

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงาน
ของครู และผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร
กรุงเทพมหานคร

The Relationships Among Leadership of
Middle Administrators, Workplace Spirituality
Reinforcement and Job Performance of
Teachers in Saint Paul of Chartres'
Schools In Bangkok.

นิภา พรฤกษ์งาม

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

รศ.ดร.ทิวต์ มณีโชติ

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Nipa Pornrerkgam

* Master of Education Program in Educational Management and Leadership,
Panyapiwat Institute of Management.

Assoc.Prof.Dr.Tiwat Maneechote

* Lecture, Educational Management and Administration Leadership Program,
Panyapiwat Institute of Management.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 17 กันยายน 2563

* แก้ไข 9 ตุลาคม 2563

* ตอบรับบทความ 16 ตุลาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู 2) ระดับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู 3) ระดับผลการปฏิบัติงานของครู และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายเขตปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครู จำนวน 316 คน จาก 5 โรงเรียนในเครือข่ายเขตปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง แบบวัดการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

2) การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู

3) ผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามภาพลักษณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ทั้งในภาพรวม และรายด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง
การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู
ผลการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aims to study 1) the level of leadership of middle administrators. 2) the level of workplace spirituality reinforcement of teachers. 3) the level of the job performance of teachers and 4) the correlation among the leadership of middle administrators, workplace spirituality reinforcement, and job performance of teachers of Saint Paul of Chartres' Schools in Bangkok. The samples used in this research were 316 teachers, who were not middle level administrators, in five Schools of Saint Paul of Chartres in Bangkok, The academic year 2019. The tools used in this research were a self-assessment scale consisting of questionnaire about the leadership of middle administrators, a workplace spirituality reinforcement test, and a job performance test. The statistics used for data analysis consist of mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the research revealed that:

1) The overall level of leadership of middle administrators and in each aspect were at the highest level. The aspect with the highest average was the open-mindedness, and the aspect with the lowest mean was the attention and good wishes for others.

2) The overall level of workplace spirituality reinforcement of teachers was at the highest level. As for each aspect, it was in the highest level almost in all aspects. The highest mean was the consciousness of the strong goal and the aspect with the lowest mean was the tolerance of teachers' expression.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

3) The overall and each aspect of the job performance of teachers was at the highest level. The highest mean was the operations such as image and professional ethics of teachers, and the lowest aspect was learning management.

4) The leadership of middle administrators positively correlated with the workplace spirituality reinforcement of teachers, both in the overall and each aspect. It was also correlated positively with the teachers' performance, both in the overall and in each aspect. There was a high level of positive relationship between workplace spirituality reinforcement and job performance of teachers, with a statistical significance of .01 level.

Keywords: leadership of middle administrators
workplace spirituality reinforcement
job performance

บทนำ

จิตตารมณ์การศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร คือ การให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัย สุภาพ เรียบง่ายและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม มีเจตนารมณ์แน่วแน่ที่จะศึกษา ศาสตร์และศิลป์แขนงต่างๆ ประกอบหน้าที่การงาน ซึ่งตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเรียนรู้ที่จะรักษาสุขภาพพลานามัยของตน เพื่อพัฒนาโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศอย่างรักก็ตาม โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประสบปัญหาการแข่งขันด้านธุรกิจการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีความรุนแรงมากขึ้น โรงเรียนที่ด้อยคุณภาพอาจมีจำนวนนักเรียนลดน้อยลง ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้สามารถในการแข่งขันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของครู ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนครูของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2562 ปิดตัวรวม 80 แห่ง ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการบริหารจัดการได้ และไม่สามารถแข่งขันในตลาดโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนเอกชนอีกประการหนึ่ง คือการขาดแคลนครู อันเนื่องมา

