

แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

นายธนากร อ่อนสำลี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564

APPROACHES FOR DEVELOPING WORKPLACE SPIRITUALITY OF
YOTHINBURANA SCHOOL TEACHERS

Mr. Tanakorn Onsamlee

A Master Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management
Department of Educational Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2021


หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
โดย	นายธนกร อ่อนสำลี
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

ธนากร อ่อนสำลี : แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ (APPROACHES FOR DEVELOPING WORKPLACE SPIRITUALITY OF YOTHINBURANA SCHOOL TEACHERS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร กุโลภาส, 288 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Method Research) ประชากร คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน รวมจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.302$, $SD = 0.564$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณองค์กรมากที่สุด ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) รองลงมา คือ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ($M = 3.638$, $SD = 0.801$) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ($M = 3.247$, $SD = 0.582$) และด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีระดับจิตวิญญาณองค์กรน้อยที่สุด ($M = 2.623$, $SD = 0.547$)

2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวม คือ 0.455 ($PNI_{Modified} = 0.455$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.850$) รองลงมา คือ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.484$) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.472$) ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.318$) และด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.273$)

3) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ (1) พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย 14 วิธีดำเนินการ (2) พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย 15 วิธีดำเนินการ และ (3) พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย 20 วิธีดำเนินการ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

638 00673 27: MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORDS: WORKPLACE SPIRITUALITY, TRANSCENDENCE, CONNECTION


TANAKORN ONSAMLEE: APPROACHES FOR DEVELOPING WORKPLACE SPIRITUALITY OF YOTHINBURANA SCHOOL TEACHERS. ADVISOR: Assoc. Prof. DHIRAPAT KULOPHAS, Ph.D., 288 pp.

The objectives of this research were 1) to study the organizational spirit level of Yothinburana School teachers 2) to study the needs assessment of the developing workplace spirituality of Yothinburana School teachers, and 3) to present the approaches for the developing workplace spirituality of Yothinburana School teachers. The study was descriptive method research. The population were Yothinburana School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 by using Purposive Sampling. The informants were 129 people, including director, vice-directors, assistance directors, department heads, and teachers. The research instruments were the questionnaires and the suitability and possibility evaluation form of draft approach. For data analysis such as Frequency distribution, percentage value, arithmetic mean (M), standard deviation (SD), Content Analysis, and needs assessment index ($PNI_{modified}$). The results were found that

1) The organizational spirit level of Yothinburana School teachers overall were in average level ($M = 3.302$, $SD = 0.564$). When analyzed in each aspect, Compassion was the highest organizational spirit level ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) and the second highest organizational spirit level was Mindfulness ($M = 3.638$, $SD = 0.801$). Meaningful Work ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) was the third highest organizational spirit level and followed by Connection ($M = 3.247$, $SD = 0.582$). The lowest organizational spirit level was Transcendence ($M = 2.623$, $SD = 0.547$).

2) The needs assessment of the developing workplace spirituality of Yothinburana School teachers overall was 0.455 ($PNI_{Modified} = 0.455$). When analyzed each aspect, Transcendence was the highest priority need ($PNI_{Modified} = 0.850$). The second highest priority need was Connection ($PNI_{Modified} = 0.484$). Then, Meaningful Work ($PNI_{Modified} = 0.472$) and Mindfulness ($PNI_{Modified} = 0.318$). The lowest priority need was Compassion ($PNI_{Modified} = 0.273$).

3) There were 3 approaches of workplace spirituality of Yothinburana School teachers. (1) The developing workplace spirituality of teachers in Transcendence aspect can be developed in 3 ways such as delegation, job rotation, and consulting, including 3 sub approaches, 14 procedures. (2) The developing workplace spirituality of teachers in Connection aspect can be developed in 3 ways such as professional learning community, job rotation, and coaching, including 3 sub approaches, 15 procedures. And (3) The developing workplace spirituality of teachers in Meaningful Work aspect can be developed in 3 ways such as delegation, professional learning community, and job rotation, including 3 sub approaches, 20 procedures.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature 

Field of Study: Educational Management Advisor's Signature 

Academic Year: 2021

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างบริบูรณ์ ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย เมตตา และปรารภนาดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นในการพัฒนาการดำเนินการวิจัยให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ในอนาคต ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงอีกครั้งมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและชี้แนะ แนวทางอันเป็นประโยชน์ในการแก้ไขขัดเกลางานวิจัยให้เสร็จสมบูรณ์ในที่สุด

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ คำปรึกษา และให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้วิจัย ตลอดการเรียนรู้ในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและพิจารณา (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ อันได้แก่ ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง อาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทร์ทางกูร ณ อยุธยา อาจารย์ประจำบางเวลา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นายสมเกียรติ ผ่องจิต ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ และ นางสาวอลิตา ดาดัง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล โรงเรียนโยธินบูรณะ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ อย่างดียิ่งในการให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครู โรงเรียนโยธินบูรณะทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ผู้สนับสนุนโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน การดำเนินชีวิต และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้มีความพยายาม มุ่งมั่น อดทนต่ออุปสรรคที่ผ่านเข้ามา ทั้งตลอดมาและตลอดไป

ธนากร อ่อนสำลี

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตการวิจัย	7
1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร	8
1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	8
1.6.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ	8
1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ	8
1.7.3 ประโยชน์เชิงนโยบาย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดจิตวิญญาณองค์กร.....	10
2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณองค์กร	10
2.1.2 ความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กร	13
2.1.3 คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร.....	14
2.2 แนวคิดการพัฒนาครู.....	23

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู.....	23
2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู	24
2.2.3 วิธีการพัฒนาครู.....	25
2.3 นโยบายและการพัฒนาครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	35
2.3.1 บริบทโรงเรียนโยธินบูรณะ	35
2.3.2 นโยบายการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ	36
2.3.3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ.....	37
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ	37
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 การศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และการศึกษาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ.....	51
3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล	51
3.1.1.1 ประชากร	51
3.1.1.2 ผู้ให้ข้อมูล.....	52
3.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.1.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
3.1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	59
3.2.1 การยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	59
3.2.2 การประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ..	60
3.2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะฉบับสมบูรณ์ .	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล	69
4.2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	73
4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	78
4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณ องค์กร	79
4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น	80
4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	81
4.3.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย	83
4.3.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	84
4.3.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น	85
4.4 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม	87
4.5 แนวทางพัฒนาการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	89

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5.1 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม	89
4.5.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	96
4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	127
4.5.4 การปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์	138
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
5.1 สรุปผลการวิจัย	147
5.1.1 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะในภาพรวม	147
5.1.2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะรายด้าน	148
5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในภาพรวม	149
5.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ รายด้าน	150
5.1.5 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	153
5.1.6 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	154
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	160
5.2.1 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	160
5.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	163
5.2.3 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	168

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ	172
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	172
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	173
รายการอ้างอิง	174
ภาษาไทย	175
ภาษาอังกฤษ	181
ภาคผนวก.....	186
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	187
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	190
ภาคผนวก ค หลักฐานการวิเคราะห์ผลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	246
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	275
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	288

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร	18
ตารางที่ 2 สรุปการดำเนินการวิจัย.....	63
ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล	70
ตารางที่ 4 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะในภาพรวม	74
ตารางที่ 5 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น	74
ตารางที่ 6 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	75
ตารางที่ 7 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย....	76
ตารางที่ 8 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	77
ตารางที่ 9 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น.....	77
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร..	79
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น	80
ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	82
ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย.....	83
ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	84
ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น.....	86
ตารางที่ 16 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม	87
ตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น จากแบบสอบถาม	89
ตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ จากแบบสอบถาม	91
ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย จากแบบสอบถาม.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุข ที่เหนือวัตถุนิยม จากแบบสอบถาม	93
ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับ ผู้อื่น จากแบบสอบถาม	95
ตารางที่ 22 สรุปความสัมพันธ์ของระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	97
ตารางที่ 23 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	99
ตารางที่ 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	127

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	146

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในช่วงศตวรรษที่ 19 บุคลากรในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา มีการรวมตัวกันเรียกร้องและยื่นข้อเสนองานว่าการทำงานในองค์กรที่เคร่งครัดตามกฎระเบียบเพื่อมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ จนบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสุข ขาดการเติมเต็มความสมบูรณ์แห่งชีวิต สื่อต่าง ๆ ได้นำเสนอข่าวการเรียกร้องของบุคลากรเกี่ยวกับคุณค่าและเป้าหมายในการทำงานในฐานะที่พวกเขาเป็นมนุษย์และมีศักดิ์ศรี (Pfeffer, 2003) องค์กรสมัยใหม่โดยทั่วไป จะมีเป้าหมายซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์กรสำคัญหลายประการนอกเหนือจากการแสวงหากำไรหรือรายได้เพียงอย่างเดียว เช่น เป้าหมายที่ต้องการให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Employees Engagement) และมีความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Transformational Change) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

ภายใต้สถานการณ์ของโลกที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นต้องที่จะต้องมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด แม้กระทั่งโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีได้มุ่งแสวงหาผลกำไรเพียงแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เจริญงอกงาม (ชาญณรงค์ พรพุงโรจน์, 2558) ครูถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาของประเทศไทยและเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดคุณภาพของโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนไปยังผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีหน้าที่จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้สามารถพัฒนาศักยภาพครบทุกมิติ แต่ปัจจุบันกลับพบว่าครูจำนวนไม่น้อย พบปัญหามากมาย เช่น ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิภาพรรณ พินลา และ วิภาดา พินลา, 2561) ขาดสติในการปฏิบัติงาน ขาดการร่วมมือกับเพื่อนครู ไม่เห็นถึงคุณค่าในตนเองและคุณค่าของงานที่ทำ อีกทั้งระบบราชการยังมีข้อบังคับ แนวปฏิบัติขององค์กร ระเบียบ และกฎหมายที่เคร่งครัด ทำให้ในบางครั้งบุคลากรก็ขาดความกล้าที่จะทำอะไรที่นอกเหนือไปจากที่มีข้อกำหนดไว้ ทำให้องค์กรขาดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งยังขาดการกระจายอำนาจที่จะช่วยลดขั้นตอนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ฉัตรพรรณ ระเบิด และวิลาสสิน จินตลิตติดี, 2564) นอกจากนั้นแล้วสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โรคระบาด รวมถึงเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้ครูผู้ซึ่งแบกความหวังของคนทั้งชาติไว้ต้องเผชิญกับสภาวะความ

