขอความยินยอมจากผู้ทรงคุณวุฒิและใช้นามสมมติแทนชื่อและนามสกุลจริง ไม่ระบุตัวตนหรือข้อมูลที่สื่อถึงอัตลักษณ์ มีการรักษาข้อมูลไว้ในที่ที่ปลอดภัย เป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นการนำเสนอแบบภาพรวมไม่มีการเจาะจงตัวบุคคล งานวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยึดหลักเกณฑ์ตามรายงานเบลมองต์ และ GCP in Social and Behavioral Research ลำดับที่ 4.3.01: 5/2568 เลขที่ HE683007

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาและตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างความศรัทธา มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวบ่งชี้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณทั้ง 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการศึกษา แต่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายละเอียดของพฤติกรรมการวัด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ให้เรียบร้อยแล้วนำไปสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามการวิจัย

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 380 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ผลการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืน			
		ก่อนปรับ	แปลผล	หลังปรับ	แปลผล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	265.745 (p=0.00)	ไม่ผ่านเกณฑ์	73.045 (p=0.0522)	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00	3.640	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.328	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.03	0.083	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.029	ผ่านเกณฑ์
SRMR	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.033	ผ่านเกณฑ์	0.019	ผ่านเกณฑ์
CFI	มีค่ามากกว่า 0.95	0.955	ผ่านเกณฑ์	0.996	ผ่านเกณฑ์
TLI	มีค่ามากกว่า 0.95	0.944	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.993	ผ่านเกณฑ์

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า หลังจากการปรับโมเดลตัวบ่งชี้ จำนวน 18 ครั้ง ทำให้โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 73.045 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 55 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.0522 ค่าไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.328 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.029 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.019 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.996 และค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.993 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			R^2
	β	S.E.	t	
1. การสร้างความศรัทธา	0.993	0.007	137.056	0.985
1.1 แบบอย่างที่ดี	0.855	0.015	56.451	0.731
1.2 ความซื่อสัตย์	0.843	0.017	48.952	0.711
1.3 ความน่าเชื่อถือ	0.826	0.019	44.351	0.680
1.4 การเป็นที่ยอมรับ	0.769	0.022	34.476	0.592
2. ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	0.989	0.008	126.689	0.979
2.1 เปี่ยมด้วยความเมตตา	0.888	0.013	68.729	0.789
2.2 ยึดมั่นในการให้อภัย	0.865	0.015	56.943	0.749
2.3 ความนอบน้อม	0.763	0.023	33.423	0.583
2.4 แสดงออกอย่างกล้าหาญ	0.679	0.029	23.348	0.461
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.966	0.014	67.175	0.934
3.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น	0.831	0.021	39.888	0.690
3.2 การกระตุ้นให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน	0.764	0.025	30.363	0.584
3.3 การสร้างความท้าทายอย่างสร้างสรรค์	0.727	0.027	27.133	0.528
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.938	0.016	60.210	0.880
4.1 ความผูกพันต่อวิสัยทัศน์	0.888	0.016	54.109	0.788
4.2 การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์	0.763	0.024	31.536	0.582
4.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.719	0.028	26.008	0.517

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.938–0.993 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ การสร้างความศรัทธา (0.993) รองลงมา ได้แก่ ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (0.989) การสร้างแรงบันดาลใจ (0.966) และการมีวิสัยทัศน์ร่วม (0.938) ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.719–0.888 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างความศรัทธาที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ แบบอย่างที่ดี (0.855) รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (0.843) ความน่าเชื่อถือ (0.826) และการเป็นที่ยอมรับ (0.769) ตามลำดับ 2) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่นที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ เปี่ยมด้วยความเมตตา (0.888) รองลงมา ได้แก่ ยึดมั่นในการให้อภัย (0.865) ความนอบน้อม (0.763) และแสดงออกอย่างกล้าหาญ (0.679) ตามลำดับ 3) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น (0.831) รองลงมา ได้แก่ การกระตุ้นให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน (0.764) และการสร้างความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ (0.727) ตามลำดับ และ 4) ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ (0.888) รองลงมา ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ (0.763) และการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (0.719) ตามลำดับ

3. ผลการสร้างและประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังนี้

ชื่อรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

A Model for Developing Spiritual Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Roi-Et