จากความแตกต่างระหว่างครูของโรงเรียนรัฐและเอกชนในหลายๆ ด้าน ทำให้ครูเอกชนมีขวัญและกำลังใจลดลง ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร จึงจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ที่ทำให้ครูผูกพันต่อโรงเรียน ต่ออาชีพครู ต่องานสอน และต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดการลาออกให้น้อยลง หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันที่เพิ่มสูงขึ้นแล้ว จะมีความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าบุคลากรที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร หากบุคคลมีภาวะผู้นำที่เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือฝ่ายต่างๆ สามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ในการช่วยกันป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากภาวะผู้นำในอดีต กล่าวคือ เป็นภาวะผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างการทำงานและแรงจูงใจ ที่เรียกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บน ทฤษฎีภาวะผู้นำและมีมติของจิตวิญญาณในการทำงาน หากต้องการให้องค์กรการมีประสิทธิภาพมาก จำเป็นต้องมองบุคลากรทุกคนว่ามีร่างกาย และจิตวิญญาณ (Heart and Soul) มิใช่เป็น เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างสูงสุด สามารถ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรและงาน มีความสุขในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด ทำให้องค์กร พัฒนา มีความเป็นเลิศและสามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (สุธรรม อัครศักดิ์สกุล, 2549 น.2) การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายและ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในเครือ เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร เหตุผลที่มุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับกลางของโรงเรียน เพราะต้องการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง ตลอดจนถึง การนำไปพัฒนาผู้ที่จะมาทำหน้าที่ผู้บริหาร ระดับกลางที่มีศักยภาพเหมาะสม

จิตวิญญาณในที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นการตระหนักว่าผู้คนมีชีวิต ภายใน หล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมายใน บริบทของการอยู่ร่วมกัน องค์กรที่เสริมสร้าง จิตวิญญาณในที่ทำงานหรือเสริมสร้างวัฒนธรรม ทางจิตวิญญาณในที่ทำงาน จะเป็นองค์กรที่ ตระหนักว่าบุคลากรหรือพนักงานแสวงหา ความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และปรารถนาที่จะเชื่อมโยงกับคนอื่นๆ และ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่อยู่ร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือชุมชนนั้น (รัตติ กรณ์ จงวิศาล, 2561 น.441) การวิจัยนี้มุ่ง ศึกษาจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูที่ได้รับการ เสริมสร้างจากโรงเรียน เพราะการมีจิตวิญญาณ ในที่ทำงานของครูจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน อย่างเป็นระบบ เนื่องจากครูมีความสุขในการ ทำงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ทุ่เม ทงานด้านการสอนอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้โรงเรียนเกิดการ พัฒนา และส่งผล ให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข จากการ ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำและจิตวิญญาณในที่ ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานใน องค์กรต่างๆ อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึง ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู การ เสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และ ผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู การเสริมสร้างจิต วิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนี้

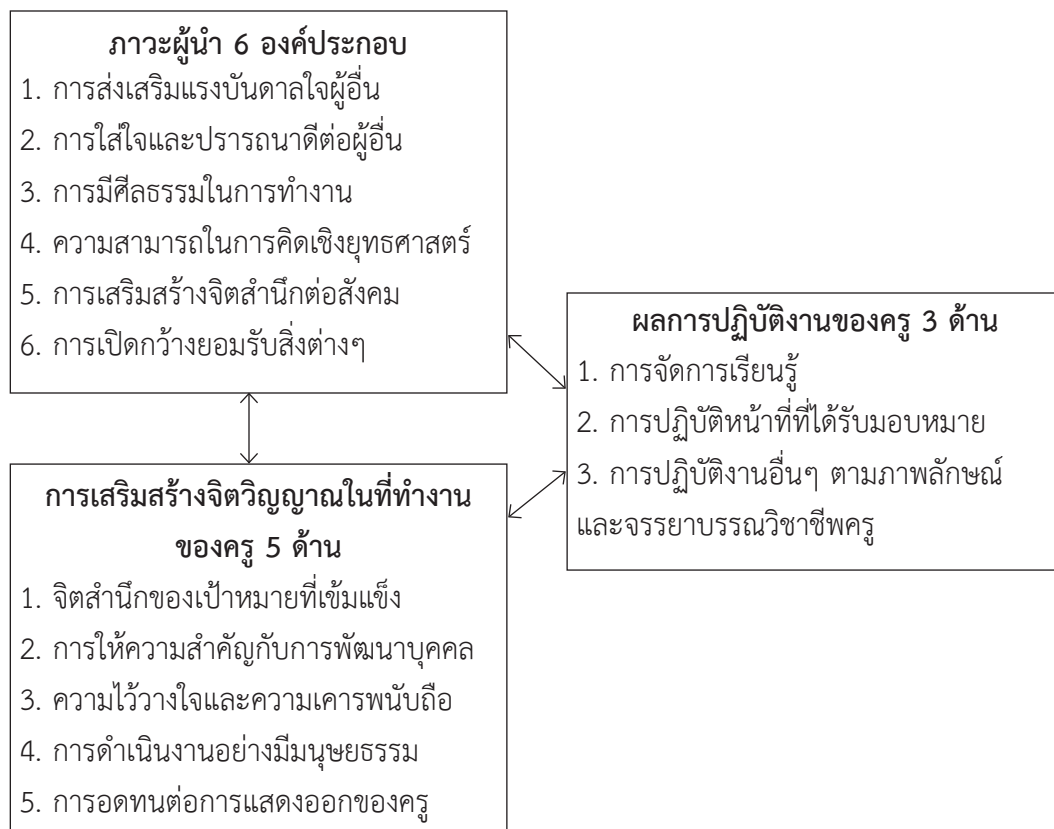
สมมติฐานย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยที่ 3 การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายศูนย์ปอล เดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่ผู้บริหารระดับกลาง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ โรงเรียนเซนต์คาทาลินคอน