กดดัน ความเครียด ขาดแรงจูงใจ สุขภาพแย่ เหนื่อยหน่าย และอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout) (Lizano and Maslach, 2012)

จากภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับครูนั้น แสดงให้เห็นถึงการขาดความเอาใจใส่เกี่ยวกับส่วนลึกของจิตใจ หรือที่เรียกว่า “จิตวิญญาณ” ที่ครูแสดงออกผ่านพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียด การสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน (Kenigsberg และ Pana-Cryan, 2017) นอกจากนั้นแล้วยังรวมถึงความปรารถนาที่จะกระทำการบางอย่างด้วยความมุ่งมั่น ความพยายาม ทুমเททุกสรรพกำลังให้กับงานที่ทำภายในองค์กร (Ashmos และ Duchon, 2000) ซึ่งปัญหาเหล่านั้น โรงเรียนมักมีแนวทางการแก้ไขแบบด้านนอกสู่ด้านใน (Outside – in) มาโดยตลอด แต่หากโรงเรียนต้องการให้ครูเกิดความสุขระหว่างการปฏิบัติงาน เกิดความรักในงานทำและสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนและโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนายกระดับจิตใจโดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจภายใน (Inside – out) (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2563) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งจากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า การจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานดังกล่าวได้นั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเป็นองค์กรที่ต้องเตรียมพร้อมเยาวชนให้สามารถเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์อนาคตให้กับประเทศชาติ มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา รวมถึงเป็นแหล่งความรู้ให้บริการด้านวิชาการ รวมทั้งทำหน้าที่เสมือนสถานครอบครัวหรือเป็นบ้านหลังที่สองที่ช่วยบิдамารดาและผู้ปกครองดูแลเอาใจใส่เยาวชนอีกทางหนึ่ง จากความสำคัญดังกล่าว บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเสียสละ รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (นฤเบศร์ สายพรหม และ คณะ, 2559)

โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำของประเทศ มีอัตราการสอบแข่งขันสูงหนึ่งในสามอันดับแรกของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร (สพม.กทม. 1, 2564) ส่งผลให้ครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบกรับความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดสภาวะกดดัน เครียด สุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจลดลง กระทั่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแสดงออกเป็นพฤติกรรมอันเด่นชัด เช่น เกิดความเฉื่อยชา สมาธิในการปฏิบัติงานลดลง ในบางครั้งเกิดความละเลยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะครูมีความแตกต่างจากเครื่องจักร มีร่างกาย สมอง จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและ จิตวิญญาณ (Chongvisal, 2011) ถึงแม้ว่าโรงเรียนโยธินบูรณะจะมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายใน แต่ยังคงขาดการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกอย่างแท้จริง (กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนโยธินบูรณะ, 2564) ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ

เพราะหากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณองค์กร จะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น (Robbins และ Judge, 2013) จากการศึกษางานวิจัยทั้งจากในและต่างประเทศ พบว่า แนวทางของการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ได้มีการกล่าวถึงมิติในด้านจิตวิญญาณองค์กรไว้อย่างน่าสนใจว่าได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดัน ส่งเสริม และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เปรมิกา บุญเกิด, 2558) อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ ปัจจุบันยังเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้ก้าวข้ามเพียงเพื่อความปลอดภัยที่จะสำเร็จเพียงรางวัลในรูปของผลตอบแทนเท่านั้น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องสร้างความตระหนักในภาวะความสมดุลระหว่างสุขภาวะในที่ทำงานกับประสิทธิภาพของงานไปพร้อมกัน ด้วยการสร้างพื้นที่ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม ไม่ให้ตกอยู่ในภาวะของความโดดเดี่ยวในการทำงาน ความเครียด หรือการขาดการสื่อสารภายในองค์กร (Poulsen & Ipsen, 2017)

จิตวิญญาณ หรือ (Spiritual) ความหมายว่า ลมหายใจแห่งชีวิต (Jay A. Conger, 1994) เป็นส่วนสำคัญที่สุดของชีวิต สะท้อนถึงความเป็นตัวตนที่ลึกที่สุดของมนุษย์ (ดุขฎิ โยเหลา, 2553) และมีความเชื่อที่ว่าทุกการกระทำมีความหมาย มีคุณค่า มากกว่าที่จะเป็นเพียงการตอบสนองต่อความพึงพอใจเท่านั้น (Fry & Matherly, 2006) ซึ่งทำให้เกิดปัญญามองเห็นธรรมชาติตามความเป็นจริง ลดละความเห็นแก่ตัวลง มีพลังใจที่เข้มแข็ง เพื่อดำเนินชีวิตตามเป้าหมายที่วางไว้ (ประเวศ วะสี, 2550) รวมทั้งมีแหล่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจที่ช่วยให้สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ (สิวลี ศิริโล, 2555) นอกจากนั้นแล้ว จิตวิญญาณองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสำคัญเพราะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในจุดหมายเดียวกันและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รู้สึกมีความสุขและเต็มใจในการทำงาน (Krishnakumar & Neck, 2002) มุ่งเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นหลักให้คุณค่าของงานทุกระดับ สนับสนุนให้ทุกคนเกิดสำนึกในการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน (มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) จิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีเมตตาต่อผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย งานที่ให้ความสุขเหนือวัตถุนิยม และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชนก็ดี ย่อมมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเองเพื่อให้การปฏิบัติงานนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กร ความต้องการจำเป็น และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนเรียนโยธินบูรณะ อันจะ

ส่งผลให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กร ซึ่งหากครูมีจิตวิญญาณองค์กรแล้วย่อมสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน พัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาและสำคัญที่สุดคือผู้เรียนที่ได้รับการเอาใจใส่และพัฒนาศักยภาพครบทุกมิติอย่างแท้จริงและเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่ต้องการสร้างความเจริญงอกงามแก่คนในสังคม รวมทั้งเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กรในสังคมไทยให้กว้างขึ้นด้วย

1.2 คำถามวิจัย

- 1) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะอยู่ในระดับใด
- 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะเป็นอย่างไร
- 3) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ดังนี้

1) จิตวิญญาณองค์กร หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สะท้อนจากความรู้สึกนึกคิด อุดมคติ หรือ แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ สู่จุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องอย่างมีความสุข โดยเมื่อกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลดีต่อคนรอบข้าง องค์กรและสังคม ซึ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น

1.2) การประพาสปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ

1.3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน

1.4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง การที่ครูที่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ

1.5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับทราบหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก

2) ระดับจิตวิญญาณองค์กร หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้จากแบบวัดระดับจิตวิญญาณองค์กร

3) การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงให้ครูมีคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 10 วิธีการพัฒนา ดังนี้

3.1) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน รุ่นพี่ หรือ ผู้ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร คอยให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือ เพื่อให้มีทักษะในการทำงาน

3.2) การสอนงาน (Coaching) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

3.3) การให้คำปรึกษา (Consulting) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น

3.4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้นและได้เรียนรู้งานทุกด้านในโรงเรียนอันจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน

3.5) การมอบหมายงาน (Assignment) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน มอบหมายภาระงานและหน้าที่ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดและผลงานที่มีคุณภาพ

3.6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

3.7) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่ต้องมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับความเข้าใจ เกิดความชำนาญเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ หรือ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.8) การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ของครู โดยการการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน โดยมุ่งศึกษาจากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดมุมมอง แนวคิดและประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