หลักการและแนวคิด

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ จะต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีทักษะทางปัญญา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จและสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมอย่างครอบคลุม มุ่งพัฒนาครูและนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Surasa & Kositpimanvach, 2022)

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตวิญญาณ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์เพื่อก้าวสู่เป้าหมาย มีอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตระหนักในความรู้ความสามารถของตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (Saengsingam, 2021) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสามารถของ

ผู้บริหารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันของบุคลากร เจตคติที่ดีต่อการทำงานและการปฏิบัติตน รวมทั้งสร้างความผูกพันและความรักของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ความร่วมมือกันที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผ่านวิสัยทัศน์ที่เหนือกว่าเป้าหมายหรือความสำเร็จที่เคยได้มาเพื่อสร้างความท้าทายใหม่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนค่านิยมแห่งความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ดังที่กล่าวมาทำให้องค์กรได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจสูง มีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกได้ถึงการตอบสนองที่ดีและการเอาใจใส่ตามคำขอ รวมทั้งการมีเครือข่ายสังคมในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และการดำรงชีวิต รวมทั้งส่งผลให้เกิดผลผลิตที่ดีในองค์กร (Fry & Slocum, 2008)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

เป้าหมายความสำเร็จ ตัวชี้วัดความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติ

ตารางที่ 3 เป้าหมายความสำเร็จ ตัวชี้วัดความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติของรูปแบบ

องค์ประกอบหลัก	เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	แนวทางการปฏิบัติ
การสร้างความศรัทธา (Faith)	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมความศรัทธาของบุคลากรในการทำงานอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการส่งเสริมหรือปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง/ปี	1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ไม่ใช้ตำแหน่งในการหาผลประโยชน์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ทักษะและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา
ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (Altruistic Love)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทร แสดงความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ	1. บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดแข่งขันและมีขอเลื่อนวิทยฐานะตามระยะเวลาที่กำหนด 2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานศึกษา - กิจกรรมนอกสถานศึกษาปีละ 1 ครั้ง - กิจกรรมในสถานศึกษา ปีละ 4 ครั้ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้อื่น 2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล่าวโทษบุคลากรที่ทำงานผิดพลาด กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือในสถานศึกษา มีทีมช่วยให้คำแนะนำข้อเสนอแนะและลงมือปฏิบัติไปด้วยกัน
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรอบข้างอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	1. บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง/ภาคเรียน 2. ทีมครูต้นแบบที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำผลงานเข้าร่วมการประกวดแข่งขัน ขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะอย่างน้อย 1 ทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินศักยภาพของบุคลากร ผ่านการพบปะ พูดคุยที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งให้บุคลากรได้ประเมินศักยภาพของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย โดยการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติบุคลากรว่าการทำงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนและสถานศึกษา

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	แนวทางการปฏิบัติ
การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปรากฏการณ์ผ่านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของทุกคน	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี - ประชุมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อนเริ่มจัดทำในแต่ละรอบ - ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ปีละ 1 ครั้ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาบริบทของสถานศึกษาที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติของรูปแบบว่าจะต้องมีความสอดคล้องกับการบริหาร การดำเนินโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาอีกด้วย

การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ชื่อรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. หลักการและแนวคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. เป้าหมายความสำเร็จ									
การสร้างความศรัทธา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ									
การสร้างความศรัทธา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.90	0.29	มากที่สุด	4.60	0.47	มากที่สุด	4.70	0.44	มากที่สุด
6. แนวทางการปฏิบัติ									
การสร้างความศรัทธา	4.73	0.38	มากที่สุด	4.47	0.47	มาก	4.87	0.29	มากที่สุด
ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	4.73	0.46	มากที่สุด	4.60	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.73	0.46	มากที่สุด	4.53	0.52	มากที่สุด	4.73	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.93	0.26	มากที่สุด	4.87	0.35	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
รวม	**4.87**	**0.34**	**มากที่สุด**	**4.68**	**0.47**	**มากที่สุด**	**4.89**	**0.32**	**มากที่สุด**

การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.87, S.D.=0.34) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.68, S.D.=0.47) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.98, S.D.=0.32)