แวนต์ โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม และโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย Google form ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง เป็นการสอบถามตามการรับรู้ คือ ตามความคิดเห็นของครูที่ไม่ใช่ผู้บริหารระดับกลาง ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) จำนวน 30 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้อื่น 2) การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3) การมีศีลธรรมในการทำงาน 4) ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ 5) การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม 6) การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ

ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2017) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ เป็น

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามทางบวก ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล 3) ความไว้วางใจและความเคารพกันถือ 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม 5) ความอดทนต่อการแสดงออกของครู

ส่วนที่ 4 แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามทางบวก โดยวัดผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) การปฏิบัติงานอื่นๆ ตามภาพลักษณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการประเมินและแก้ไขจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารงานฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายทรัพยากร ฝ่ายบริหารจัดการ ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพ และฝ่ายอภิบาลและแพรรธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในโรงเรียน และอายุการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังนี้ เพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 81.33 และเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67 อายุระหว่าง 44-56 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 อายุระหว่าง 31-43 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 อายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 และอายุระหว่าง 57-69 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.04 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 77.53 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.84 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .63 ตำแหน่งงานในโรงเรียน เป็นครู จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 84.81 ตำแหน่งครูและหัวหน้า

งาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.01 ตำแหน่งครูและหัวหน้าระดับ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 ตำแหน่งหัวหน้าระดับ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 และตำแหน่งครู หัวหน้าระดับ และหัวหน้างาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .63 อายุการทำงานระหว่าง 1-12 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.94 อายุการทำงานระหว่าง 25-36 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 อายุการทำงานระหว่าง 13-24 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 และอายุการทำงานระหว่าง 37-47 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.16

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของครู			
- ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับครู	4.32	.82	มากที่สุด
- ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	4.22	.83	มากที่สุด
- ด้านการมีศีลธรรมในการทำงาน	4.29	.81	มากที่สุด
- ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์	4.37	.79	มากที่สุด
- ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	4.37	.76	มากที่สุด
- ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	4.43	.76	มากที่สุด
รวม	4.30	81	มากที่สุด
การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู			
- ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	4.52	.66	มากที่สุด
- ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	4.40	.73	มากที่สุด
- ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	4.35	.74	มากที่สุด
- ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	4.29	.79	มากที่สุด
- ด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู	4.08	.85	มาก
รวม	4.32	.77	มากที่สุด
ผลการปฏิบัติงานของครู			
- ด้านการจัดการเรียนรู้	4.49	.63	มากที่สุด
- ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.57	.60	มากที่สุด
- ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามภาพลักษณ์ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.72	.50	มากที่สุด
รวม	4.57	.60	มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.30 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.22)

การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.32 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามภาพลักษณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ค่าเฉลี่ย 4.72) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.49)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

χ แทนภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู

χ_1 แทนด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับครู

χ_2 แทนด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

χ_3 แทนด้านที่มีศีลธรรมในการทำงาน

χ_4 แทนด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์

χ_5 แทนด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม

χ_6 แทนด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ

y แทนการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู

y_1 แทนด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง

y_2 แทนด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล

y_3 แทนด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	ครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรรายคู่ทั้งในภาพรวมและรายด้าน นำเสนอตามสมมติฐานย่อย ดังนี้
y_4 แทนด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	สมมติฐานย่อยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
y_5 แทนด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู	
z แทนผลการปฏิบัติงานของครู	
สมมติฐานการวิจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของ	