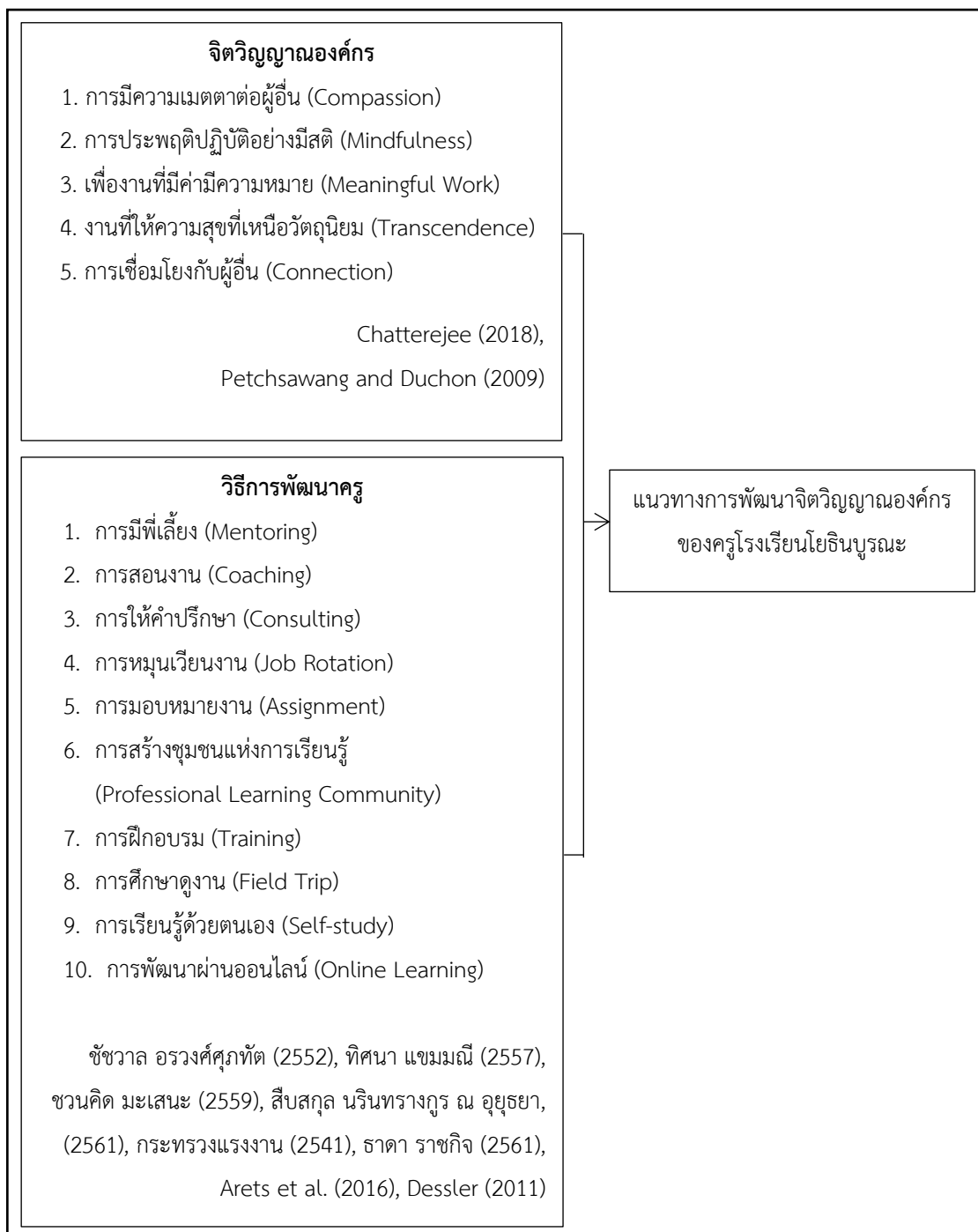
3.9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูโดยตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ หรือ ประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ ทำการค้นคว้าข้อมูล โดยลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ อาจมีกัลยาณมิตรเข้ามามีส่วนร่วมในการหาคำตอบ

3.10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยครูเกิดความสะดวกและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

4) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู หมายถึง การนำเสนอวิธีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ พัฒนาคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวทางแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู โรงเรียนโยธินบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีขอบเขตเนื้อหา 2 เนื้อหา คือ 1) แนวคิดจิตวิญญาณองค์กร และ 2) วิธีการพัฒนาครู

1.6.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือน กันยายน พ.ศ. 2564 – เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

งานวิจัยนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ของแนวคิดจิตวิญญาณองค์กร เชื่อมโยงกับการพัฒนาครู โดยนำเสนอแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา นักวิชาการ หรือผู้ที่สนใจ นำไปศึกษาต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ต่อไป

1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

1) ครูโรงเรียนโยธินบูรณะรับทราบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจิตวิญญาณองค์กร ว่าอยู่ในระดับใดเพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาตนเองได้

2) ครูได้รับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

3) ผู้เรียนโรงเรียนโยธินบูรณะได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจและสังคม อยู่ในความดูแลของครูที่มีจิตวิญญาณองค์กรอย่างเหมาะสม

1.7.3 ประโยชน์เชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาครู ทั้งครูใหม่และครูปัจจุบัน เพื่อให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กร

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูไปกำหนดแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูในสังกัด ส่งผลให้ครูทุกโรงเรียนในสังกัดมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

3) กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณของครูมาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กร ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยมีสาระสำคัญ ประกอบเนื้อหาการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดจิตวิญญาณองค์กร

- 2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณองค์กร
- 2.1.2 ความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กร
- 2.1.3 คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร

2.2 แนวคิดการพัฒนาครู

- 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
- 2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
- 2.2.3 วิธีการพัฒนาครู

2.3 นโยบายและการพัฒนาครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

- 2.3.1 บริบทโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 2.3.2 นโยบายการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 2.3.3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดจิตวิญญาณองค์กร

2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณองค์กร

Chongvisal และ Supparerkchaisakul (2017) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า เป็นด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกในจิตใจ การที่บุคลากรจะสามารถเติมเต็มชีวิตในส่วนนี้ในชีวิตการทำงานได้ กล่าวคือ การที่บุคลากรได้ทำงานที่มีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Thakur และ Singh (2016) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสรีรวิทยาของบุคลากรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านจิตวิทยาอีกด้วย กล่าวคือ จิตวิญญาณองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยมองค์กรที่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความชื่นชมยินดี ความคิดเชิงนวัตกรรม ความเอาใจใส่ ความเคารพนับถือและความศรัทธา

Beheshtifar และ Zare (2013) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรเป็นกระบวนการในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการก้าวข้ามปัญหาเพื่อไปสู่จุดหมายสูงสุดในชีวิตที่นำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน และเป็นการสร้างความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อหลักของตนเองกับค่านิยมขององค์กร

Dandona (2013) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ ความสามารถในการใช้ชีวิตที่เกิดจากพลังในตนเองที่พัฒนามาจากการรับรู้ สังคม ประสบการณ์ชีวิตที่ดี อันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น นอกจากนี้จิตวิญญาณองค์กร ยังเป็นปัจจัยที่หนุนนำให้บุคลากรมีการปรับปรุงพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมภายในตนเองให้มีระดับที่สอดคล้องสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร

Sheng และ Chen (2012) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ การสะท้อนการเป็นตัวตนที่ซ่อนอยู่ภายในผ่านประสบการณ์ของชีวิตที่เป็นปัจจัยนำไปสู่การตระหนักรู้ เข้าใจในแก่นแท้และคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสรรพสิ่งในจักรวาล เพื่อตระหนักรู้ในการที่จะมีชีวิตเพื่อก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ อันจะนำไปสู่สภาวะแห่งความสงบสุขและสันติภาพของชีวิต

Petchsawang และ Duchon (2012) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ การมุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่หลากหลายในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยความมีเมตตาจิต ความสามารถในการพัฒนาของตนเอง การสร้างสีสันสนุกสนานกับงานที่ทำ ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และสภาวะที่ดีในการทำงาน

Mitroff, Denton และ Alpaslan (2009) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรเป็นปรากฏการณ์เชิงระบบที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

Kinjerski และ Skrypnik (2006) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ การมีประสบการณ์ ที่มีพลัง มีความสุข มีความตระหนักรู้ ความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมของตนเองกับงาน มีความหมายของงาน (Meaningful Work) และเชื่อมโยงกับผู้อื่นกับสิ่งทีนอกเหนือและสูงกว่าตนเอง

Sheep (2006) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ ขอบเขตของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของบุคลากรในมิติที่เกี่ยวกับสุขภาวะของตนเอง องค์กร และสังคม อันมีบริบทของจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

Robbins (2005) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติศาสนกิจขององค์กรทางศาสนาต่าง ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องพระเจ้าหรือเทวศาสตร์ แต่จิตวิญญาณองค์กรเป็นการตระหนักว่าคนมีชีวิตภายใน (Inner Life) และได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทของความเป็นชุมชน

Dehler และ Welsh (2003) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร เป็นเชื่อมโยงกับการหาความหมายของงาน การรู้จักตนเอง (Self – knowledge) และการรู้สึกถึงประสบการณ์ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)

Giacalone และ Jukiewicz (2003) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ กรอบของค่านิยมทั้งหลายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความสำคัญของบุคลากรและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ที่ดีขึ้นด้วยกระบวนการในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกันเป็นหนทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกของความสำเร็จและการมีความสุขในการทำงาน

Ashmos และ Duchon (2000) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า เป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ ที่เกิดและได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและความหมายอันเกิดขึ้นจากการได้เป็นส่วนหนึ่งหรืออยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน

Neck และ Milliman (1994) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร คือ การแสดงออกถึงความปรารถนา ในการหาความหมายของชีวิต และประสบการณ์ที่เหนือกว่า การใช้ชีวิตด้วยความแท้จริงจากภายในเพื่อสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดี ความเชื่อในความเชื่อมโยงกับผู้อื่น และปรารถนาที่จะมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองและทำประโยชน์เพื่อสังคมโดยรวม

เปรมิกา บุญเกิด (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร หมายถึง การตระหนักและการยอมรับ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการรับรู้คุณค่าภายในจิตใจของตนเองโดยการให้ความสำคัญผ่านการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ที่เกิดขึ้นจากการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดค่านิยมในระดับบุคคลและระดับองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากความหมายของจิตวิญญาณองค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สะท้อนจากความรู้สึกนึกคิด อุดมคติ หรือ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ สู่จุดหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ บนและอยู่พื้นฐานของความถูกต้องอย่างมีความสุข โดยเมื่อกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลดีต่อคนรอบข้าง องค์กรและสังคม

2.1.2 ความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กร

Khatrri และ Gupta (2017) ให้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร ยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อปัจจัยด้านสุขภาวะทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจสติปัญญา และการงานอาชีพ

Pawar (2016) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางอารมณ์ ทางจิตวิทยา ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ

Robbins และ Judge (2011) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับ จิตวิญญาณองค์กร จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

Tevichapong, Davis, และ Guillaume (2010) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความรู้สึกมีความสุขทางจิตวิทยา (Psychological well being) และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ความตั้งใจในการลาออกจากงานและอัตราการขาดงาน