จากการสร้างและการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ครอบคลุม คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือและการรวมกลุ่มแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาและนักเรียน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาในตนเอง บริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความรักและความปรารถนาดีมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและสบายใจในการทำงานร่วมกับตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจจิตใจไม่ใช่การควบคุม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Fry and Matherly (2006) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นการที่ผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ส่วนผู้ตามก็จะเกิดแรงจูงใจภายในและนำศักยภาพที่ดีที่สุดของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน ในขณะเดียวกันเมื่อผู้ตามจะเข้าวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความตระหนักในตนเองที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่า การทำงานของตนเองนั้นมีความหมาย มีความสำคัญที่สามารถทำให้เกิดความแตกต่างจากผู้อื่นได้ การสร้างความหวังและความศรัทธานั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำโดยอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความสามารถเป็นเครื่องมือพัฒนาและกำหนดแนวทางได้ พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้คนอื่นได้เห็นถึงความจริงใจ ความซื่อสัตย์ หนักแน่นและน่าเลื่อมใส เป็นที่พึ่งพาได้ ถึงแม้จะเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Chimyong, 2023) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่นว่า การที่ผู้นำมีการสร้างและดูแลความสัมพันธ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสมบูรณ์ มีความสามัคคี และมีความสุขของตนเองและผู้อื่น โดยผลของความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น หัวหน้างานและองค์กรจะได้ความปีติยินดี ความสุข ความสงบ ช่วยลดความเครียดให้กับพนักงาน (Watprapasak & Chongvisal, 2014) การสร้างแรงบันดาลใจในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมอบหมายงานที่มีความหมายและท้าทาย แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ตามว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ถ่ายทอดความคาดหวังในระดับสูงที่มีต่อผู้ตาม พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ (Anamnart et al., 2023) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผ่านการวิเคราะห์องค์กรให้ครอบคลุม ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยได้เสนอขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา และการตัดสินใจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมให้คนในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบถึงเป้าหมาย ความต้องการ ความสำเร็จที่กำหนดไว้เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (DuBrin, 2016)

2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีความสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากนักวิชาการอย่างหลากหลาย สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดนิยามศัพท์ที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถวัดพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ นอกจากนี้ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างยังครอบคลุมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและลูกจ้างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Angsuchoti (2015) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่ 1) กำหนดโครงสร้างขององค์ประกอบ โดยต้องศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาแล้วกำหนดว่าคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้นมีกี่องค์ประกอบ 2) กำหนดตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบ (โมเดลการวัด) 3) สร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งหาคุณภาพเครื่องมือ 4) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 5) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) ประเมินความตรงของโมเดลการวัด

3) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนที่เป็นไปตามหลักของการสร้างและพัฒนารูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินรูปแบบอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างรูปแบบจากการศึกษาเอกสาร โดยหลักการกำหนดชื่อรูปแบบผู้วิจัยกำหนดให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับชื่อเรื่องที่วิจัยโดยแสดงให้เห็นตัวแปรที่วิจัยหรือเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จึงได้กำหนดหลักการและแนวคิดของรูปแบบ ซึ่งเป็นการอธิบายนิยาม องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบเห็นภาพเป้าหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามรูปแบบและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ กำหนดเป้าหมายความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้ที่จะนำรูปแบบไปใช้สามารถเข้าใจเป้าหมายที่เกิดขึ้นหลังจากใช้รูปแบบ สามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดและง่ายต่อการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบของ Keeves (1997) โดยองค์ประกอบและวิธีการหรือกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของรูปแบบ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ชื่อรูปแบบโดยผู้วิจัยกำหนดให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับชื่อเรื่องที่ต้องการพัฒนา โดยแสดงให้เห็นถึงตัวแปรและการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ Thongmak (2024) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารประกอบด้วย หลักการและแนวคิด ของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบงานและกลไก วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แล้วตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความสอดคล้องกลมกลืนของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ แล้วประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับ Pinidluek (2023) ที่กล่าวว่า รูปแบบ คือ กรอบแนวคิดหรือวิธีดำเนินงานด้านหลักการ ที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบหรือโครงสร้างทางความคิด สร้างเป็นแนวทางให้บุคคลเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้การดำเนินงาน การพัฒนา หรือการปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบได้ และยังสอดคล้องกับการประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ The Joint Committee for Standards on Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam (2003) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินรูปแบบ การวางแผนการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานการติดตามและประเมินผล ได้แก่ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อคุณภาพ (Evaluation Accountability Standards) มีการประเมินงานจากภายในและการประเมินงานจากภายนอก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เนื่องจากรูปแบบที่ผู้วิจัยเสนอขึ้นนี้เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยรูปแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อถอดบทเรียนจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งจะได้แบบอย่างและแนวปฏิบัติที่สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณตามแนวทางที่ได้จากการศึกษา หรือดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ต่อไป ซึ่งจะสามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานด้วยความสุข รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