ตารางที่ 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.717**	.775*	.764**	.751**	.693**	.798**
X_2	.666**	.749**	.774**	.749**	.694**	.787**
X_3	.682**	.753**	.793**	.759**	.708**	.801**
X_4	.714**	.752**	.742**	.736**	.695**	.784**
X_5	.760**	.767**	.768**	.744**	.675**	.798**
X_6	.690**	.755**	.773**	.737**	.708**	.792**
X	.750**	.809**	.820**	.796**	.740**	.845**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .845 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางรายด้าน กับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .787 ถึง .801 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางรายด้านกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .740 ถึง .820

สมมติฐานย่อยที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3

ตัวแปร	Z_1	Z_2	Z_3	Z
X_1	.626**	.541**	.479**	.610**
X_2	.560**	.501**	.482**	.569**
X_3	.569**	.517**	.501**	.583**
X_4	.586**	.534**	.513**	.600**
X_5	.584**	.533**	.528**	.604*
X_6	.542**	.497**	.465**	.554**
X	.619**	.555**	.526**	.627**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางนี้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .627 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางรายด้าน กับผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .554 ถึง .610 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางรายด้าน กับผลการปฏิบัติงานของครูรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .526 ถึง .619

สมมติฐานย่อยที่ 3 การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4

ตัวแปร	Z_1	Z_2	Z_3	Z
Y_1	.664**	.620**	.586**	.684**
Y_2	.718**	.676**	.565**	.724**
Y_3	.692**	.667**	.554**	.704**
Y_4	.688**	.659**	.501**	.687**
Y_5	.631**	.603**	.434**	.623**
Y	.731**	.696**	.563**	.736**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางดังกล่าว พบว่า การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .736 การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .623 ถึง .724 ส่วนการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูรายด้านกับผลการปฏิบัติงานของครูรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .563 ถึง .731

การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.736$) นอกจากนี้การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.724$, .704, .687, .624 และ .623)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ และด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับครู ด้านการมีศีลธรรมในการทำงาน ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร มีการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้บริหารระดับกลาง โดยให้ร่วมบริหารงานของโรงเรียน อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมผู้บริหารระดับกลางให้มีภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ว่าเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตามให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ

2. การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด พิจารณารายด้านพบว่า ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ได้จัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับการสร้างจิตตารมณ์ด้านการศึกษาของคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร และมีการทำแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนเป็นระยะ โดยสอดแทรกนโยบายของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร อบรมความรู้ คุณธรรม พัฒนาความสัมพันธ์สนับสนุนครูในการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งให้ครูมีอิสระในการทำงาน มีระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีความมั่นคงในวิชาชีพและรักองค์กร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และให้รางวัลในโอกาสต่างๆ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2017) ที่ได้สรุปความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานว่าหมายถึงการที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานตระหนักว่าบุคคลมีชีวิตภายใน (Inner life) ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงด้วย

งานที่มีความหมาย องค์การตระหนักว่าคนมีทั้งจิตใจและจิตวิญญาณ มีการแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

3. ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามภาพลักษณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดและชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผ่านทางคู่มือครู มีการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยสื่อสารให้ครูทราบอย่างชัดเจน มีการประชุมหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระทุกสัปดาห์ และมีการประชุมครูทั้งหมดทุกเดือน โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง มีการชี้แจงนโยบายของคณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร และของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อการทำงานด้านต่างๆ อย่างมีคุณภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของคุณครูในทุกด้าน ซึ่งมีผลลงใจให้ครูมีผล

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2552) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึงสิ่งที่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลขหรือความรู้สึกที่สื่อสารได้ การทำให้สำเร็จด้วยความตั้งใจพิเศษ ผลลัพธ์ของการกระทำ ความสามารถที่จะทำให้สำเร็จ การเปรียบเทียบผลลัพธ์ด้วยเกณฑ์ของการสอบวัดบางอย่างหรือเกณฑ์อ้างอิงที่คัดเลือกไว้จากการกำหนดจากภายในหรือภายนอก ผลลัพธ์ที่เทียบกับสิ่งที่คาดหวัง และการแสดงออก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางตามการรับรู้ของครู การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับครู ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมีศีลธรรมในการทำงาน ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งใน

ภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับกลางมีภาระงานที่ไม่แตกต่างจากครูทั่วไปมากนัก เนื่องจากผู้บริหารระดับกลางมีทั้งงานด้านการบริหารในส่วนที่ต้องรับผิดชอบ และยังมีหน้าที่ในด้านการสอนเหมือนครูทั่วไป ทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อครูเท่าที่ควร และถือเป็นบุคคลากรทางด้านการเรียนการสอน มีหน้าที่ในการสอนเหมือนครูทั่วไป

การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และด้านความอดทนต่อการแสดงออกของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะการที่ครูจะมีความรักและศรัทธาในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างด้วยความทุ่มเท ย่อมเกิดจากความรักในองค์กรเป็นสำคัญ คือรักในงานสอนและดูแลนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัย ภาวะ

ผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลทางตรง โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัทภิบาล ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการมีภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การประเมินและการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องทั้งระดับพื้นฐานและระดับสูง ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการทำงาน ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ และภายหลังการฝึกอบรมควรมีการติดตามผลและการสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

นอกจากนี้ ควรนำเรื่องภาวะผู้นำมาใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทน

ต่างๆ จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลทางตรง โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรษัทภิบาล และเป็นตัวแปรสื่อกลางของภาวะผู้นำก่อนที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การจึงควรมีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานอย่างชัดเจน มีการนำจิตวิญญาณในการทำงานมาเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีการให้ความรู้และแรงบันดาลใจให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของเรื่องการสร้างและส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน และการส่งเสริมให้ผู้บริหารดำเนินงานตามแนวทางขององค์ประกอบจิตวิญญาณในการทำงาน

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น โรงเรียนจึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารระดับกลางด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการมีภาวะผู้นำ มีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องด้วยเทคนิคต่างๆ มีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. จากข้อค้นพบ การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร จึงควรมีระบบการเสริมสร้างจิตวิญญาณของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านนี้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มีการทบทวนตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสร้างกัลยาณมิตรและคิดในเชิงบวก

3. จากข้อค้นพบ ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้ทราบว่าครูมีความทุ่มเทในการทำงาน ชยัน และรักศรัทธาในวิชาชีพของครู โรงเรียนจึงควรรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีโอกาสแสดงออกในงานสอนของตนเอง มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น การไปทัศนศึกษา และให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดี โดยประกาศรางวัลในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันครู เป็นต้น

4. จากข้อค้นพบ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์

ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น โรงเรียนจึงควรมีโครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับกลางและครู เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และประสิทธิภาพของงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร อาทิ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง และแนวทางการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู ฯลฯ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กุลนันท์ เลี้ยงสุขสันต์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทักษะติดต่อธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม [วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาครียา ศรีทอง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ ทักษะต่องานบริการ
กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคาร [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภดล ร่มโพธิ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2552). เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร.
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวีรสา เนียรภาค. (2551). ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการ
ตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบิน
ไทย (มหาชน) จำกัด [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2548). การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่ง
ผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมไทย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). จิตวิทยาองค์การ. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม อัสวศักดิ์สกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ
และผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยรังสิต.

- Abdullah A.K.; Alzaidiyeen N.J. and Aldarabah I.T. (2009). **“Workplace Spirituality and Leadership Effectiveness Among Educational Managers in Malaysia”**. European Journal of Social Sciences. 10(2), 304-316
- Beauregard, T. A. and L. C. Henry. (2009). **“Making the link between work-life balance practices and organization performance”**. Human Management Review. 19,9-22.
- Daft, R.L. (2008). **The Leadership Experience** [4th ed.]. Harcourt, Inc.
- Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership**. Cengage Learning.
- George, M.J. (2000). **“Emotional and Leadership: The role of emotional**. n.p.
- Jung, D.I., B.M. Bass, & J.J. Sosik. (1995). **“Bridging leadership and culture: Atheoretical consideration of transformational leadership and collectivistic cultures.”** Journal of Leadership Studies. 2(4), 3-18.
- Karakas, F. (2010). **“Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review”**. Journal of Business Ethics. 94, 89-106.
- Lane, B.N. (2005). **Understanding Anticipatory Grief: Relationship to Coping Style, Attachment Style, Caregiver Strain, Gender Role Identification, and Spirituality** [Doctor of Philosophy Thesis in Counseling Psychology]. Texas A&M University.
- Lussier, R. N. and C. F. Achua. (2007). **Effective Leadership** (3 ed). Thomson Learning.
- Marques,J.,Dhiman,S. and King,R. (2007). **“Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It Work For you”**. Personhood Press.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017). **Organizational Behavior** (12th ed). Pearson Education.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2009). **Organizational Behavior** (13th ed). Pearson Education.
- Schermerhorn, J.R. (2002). **Management** (7th ed). John Wiley & Sons, Inc.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organizations** (6 ed). Prentic Hall. Inc.