Kinjerski และ Skrypnik (2008) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า องค์กรที่นำจิตวิญญาณองค์กรมาปรับใช้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เช่น การรู้สึกถึงการเติบโตด้านจิตใจของตนเอง การตระหนัก ถึงคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีความพึงพอใจต่อการทำงาน เพิ่มสูงขึ้น มีการขาดงานน้อยลง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลง

Duchon และ Plowman (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการทำงานในระดับบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น

Marques (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า การที่องค์กร นำแนวคิดเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม

Fry (2003) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) การที่องค์กรตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนมีด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกใน

จิตใจ สิ่งที่เป็นน้ำหล่อเลี้ยงชีวิตในส่วนนี้ของบุคลากรก็คือการได้ทำงานที่มีความหมาย และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีพันธกิจในการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจนี้เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางด้านจิตวิญญาณของบุคลากร การปฏิบัติทางมิติด้านจิตวิญญาณขององค์กรจะส่งผลทำให้บุคลากรรับรู้และประเมินด้วยตนเองถึงสถานะหรือระดับที่บุคลากรรู้สึกชีวิตในการทำงานนั้นมีจุดมุ่งหมายและงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมาย

Krishnakumar และ Neck (2002) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรไว้ว่า การที่องค์กรนำแนวคิดเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทำให้เกิดปัญญาญาณหรือญาณทัศนะ (Intuition) ความเชื่อสัตย์ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในองค์กรและความต้องการส่วนตัวของบุคลากรได้รับการเติมเต็ม

จากความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงทางบวกต่อสุขภาวะทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจสติปัญญาและอาชีพ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานและอัตราการขาดงาน รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

2.1.3 คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร

Petchsawang และ Duchon (2012) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ความเมตตา (Compassion) คือ มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกร่วมในความทุกข์ของผู้อื่นเป็นปฏิสัมพันธ์ทางใจที่ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่ของบุคคลในองค์กร
- 2) การมีสติ (Mindfulness) คือ ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การคาดการณ์อนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- 3) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful work) คือ ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำมีแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ ภายในตัวออกมาปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 4) การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Transcendence) คือการยอมรับในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ไม่ยึดติดยึดมั่นกับความคิดของตนเอง เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

Petchsawang และ Duchon (2009) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่นและต้องการให้เขาพ้น

2) การประพาสปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การมีสติรับรู้อยู่กับความคิดการกระทำในปัจจุบัน

3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง ประสบการณ์ที่รู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญมีค่ามีความหมายต่อชีวิต

4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงกับอำนาจเบื้องบน (Higher Power) ที่สร้างให้เกิดกำลังใจความเข้มแข็งและความสุขสงบของจิตใจ

5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นและงานของเขา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน

Robbins และ Judge (2007) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (Strong Sense of Purpose) คือ การที่องค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของบุคลากรเป็นสิ่งเดียวกัน สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ไม่ได้แสวงหากำไรเป็นเป้าหมายหลักเพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึง พันธกิจขององค์กร ค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ

2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล (Focus on Individual Development) คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมของบุคลากรแต่ละคน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง องค์กรตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดี องค์กรมีความเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับโอกาสที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and Respect) คือ การที่องค์กรมีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความเคารพและเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน บุคลากรในองค์กรไว้วางใจและให้เกียรติกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และผู้บริหารขององค์กรมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด ที่เกิดขึ้น

4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic Work Practice) คือ การที่องค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานด้วยความมีมนุษยธรรม ตารางเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่น มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงานกับกลุ่มหรือทีม หัวหน้างานมีความ

ไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร มีการมอบหมายอำนาจและการตัดสินใจในการทำงาน ให้มีความสำคัญกับสิทธิ รวมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

5) การอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร (Toleration of Employee Expression) คือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา ให้อิสระบุคลากรในการเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ และให้บุคลากรได้แสดงอารมณ์อย่างตรงไปตรงมา องค์กรช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

Kinjerski และ Skrypnek (2006) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้สึกผูกพันต่องาน
- 2) ความเชื่อมโยงในมิติทางจิตวิญญาณ
- 3) สำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน
- 4) พลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ

Duchon และ Plowman (2005) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) การให้ความหมายหรือคุณค่ากับงาน (Meaning at work)
- 2) ชุมชนและสังคม (Community)
- 3) ความลึกซึ้งในชีวิต (Inner Life)

Robbins (2005) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 5 ประการ ได้แก่

- 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (strong sense of purpose) คือ การที่องค์กรสร้างวัฒนธรรมจากเป้าหมายที่มีความหมาย
- 2) ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล (Focus on Individual Development)
- 3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and Respect) มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเปิดเผย เคารพและให้เกียรติกันและกัน เชื่อสัตย์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic Work Practice) มอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากร

5) การอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร (Toleration of Employee Expression) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีสนุกสนานในการทำงาน

Kolodinsky Giacalone และ Jurkiewicz (2004) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) การตระหนักรู้ชีวิต (Awareness of Life)
- 2) ความหมายและเป้าหมาย (Meaning และ Purpose)
- 3) ความเมตตา (Compassion)

Milliman et al. (2003) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 3 ประการ ได้แก่

1) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นมิติในระดับบุคคล โดยบุคคลรับรู้อย่างลึกซึ้งถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่ จากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ไม่ใช่เพียงแค่งานมีความน่าสนใจ หรือมีความท้าทายแต่เป็นคุณค่าที่เกิดในใจของบุคคล ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน

2) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นมิติในระดับกลุ่มของพฤติกรรมองค์กร โดยบุคคลมีปฏิสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มหรือทีมในการทำงานร่วมกันในองค์กร ช่วยเหลือกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและให้ความใส่ใจกันโดยแท้จริง

3) ความสอดคล้องของค่านิยมในระดับองค์กร (Alignment with Organizational Values) เป็นมิติระดับองค์กร โดยบุคคลมีความรู้สึกอย่างแรงกล้าถึงความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของตนเองกับ ค่านิยม เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร ซึ่งแต่ละคนไม่ได้มองเพียงแต่สิ่งที่ตนเองจะได้ แต่มองไปยังสิ่งที่ได้ให้กับผู้อื่นและสังคมด้วย

มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย (2556) แบ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย
- 2) ชีวิตภายในหรือชีวิตจิตใจ
- 3) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน
- 4) การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน

จากแนวคิดจิตวิญญาณองค์กรตามนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ข้างต้นสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร สรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร

ที่	คุณลักษณะทางจิตและ พฤติกรรมการทำงาน ของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร	นักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย คนที่									ความถี่	สังเคราะห์คุณลักษณะ ทางจิตและพฤติกรรม การทำงาน
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	ความเมตตา	√	√					√			3	การมีสติ ทางจิตและพฤติกรรม การทำงาน
2	การมีสติ	√	√					√			3	
3	จิตสำนึกของเป้าหมายที่ เข้มแข็ง			√			√				2	
4	การตระหนักรู้ชีวิต							√			1	การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีสติ (Mindfulness)
5	งานที่มีคุณค่าและ มีความหมาย	√	√			√			√	√	5	
6	การให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคคล			√			√				2	
7	ทำงานอย่างมีเป้าหมาย							√			1	เพื่องานที่มีค่า มีความหมาย (Meaningful Work)
8	ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องาน				√						1	
9	พลังดึงดูดหรือ ประสบการณ์เฉพาะ				√						1	
10	การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ ดีกว่า	√									1	งานที่ให้ความสุขที่ เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)
11	งานที่ให้ความสุขที่เหนือ วัตถุนิยม		√							√	2	
12	ความลึกซึ้งในชีวิต					√				√	2	
13	ความรู้สึกรู้สึกต่อชุมชน				√				√		2	การเชื่อมโยงกับ ผู้อื่น (Connection)
14	การเชื่อมโยงกับผู้อื่น		√		√	√				√	4	
15	ความไว้วางใจและความ เคารพนับถือ			√			√				2	
16	การดำเนินงานอย่างมี มนุษยธรรม			√			√				2	
17	การอดทนต่อการ แสดงออกของบุคลากร			√			√				2	

หมายเหตุ หมายเลข 1 – 9 แทนนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ดังต่อไปนี้ 1 = Petchsawang และ Duchon (2012), 2 = Petchsawang และ Duchon (2009), 3 = Robbins และ Judge (2007), 4 = Kinjerski และ Skrypnik (2006), 5 = Duchon และ Plowman (2005), 6 = Robbins (2005), 7 = Kolodinsky Giacalone และ Jurkiewicz (2004), 8 = Milliman et al. (2003), 9 = มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย (2556)

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร นักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย พบ 17 คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดกลุ่มคุณลักษณะทางจิตและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กรที่มีความสอดคล้องกันโดยยึด แนวคิดจิต วิญญาณองค์กร ของ Petchsawang และ Duchon (2009) ซึ่งได้ให้ความหมายคุณลักษณะทางจิต และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ต่อการนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิต วิญญาณองค์กร ของ Petchsawang และ Duchon (2009) ประกอบด้วย การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) การประพาสปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) เพื่องานที่มีความหมาย (Meaningful Work) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) และ การเชื่อมโยงกับ ผู้อื่น (Connection) ซึ่งสามารถสรุปคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิต วิญญาณองค์กรได้

1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion)