Anamnart, S., Warabamrungkul, T., & Chansongsaeng, A. (2023). Transformational leadership of school administrators in the next normal era affecting the quality of working life of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat. Journal of MCU Nakhondhat, 10(9), 96-108. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/271947 **[in Thai]**

Angsuchoti, S. (2015). The use of factor analysis for instrument development in behavioral sciences. Sripatum Review of Humanities and Social Sciences, 15(1), 125–135. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/spurhs/article/view/116010 **[in Thai]**

Chimyong, A. (2023). Spiritual and ideological leadership of school administrators affecting the effectiveness in the next normal in school under the secondary educational service area office Sakaeo [Unpublished Master's thesis]. Rambhai Barni Rajabhat University. **[in Thai]**

Chulawongs, L., & Niranthawee, S. (2020). School administration by spiritual leadership. Social Sciences Research and Academic Journal, 15(1), 17-30. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/228553 **[in Thai]**

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). Sage.

DuBrin, A. J. (2016). Leadership: Research findings, practice, and skills (8th ed.). Cengage Learning.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14(6), 693–727. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001

Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study [Paper]. Tarleton State University. https://www.iispiritualleadership.com/wp-content/uploads/docs/SLTOrgPerfAOM2006.pdf

Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. Organizational Dynamics, 37(1), 86-96. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). Multivariate data analysis. Pearson Prentice Hall.

Hsieh, C. -C., Lin, S. -H., & Li, H. -C. (2022). Spirituality can make a difference: The impact of principals' spiritual leadership on teachers' psychological capital and organizational commitment in high-school environment. KEDI Journal of Educational Policy, 19(1), 27–44. https://doi.org/10.22804/kjep.2022.19.1.002

Keeves, J. P. (Ed.). (1997). Educational research, methodology and measurement: An international handbook (2nd ed.). Pergamon.

Office of the Education Council. (2017). Thailand education scheme in brief 2017–2036. Prikwarn Graphic.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). National Strategy 2018–2037. https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/5885/iid/93993

Pinidluek, M. (2023). The growth mindset development model of school administrators under the office of secondary educational service area Khon Kaen [Unpublished master's thesis]. Khon Kaen University. **[in Thai]**

Saengsingam, P. (2021). Approach for spiritual leadership development of school administrators in Buriram primary education area, Area 3. NEU Academic and Research Journal, 11(1), 218–231. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/247910 **[in Thai]**

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), International handbook of educational evaluation (31–62). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0309-4_4

Surasa, W., & Kositpimanvach, A. (2022). Executives who lead educational institutions to success on the path of change. Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani, 5(2), 186–201. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/1933 **[in Thai]**

The Secondary Educational Service Area Office Roi-Et. (2022). Educational development plan (2023–2027). https://sesao-ret.go.th/o05-68

Thongmak, O. (2024). Development of management models by applying systematic theory and participatory management concepts to develop professional teachers at Ban Pa Kae Bo Hin school [Research report]. https://research.otepc.go.th/files/ฉบับสมบูรณ์_885u3axd.pdf

UNESCO. (2015). Sustainable development goals: SDGs. https://sdgs.nesdc.go.th/goals-and-indicators

Watprapasak, P., & Chongvisal, R. (2014). Spiritual leadership, five-factor model of personality, organizational culture and job performance of supervisors in paper industry, Kanchanaburi Province. Journal of Social Sciences and Humanities, 40(2), 92–107. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/79678 **[in Thai]**

Willer, D. (1987). Scientific sociology: Theory and method. Prentice Hall.