พรปวิณ จันทรวง (2562) ให้นิยามการมีความเมตตาต่อผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ความคิดปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข มีเมตตา ความรัก ความปรารถนาดี ความเห็นอกเห็นใจความเข้าใจ ดีต่อกัน ความใส่ใจ หรือต้องการสร้างเสริมประโยชน์สุขให้แก่เพื่อนมนุษย์โดยที่อาณาภาพของความ เมตตานี้ยังส่งผลทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลรอบข้าง รวมถึงต่อสังคมประเทศชาติด้วยด้วย

ชลลดา สอนศิริ (2559) ให้นิยามการมีความเมตตาต่อผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ความรัก ใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุขสามารถแสดงออกได้โดยการช่วยเหลือโดยการกระทำหรืออาจรวมถึง การไม่คิดร้ายต่อผู้อื่นด้วย แบ่งเป็นเมตตาต่อตนเองและเมตตาต่อผู้อื่น

พระครูศรีวิรุฬหกิจ และวิษุตา ฐิตโชติรัตน์ (2558) ให้นิยามการมีความเมตตาต่อ ผู้อื่นไว้ว่า หมายถึงความมีจิตที่เข้าใจ สงบ เยือกเย็น รู้จักคิดคำนึงถึงผู้อื่น เห็นอกเห็นใจและใส่ใจ ในสุขทุกข์ มีความปรารถนาดี มีน้ำใจ ไม่มีจิตที่เป็นอกุศล ไม่มีการตัดสินว่าผิดหรือถูก ดีหรือเลว อยู่กับเรื่องราวของผู้มาปรึกษาตามจริง เมตตาเป็นภาวะใจที่เริ่มต้นในการเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่น

ทรงเกียรติ ลีมนันทรักษ์ (2542) ให้นิยามการมีความเมตตาต่อผู้อื่นไว้ว่า หมายถึง ไม่ตรีจิตคิดจะให้ผู้อื่นเป็นสุข เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน รับฟังปัญหาและพร้อมให้อภัยแก่ผู้อื่นเสมอ

สรุปได้ว่า การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครุมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัย และให้โอกาสผู้อื่น

2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness)

Shapiro และ Carlson (2009) ให้นิยามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติไว้ว่า หมายถึง การตระหนักรู้ การใส่ใจ ความฉลาด และการจำได้

Brown และ Ryan (2004) ท้อธิบายว่า สติเป็นคุณภาพของภาวะรู้ตัวที่เปิดกว้าง หรือเปิดรับ มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต และรับรู้ถึงเหตุการณ์และประสบการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น

Hayes S. C. และ Wilson (2003) ให้นิยามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการตระหนักรู้ ว่าเกิดสิ่งใดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ณ ปัจจุบันขณะ โดยปราศจากการรับรู้ หรือ ตีความ และเกิดการยอมรับในสถานการณ์นั้น ๆ โดยไม่มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

Kabat-Zinn (2003) ให้นิยามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติไว้ว่า หมายถึง เป็นการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่บุคคลกำลังสนใจอยู่ในปัจจุบันขณะอย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการตัดสิน มีเพียงแต่การรับรู้สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นที่ขณะเท่านั้น

Langer และ Moldoveanu (2000) ให้นิยามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติไว้ว่า หมายถึง การระลึกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งการระลึกได้เช่นนั้นจะช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ได้

พระธรรมวินัย (ป. อ. ปยุตโต) (2546) ให้นิยามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติไว้ว่า หมายถึง ความระลึกได้ ความไม่ลืม ไม่เพลอ ไม่เลินเล่อ ไม่พินเพื่อนเลือนลอย ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ๆ อย่างไร

สรุปได้ว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การที่ครุมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ

3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work)

Sylvia Melena (2019) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของงานที่ปฏิบัติ พบว่างานที่มีความหมาย และมีคุณค่าในความรู้สึกของพนักงาน เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจที่มีพลังมาก มันช่วยกระตุ้นให้พนักงานก้าวพ้นข้อจำกัดทางด้านความสามารถของตนเองในการทำงาน ในการสร้างผลงานที่ดี

Anthony Gatling (2015) ให้นิยามเพื่องานที่มีค่ามีความหมายไว้ว่า การได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยความหมายในการทำงาน (คุณลักษณะของงาน) และความหมายในที่ทำงาน (การเป็นสมาชิกและการเป็นส่วนหนึ่ง) เข้าใจอย่างลึกซึ้งว่างานของตนมีความหมายส่วนตัวอย่างไร ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Petchsawang และ Duchon (2009) ให้นิยามเพื่องานที่มีค่ามีความหมายไว้ว่า ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำมีแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวออกมา ปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ ประการหนึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Milliman et al. (2003) ให้นิยามเพื่องานที่มีค่ามีความหมายไว้ว่า เป็นความรับรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่รับรู้อย่างลึกซึ้งถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำจากแรงจูงใจภายในจิตใจของตนเอง ไม่ใช่เพียงความท้าทายหรือความน่าสนใจของงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน

Ashmos และ Duchon (2000) ให้นิยามเพื่องานที่มีค่ามีความหมายไว้ว่า เป็นการที่บุคลากร รับรู้ และตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ บุคลากรมีโอกาสดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต

สิทธิพร ปรีรอด (2559) ให้นิยามเพื่องานที่มีค่ามีความหมายไว้ว่า ความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของบุคลากรและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความสุขมีกำลังใจและกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน

สรุปได้ว่า เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ครุมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน

4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)

Kenneth N Wexley และ Gary A Yukl (1984) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง งานที่สร้างความสุขระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหา รายละเอียดของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสในความก้าวหน้า

Strauss G และ Sayles LR. (1960) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง การทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจในงานเมื่อได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในทุกด้าน เช่น ความเสมอภาค ความเท่าเทียม และความก้าวหน้า ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกสุขใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะทำใหสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมณ (2555) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน พอใจที่ได้ทำงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง ประสบการณ์ความสุขในการทำงานที่เหนือวัตถุนิยมนั้น เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน เนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ทำให้ผลที่ตามมา คือ ผลงานที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่า และมีประสิทธิภาพต่อไป

พรธนิภา สืบสุข (2548) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง เป็นการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินสิ่งที่ตนรัก อย่างสนุกสนาน เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดในเชิงบวก พอใจกับประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเกิดความศรัทธาในงานที่ตนเองทำ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจบังเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงการส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดาร์ธัง ตูลฎ (2544) ให้นิยามงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข เป็นแหล่งให้เกิดการพัฒนางานเป็นโอกาสให้คนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันด้วย ความสุขในการทำงานเป็นลักษณะสภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน และเป็นอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ในสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมอันทำให้รู้สึกมีสุข

สรุปได้ว่า งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง การที่ครูที่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ

5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection)

Anthony Gatling (2015) ให้นิยามการเชื่อมโยงกับผู้อื่นไว้ว่า การรับรู้ของชุมชนภายในที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ปัจจัยนี้ยังวัดการสนับสนุน จุดประสงค์ร่วมกัน และการดูแลซึ่งกันและกันภายในชุมชน

Kinjerski และ Skrypnek (2006) ให้นิยามการเชื่อมโยงกับผู้อื่นไว้ว่า เป็นความรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับบุคลากรรอบข้างและมีจุดมุ่งหมายหรือคุณค่าที่มีร่วมกัน

Milliman et al. (2003) ให้นิยามการเชื่อมโยงกับผู้อื่นไว้ว่า เป็นความรู้สึกในระดับกลุ่ม ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งในฐานะเพื่อนร่วมงาน ที่พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และใส่ใจซึ่งกันและกัน

Ashmos และ Duchon (2000) ให้นิยามการเชื่อมโยงกับผู้อื่นไว้ว่า บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงกับชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ กับชุมชน คนอื่น ๆ ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันกันในชุมชนของที่ทำงาน

สิทธิพร ปรีรอด (2559) ให้นิยามการเชื่อมโยงกับผู้อื่นไว้ว่า การที่องค์กรตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงในครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก

2.2 แนวคิดการพัฒนาครู

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์กร เป็นผลจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์กรใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ได้มีนักวิชาการ หลายท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2528) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นกระบวนการ ที่จะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสำหรับ การปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาศักยภาพสำหรับการเติบโตบนเส้นทางสายอาชีพในอนาคต

สรุปความหมายของการพัฒนาครูได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

Flippo (1971) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบของโรงเรียน เริ่มตั้งแต่การเริ่มจ้างบุคลากรไว้จนปลดเกษียณ

Jerry G Gruff (1975) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยให้ครูได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้การสอน

ชาญ สวัสดิ์สาธา (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า บุคลากรมีความสำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่น ๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลายไป สึกหลอ หรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรประเภทมีมูลค่า (Value Added) เพราะคนจะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนกประเภทต่าง ๆ ได้หลายอย่าง

พิไลวรรณ อินทรรักษา (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1) ด้านองค์กร ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์กร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในขนาดขององค์กร

2) ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้นช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงข้อมูล ทัศนคติ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในด้านการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นในกลุ่มผู้ทำงาน

ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรสำหรับ การปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาศักยภาพสำหรับการเติบโตบนเส้นทางสายอาชีพในอนาคต

สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งมีทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทำงานต่าง ๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเอง ที่จะช่วยส่งเสริม และเปลี่ยนแปลง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2.3 วิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเปรียบเสมือนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้บุคลากรในระยะยาว (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559) การพัฒนาบุคลากรนั้นจะช่วยสะสมความชำนาญ ประสบการณ์ และศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับหน้าที่รับผิดชอบหรืองานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ มีสมรรถนะและเจตคติที่เหมาะสม มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งสามารถจำแนกตามรูปแบบการพัฒนาได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาในระหว่างการทำงาน (On The Job Development) การพัฒนานอกเวลาการทำงาน (Off The Job Development) และการพัฒนาในลักษณะการเรียนรู้ผสมผสาน (Blended Learning Development) แต่ด้วยบริบทในสังคมปัจจุบัน วิธีการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ได้แยกขาดจากกันอย่างสิ้นเชิง บางวิธีการพัฒนาต้องใช้วิธีการพัฒนาอื่นร่วมด้วยจึงจะประสบผลสำเร็จ โดยวิธีการต่าง ๆ มิได้ถูกจำกัดอยู่ในเวลาที่กำหนดไว้ตามรูปแบบเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกวิธีการพัฒนาในเวลาต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละองค์กรในการพัฒนามากกว่า ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเฉพาะวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องและเหมาะสมต่อการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร จากนักวิชาการ นักวิจัย และสถาบัน ประกอบด้วย ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์ (2552), ทิศนา ขัมมณี (2557), ชวนคิด มะเสนะ (2559), สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561), กระทรวงแรงงาน (2541), ธาดา ราชกิจ (2561), Arets et al. (2016) และ Dessler (2011) ได้วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จำนวน 10 วิธี ได้แก่

- 1) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring)
- 2) การสอนงาน (Coaching)
- 3) การให้คำปรึกษา (Consulting)
- 4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- 5) การมอบหมายงาน (Assignment)
- 6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)
- 7) การฝึกอบรม (Training)
- 8) การศึกษาดูงาน (Field Trip)
- 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)
- 10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)

1) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring)

Dessler, G. (2015) ได้กล่าวถึงการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า คือการจัดให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีทักษะในการทำงานตลอดจนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า การที่ Mentor หรือ “พี่เลี้ยง” ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนคนที่ได้รับการดูแล (Mentee) ให้เกิดการพัฒนา ประโยชน์ของการเป็นพี่เลี้ยงเกิดขึ้นทั้งสามฝ่าย 1) Mentee จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentor และได้รับการกล่อมเกลา แนวคิดให้พร้อมกับบทบาทใหม่ที่สูงขึ้น ในองค์กร 2) Mentor หรือผู้เป็นพี่เลี้ยง จะได้เรียนรู้การรับฟัง แลกเปลี่ยนมุมมองตลอดจนความเข้าใจความแตกต่างของผู้เป็น Mentee 3) องค์กรหรือหน่วยงาน จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของการประสานงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่สูงขึ้น การจูงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร การพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น

ชวนคิด มะเสนาะ (2559) ได้กล่าวถึงการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า การสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เรียกว่า “รุ่นพี่” เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า หรือผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองงานให้มีทักษะเพียงพอในการทำงาน และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

โชติชวัล พุกิกายาญณ์ (2556) ได้กล่าวถึงการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า คือการพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจากคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า การมีพี่เลี้ยง หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดให้ผู้ที่ มีประสบการณ์ในการทำงาน รุ่นพี่ หรือ ผู้ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร คอยให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือ เพื่อให้มีทักษะในการทำงาน

2) การสอนงาน (Coaching)

Castetter และ Young (2000) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า เป็นวิธีการ เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้ การทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน

พลฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ช และผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพ หรือความสามารถของ ผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว เป็นอีกเครื่องมือ หนึ่งที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ถูกโค้ชได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนา ความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โชติชวล พุกิจกาญจน์ (2559) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า คือการที่ ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เหมือนจริง และสอนวิธีการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกันโดยมีกำหนดระยะเวลา การฝึกสอนมีจุดมุ่งเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาภาระงานที่เฉพาะเจาะจง จนสามารถปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานที่กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาเขาจะมีมากสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้ การฝึกสอนควรใช้ ผู้บังคับบัญชา 1 คน ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา 1 คน หรือยากมากที่สุดไม่ควรเกิน 3 คน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2552) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า จุดมุ่งหมายของ การสอนงาน คือ ต้องการเพิ่มขีดสมรรถนะ ความสามารถและให้คำแนะนำแก่ผู้ถูกสอนงานให้เห็นว่า มีแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อีกทั้ง เป็นการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาส่งเสริมจุดแข็ง ในตัวผู้ถูกสอนงานอีกด้วย สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า เป็นเครื่องมือ ที่เน้นให้พนักงานได้เรียนรู้งานในหลายด้านนอกเหนือจากงานเดิมที่รับผิดชอบ อาจเป็นงานต่างแผนก ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ได้โดยมีระยะเวลาในการเรียนรู้ที่แน่นอนและเรียนรู้จาก ผู้มีประสบการณ์ตรง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เชื่อใจกัน เกิดการสื่อสาร ที่ดีระหว่างกันอีกด้วย

สมิต สัชฌุกร (2547) ได้กล่าวถึงการสอนงานไว้ว่า การที่หัวหน้างาน ได้สอนหรือแนะนำให้ลูกน้องได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย มีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร

จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด การสอนงานเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ ปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจนเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และองค์การในที่สุดการสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และยังช่วยในให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสอนงาน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมการ (เกี่ยวกับตัวผู้เข้าอบรม) ขั้นที่ 2 การแสดงให้เห็น (ถึงวิธีการทำงานและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน) ขั้นที่ 3 ให้มีการทดลองทำสอบผู้เข้าอบรมโดยให้ทดลอง ทำงานนั้นด้วยตนเอง ตั้งคำถามบ่อย ๆ โดยเริ่มต้นด้วยการถามว่า ทำไม อย่างไร เมื่อใด ที่ไหน และขั้นที่ 4 การติดตามผล มอบให้ผู้เข้าอบรมไปลงมือทำงานด้วยตนเอง หมั่นตรวจสอบบ่อย ๆ ว่า ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติถูกต้องตามคำแนะนำ และติดตามจนแน่ใจว่าผู้เข้าอบรมทำได้ดีพอสามารถใช้วิธีควบคุมตามปกติได้

สรุปได้ว่า การสอนงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาคูด้วยกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

3) การให้คำปรึกษา (Consulting)

George และ Cristiani (1995) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้การปรึกษา และผู้รับการปรึกษา ใช้เทคนิคการสื่อสาร ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงสาเหตุของปัญหา และใช้ศักยภาพของตนเองในการคิด นำไปสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ใช้ความคิดของตนเองเป็นหลัก หรือชักจูง หรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดแรงจูงใจที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา พุดคุยจนทำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจและเห็นปัญหาของตนเอง จนอยากแก้ไขปัญห และดำเนินการแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

จำเนียร ช่วงโชติ และนวลศิริ เปาโรหิตย์ (2524) ได้กล่าวถึงการให้คำปรึกษาไว้ว่า คือ กระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้ให้คำปรึกษาได้รับการฝึกฝนโดยเฉพาะ สัมพันธภาพที่มีขึ้นระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาควรเป็นความสัมพันธ์ของความช่วยเหลือมีความร่วมมือกัน เข้าใจกัน มีความยกย่องนับถือกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง และรับรู้โลกอย่างถูกต้องยิ่งขึ้น จนสามารถนำไปสู่การเลือกและการตัดสินใจอย่างฉลาดนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย (2555) ได้กล่าวถึงการให้คำปรึกษาไว้ว่าเป็นการสื่อสารสองทางด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหา สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ด้วยตัวของเขาเอง โดยจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเอาใจใส่ มีความเป็นกันเองและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษา หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น

4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

วิจารณ์ พานิช (2549) ได้กล่าวถึงการหมุนเวียนงานไว้ว่า เป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้อย่างหนึ่ง ทำให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน

ธนิศา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2552) ได้กล่าวถึงการหมุนเวียนงานไว้ว่าเป็นเครื่องมือที่เน้นการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้งานมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เน้นไปที่การเปลี่ยนงานมากกว่าการเปลี่ยนตำแหน่ง ทั้งนี้ ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม "การหมุนเวียนงาน" เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้อย่างหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน

โชติชวล พุกิจกาญจน์ (2559) ได้กล่าวถึงการหมุนเวียนงานไว้ว่า คือการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ ในการประสานงานที่ดีขึ้น เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอื่น นอกจากนี้การหมุนเวียนงานยังช่วยลดความเบื่อหน่าย ในการทำงานที่ซ้ำกันทุกวัน และที่สำคัญการหมุนเวียนงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่ออยู่ในภาวะจำเป็น อย่างไรก็ตาม ก่อนการหมุนเวียนงานจำเป็นต้องฝึกอบรมหรือฝึกสอนให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นเป็นอย่างดี เพราะหากผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร รวมถึงผลเสียต่อองค์กร

เดชา เดชะวัฒนะไพศาล (2563) ได้กล่าวถึงการหมุนเวียนงานไว้ว่าเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างความหลากหลายในทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือสมรรถนะแก่บุคลากร เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญในเชิงลึก และเชิงกว้าง โดยทั่วไปแล้วมักทำการสลับสับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งในระดับตำแหน่งเดียวกัน มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่ขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่า การหมุนเวียนงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้นและได้เรียนรู้งานทุกด้านในโรงเรียนอันจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน

5) การมอบหมายงาน (Delegation)

Dale D. McConkey (1990) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานไว้ว่า การมอบหมายงาน คือ ผลสำเร็จของผู้จัดการที่เกิดจากการพิจารณาลำดับความสำคัญของสิ่งที่จำเป็นต้องทำ ผลลัพธ์รวมนี้ เกิดจากการมอบอำนาจและให้แรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์เฉพาะที่กำหนดให้ ผลลัพธ์รวมที่ผู้จัดการจะต้องรับผิดชอบ และผลลัพธ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงานและกำหนดเวลาที่ต้องการผลนั้น ความก้าวหน้าในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องได้รับการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาดำเนินการ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานไว้ว่า การมอบหมายงาน คือ การกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of Responsibility และ Authority) โดยตัวผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอำนาจในการตัดสินใจ (Authority) ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ

นงลักษณ์ ภิญญอมงคล (2550) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานไว้ว่า การมอบหมายงานเป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใด มอบหมายงาน อำนาจ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่บุคคลอื่น โดยมั่นใจว่า ผู้รับมอบหมายมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะทำงานนั้น ๆ ได้บรรลุผลตามต้องการ โดยสิ่งสำคัญในการมอบหมายงาน คือ งานที่ถูกมอบหมายไปนั้นยังคงเป็นงานของผู้มอบหมายอยู่ ไม่ใช่งานของผู้รับมอบ ความรับผิดชอบในผลของงานที่เกิดขึ้นยังคงตกเป็นของผู้มอบหมายงานโดยตรง ซึ่งการที่บุคลากรได้รับผิดชอบภาระงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

นิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานไว้ว่า การมอบงานใดงานหนึ่ง หรือ โครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมทีมงานในโครงการเดียวกัน บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงานหรือบุคคลภายนอกที่องค์กรว่าจ้างมาก็ได้และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธะสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอน

ภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย การมอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการใช้เวลาและทรัพยากรของตัวเองให้คุ้มค่าที่สุด

อรรถพรณ์ บิลันธนโรวาท (2554) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเป็นการเพิ่มความท้าทายในการทำงาน ลดความจำเจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทักษะในงาน แม้การหมุนเวียนงานจะช่วยบรรเทาความน่าเบื่อลง แต่มักเป็นไปเพื่อการพัฒนางานให้กับผู้ได้รับการหมุนเวียนงานอีกด้วย

สมชาติ กิจยรรยง (2557) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การมอบหมายงานของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานถือเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารที่ดีจะต้องทำความเข้าใจและรู้จักมอบหมายงานที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยปฏิบัติ มิใช่ผู้บริหารทำงานเองทั้งหมด ถ้าหากผู้บริหารทำเองเสียทั้งหมดนับว่าเป็นผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็น ไม่รู้จักศาสตร์และศิลป์ของการบริหาร เพราะการบริหารงานที่ดีนั้น คน ๆ เดียวไม่สามารถรับผิดชอบงานได้ทั้งหมด ทุกตำแหน่งต่างมีหน้าที่มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะของงานและระดับของสายการบังคับบัญชา ที่สำคัญหน้าที่ของผู้บริหารมีมากมาย อีกทั้งต้องรับผิดชอบผลลัพธ์ขององค์การทั้งหมด จึงไม่มีผู้บริหารคนใดจะทำงานเองได้อย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องมีการมอบหมายงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม

สามารถ อัยกร (2558) ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานไว้ว่า การที่ผู้มอบหมายงานถ่ายโอนภาระงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผูกพันต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามเงื่อนไขของเวลา ปริมาณและคุณภาพของงานที่ถูกกำหนดโดยผู้มอบหมายงาน

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) กล่าวว่า การมอบหมายงานซึ่งต้องควบคู่กับการบริหารจะทำให้เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุผลโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ส่วนการมอบหมายงาน (ทั้ง Assignment และ Delegation) คือ การให้บุคคลอื่นทำงาน การบริหารซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานเป็นภารกิจที่สำคัญ ผู้รู้บางท่านถึงกับกล่าวว่า หากไม่มีการมอบหมายงาน ก็เท่ากับไม่มีการบริหารงาน

สรุปได้ว่า การมอบหมายงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน มอบหมายภาระงานและหน้าที่ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดและผลงานที่มีคุณภาพ

6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)

Mitchell และ Sackney (2000) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การที่กลุ่มบุคคลแบ่งปันและวิพากษ์กันอย่างจริงจังเกี่ยวกับแนวทางการฝึกฝนที่มีความต่อเนื่องสะท้อนให้เห็นจริง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล

Stoll และ Louis (2007) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน จะทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว เกิดเป็นการพัฒนากลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ไว้ว่า เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ไว้ว่า เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ไว้ว่า เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเครือข่ายเป็นรูปแบบที่จะทำให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา จะช่วยให้ผู้บริหารไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีการพัฒนา ช่วยเหลือ แก่ไขและแนะนำการแก้ปัญหาของกลุ่มผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจในหัวข้อปัญหาเดียวกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2564) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา

เป็นการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนทุกคนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน มีหลักการสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนความร่วมมือรวมพลังของบุคลากรทุกฝ่าย วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูและผู้บริหารได้พัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง และการสื่อสารและการทำงานเป็นแบบสร้างสรรค์สำหรับแนวคิดสำคัญ เน้นคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเพิ่มความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

7) การฝึกอบรม (Training)

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2541) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมทำให้เกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับปรุงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนา

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า การอบรมและพัฒนาที่ต่อเนื่องในหลักสูตรที่เหมาะสม คือ การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถที่นอกเหนือจากการศึกษา

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่ต้องมีการวางแผน กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับความเข้าใจ เกิดความชำนาญเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ หรือ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

8) การศึกษาดูงาน (Study Visit)

วรลักษณ์ ไชยทัพ (2544) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานไว้ว่า การศึกษาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรม โดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยให้เห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานไว้ว่า เป็นการจัดให้บุคลากรหรือปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาดูงานเพื่อให้ผู้พัฒนาได้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปดูงานด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และข้อคิดเห็น อาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนรวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย นอกจากนั้นยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

โชติชวล พุกิกกาญจน์ (2559) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานไว้ว่า เป็นการไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้บรรยายประกอบการฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ ซึ่งควรเลือกให้สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้ว ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเอง และการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ของครู โดยการการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน โดยมีมุ่งศึกษาจากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดมุมมอง แนวคิดและประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า เป็นการที่ผู้ศึกษาดำเนินการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหา แล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ และยังเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีการจัดการด้วยตัวเองเกือบทุกขั้นตอน อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอิสระเรื่องเวลาทำให้มีจุดอ่อน คือจะมีการยืดหยุ่นให้ตนเองไปเรื่อย ๆ การเรียนรู้ด้วยวิธีนี้จึงต้องมีวินัยในการควบคุมการบริหารจัดการ

ด้วยตัวเอง มีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่น นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามลำพัง ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับคนอื่น ๆ จึงมีประสบการณ์น้อยกว่าการเรียนรู้กับผู้อื่น

Knowles (1975) ได้กล่าวถึงการการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง มีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หรือ บุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

Baumeister และ Vohs (2004) ได้กล่าวถึงการการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า เป็นการปฏิบัติการควบคุมตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำตนเองไปสู่มาตรฐานที่พึงปรารถนา หรือ หมายความว่าความพยายามใด ๆ ของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงสภาพภายใน หรือการตอบสนอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาครูโดยตั้งประเด็น การเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ หรือ ประเด็นปัญหาที่ต้องเองต้องการหาคำตอบ ทำการค้นคว้าข้อมูล โดยลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ อาจมีกัลยาณมิตรเข้ามามีส่วนร่วม ในการหาคำตอบ

10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผ่านออนไลน์ไว้ว่า เป็นการศึกษาเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน ผู้เรียนสามารถติดต่อ ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เช่นเดียวกับการเรียนการสอนปกติ โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย ได้แก่ (e-mail, messenger, video call) จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคนทุกที่ ทุกเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผ่านออนไลน์ไว้ว่า เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยสามารถเลือกเรียนตามความสนใจ หรือ เข้าถึงเนื้อหาด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เนื้อหาประกอบด้วย ข้อความรูปภาพ เสียง วิดีโอ และสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาผ่านออนไลน์ หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยครูเกิดความสะดวกและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2.3 นโยบายและการพัฒนาครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2.3.1 บริบทโรงเรียนโยธินบูรณะ

โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2478 มีนายภักดิ์ ฉวีสุข เป็นอาจารย์ใหญ่ท่านแรก (พ.ศ. 2478 – 2479) และนายสันทัด เมี้ยนกำเนิด เป็นผู้อำนวยการท่านแรก (พ.ศ. 2513 – 2519) ปัจจุบันมีนายสมเกียรติ ผ่องจิต เป็นผู้อำนวยการ (พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน) เดิมโรงเรียนตั้งอยู่เลขที่ 1162 แยกเกียกกาย ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ต่อมาพื้นที่บริเวณดังกล่าวถูกใช้ในการก่อสร้างสัปปายะสภาสถาน ซึ่งเป็นอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ จึงได้ย้ายมาทำการเรียนการสอนบนเลขที่ 1313 ถนนประชากรราษฎร์ สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 เปิดการจัดการเรียนการสอน 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปกติตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรภาคภาษาอังกฤษ (EP) หลักสูตรนานาชาติ (IP) และหลักสูตรวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ (SMP) ในปีการศึกษา 2564 มีจำนวนผู้เรียนทั้งสิ้น 3,562 คน ข้าราชการครูจำนวน 166 คน ลูกจ้างประจำและบุคลากรราชการจำนวน 9 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 75 คน รวมบุคลากรทั้งหมดจำนวน 250 คน แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 กลุ่มบริหาร กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงบประมาณ การเงินและสินทรัพย์ และกลุ่มบริหารงานบุคคลและกิจการนักเรียน

2.3.2 นโยบายการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ

จากวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโยธินบูรณะที่ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งมั่นจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล มีความรู้ คู่คุณธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย สืบสานปณิธานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ที่หลักของโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองแล้วนั้น ครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ เห็นได้จากพันธกิจของโรงเรียนโยธินบูรณะ ข้อที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สามารถประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามศตวรรษที่ 21 รวมทั้งเป้าประสงค์ของโรงเรียนโยธินบูรณะ ข้อที่ 8 ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้เทคโนโลยีและ เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และข้อที่ 9 ครูได้รับการพัฒนาความรู้ เจตคติ ทักษะปฏิบัติให้มีศักยภาพสูง ย่อมแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า โรงเรียนโยธินบูรณะให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนโยธินบูรณะมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร 2 ด้านสำคัญ อันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความผูกพันของบุคลากร (โรงเรียนโยธินบูรณะ, 2561) โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนโยธินบูรณะมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยการพัฒนาขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และการกำหนดนโยบาย การบริหารงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร สำหรับด้านความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนโยธินบูรณะมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย (1) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำที่ใช้กระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการ

ที่หลากหลาย เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การอบรมจากวิทยากรภายนอกหรือครูในโรงเรียนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ การจัดสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อ (2) ผลการปฏิบัติงาน เช่น การเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร และ (3) การประเมินความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การประเมินความผูกพันของบุคลากร และความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดำเนินการของโรงเรียน

2.3.3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโยธินบูรณะ

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปี 2564 พบว่า โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำของประเทศ มีอัตราการสอบแข่งขันสูงหนึ่งในสามอันดับแรกของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร (สพม. กท1, 2564) ส่งผลให้ครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบกรับความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และโรงเรียน เกิดสภาวะกดดัน เครียด ความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจลดลง กระทั่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแสดงออกเป็นพฤติกรรมอันเด่นชัด เช่น เกิดความเฉื่อยชา สมาธิในการปฏิบัติงานลดลง ในบางครั้งเกิดความละเลยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะครูมีความแตกต่างจากเครื่องจักร มีร่างกาย สมอ่ง จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและ จิตวิญญาณ (Chongvisal, 2011) ถึงแม้ว่าโรงเรียนโยธินบูรณะจะมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายใน แต่ยังขาดการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกอย่างแท้จริง (กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนโยธินบูรณะ, 2564) ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะหากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณองค์กร จะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร ตันติพูลวินัย (2538) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ กลยุทธ์การสร้างคุณภาพการบริการ พบว่า การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวก เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

นริศรา ริชาร์ตสัน (2546) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความเสียสละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดธาตุทอง พบว่า การอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกของบุคคลในพฤติกรรมของการแบ่งปัน การช่วยเหลือ การเห็นแก่ส่วนรวม การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม หากบุคลากรอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานแล้วนั้น ย่อมเกิดความปรารถนาดีต่อกัน ให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจแก่กันเกิดผลสำเร็จต่อการทำงานในองค์กร

ลิตา สมรภูมิพิชิต และคณะ (2546) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยและผลกระทบหากมีการนำระบบหมุนเวียนงานมาใช้ พบว่า การหมุนเวียนงานจะทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้านและทำให้มีประสิทธิภาพในงานสูงขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถ และต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน

จรัญ สุวรรณเวช (2549) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับในการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ด้านคุณภาพการทำงาน มีความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้งาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

นงลักษณ์ ภิญโญมมงคล (2550) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการเป็นผู้นำระดับโลก ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานมีประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กร การมอบหมายงาน ช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาศักยภาพที่ได้รับมอบหมายงาน ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น

รชนี หาญสมสกุล (2550) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า งานที่บรรลุปเป้าหมาย มาจากการทำงานบนพื้นฐานของความสุข โดยการทำงานจะแสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของสังคม เต็มใจที่จะทำงาน ประารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ พบว่า นโยบายขององค์กรที่ให้การส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรนั้น จะทำให้บุคลากรนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้งานร่วมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

นิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2554) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการมอบหมายงานสำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานถือเป็นทักษะหนึ่งที่ศึกษาและพัฒนาออกเหนือจากทักษะอื่น ๆ เพราะการมอบหมายงานอย่างมืออาชีพจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญทั้งต่อตัวผู้บริหารเอง ผู้รับมอบหมายงานและทั้งองค์กรด้วย การมอบหมายงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารเร่งพัฒนา

ศักยภาพของตัวเองให้เหนือกว่าบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้รับมอบหมายงาน และเป็นตัวกระตุ้นให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรคล่องตัว และรวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้คุ้มค่าสูงสุดด้วย นอกจากนี้การมอบหมายงานยังเป็นการมอบงานใดงานหนึ่งหรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานในโครงการเดียวกัน บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงานหรือบุคคลภายนอกที่องค์กรว่าจ้างมาก็ได้ และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้เขาด้วย

กัญฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและมีคุณค่าในตนเองต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของวันวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยมีการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา การให้อิสระในการตัดสินใจ การได้รับโอกาส ได้รับความไว้วางใจ และสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้บริหาร หรือองค์กร และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

อรอนง นิยมธรรม (2555) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเมตตากรุณาตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก ผลการศึกษาพบว่า การมีความเมตตาต่อผู้อื่นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการไม่ทำร้ายเบียดเบียน 2) ด้านการให้อภัย 3) ด้านการให้ 4) ด้านวาจางาม 5) ด้านการช่วยเหลือบริการ และ 6) ด้านการวางตนสม่ำเสมอ

กิตติพงษ์ พุ่มพวง และ พชรินทร์ บุรณะกร (2557) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเปลี่ยนจากการดูแลเฉพาะเรื่องการเงิน เป็นการให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความเป็นอยู่ การพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการบูรณาการตลอดช่วงชีวิตจนถึงภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ครูเป็นบุคลากรของประเทศที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและใจ จนสามารถนำความพร้อมสมบูรณ์ของตนเองไปพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป

ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึทางบวกด้านจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์กร

ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงฝ่ายจัดหา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของประชากรในฝ่ายจัดหาส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นมากที่สุดและรองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์เครือญาติ โดยกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและจิตวิญญาณในการทำงานใกล้เคียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.867 และ 4.184 ตามลำดับ

สมชาติ กิจยรรยง (2557) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจากการอ่านคน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการติดตาม ควบคุมการมอบหมายงานโดยควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน คอยช่วยเหลือสนับสนุน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

พระมหาบุญเรือน ปภกฺโร (พิลาพันธ์) (2558) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์แนวความคิดเรื่องเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการศึกษาพบว่า เมตตา เป็นหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา กล่าว คือ ในระดับพื้นฐาน เมตตาเป็นหลักธรรมในอันที่จะให้คนทั้งหลายเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ไม่ทำลาย ไม่เบียดเบียนกัน ทำให้บุคคลทั้งหลายอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นแก่ชาวโลก ในระดับกลาง เมตตาเป็นคุณธรรมที่ช่วยพัฒนาจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ ลดกิเลส ลดปัญหา ขจัดความทุกข์ให้เบาบาง มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง ยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวม ในระดับสูง เมตตาเป็นคุณธรรมที่ยังบุคคลให้หมดตัวตน หมดกิเลส หมดปัญหา ไม่มีอาสวะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในจิตใจ เป็นเมตตาที่สะอาดบริสุทธิ์ไม่มีผู้ให้และผู้รับ เมตตานั่น เกิดขึ้นได้ 3 ทาง คือ ทางกาย ทางวาจา และทางใจ

สามารถ อัยกร (2558) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: วิถีปฏิบัติของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การที่ผู้มอบหมายงานถ่ายโอนภาระงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผูกพันต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตามเงื่อนไขของเวลา ปริมาณ และคุณภาพของงานที่ถูกกำหนดโดยผู้มอบหมายงาน

จริยา เห็นงาม (2559) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมที่ พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความเชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงาน ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิวัฒน์ สวัสดิ์ปัญญาโชติ และธีรภัทร ภูโลภาส (2559) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกันของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ฯ พบว่า สวัสดิการที่ดี จะต้องเกิดจากมีการบริหารจัดการที่ดี สภาพร่างกายและจิตใจดี จะทำให้อยู่ดี มีสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับ ด้านการศึกษาและพัฒนา

สิทธิพร ปริรอด (2559) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ให้ความสำคัญกับงานที่มีคุณค่ามีความหมาย จะทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน มีการช่วยเหลือ การแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน และแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน รู้สึกมีพลัง และมีความสุขในการทำงาน รวมถึงเกิดความรู้สึกร่วมกันที่ทำงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

กนิณ แลงค์นิล (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาในการเชื่อมโยงกับผู้อื่น โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือการนำองค์

ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ
กัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน

พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และ สุรมงคล นิมจิต (2561) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร พบว่า การสื่อสารแบบบนลงล่างควบคู่
ไปกับการสื่อสารประเภทอื่น โดยการสื่อสารแบบเปิดเผยจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ปฏิบัติงาน ให้
ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ข้อมูลในการทำงานหรือ
นโยบายที่จำเป็น ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ การสื่อสารแบบบนลงล่างสามารถช่วยในเรื่อง
การสื่อสารในองค์กรและสร้างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรได้ดี

พรปวีณ์ จันทรพ้อง (2562) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เอกลักษณ์ความ
เป็นครูดนตรีไทย ของผู้ช่วยศาสตราจารย์สงบศึก ธรรมวิหาร ด้านการใช้หลักความเมตตาในการสอน
และอบรมบ่มนิสัย ผลการศึกษาพบว่า การมีความเมตตาต่อกับผู้อื่นเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเป็นหลักการสำคัญที่งานวิจัยนี้กล่าวถึงซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้
จิตวิทยาเชิงบวกที่ชื่อว่า การพัฒนาความสุขและสุขภาวะ ที่ยึดหลักความเมตตาต่อผู้อื่น คือ 1)
สภาวะของอารมณ์ที่ดี มีปฏิสัมพันธ์อันดีตลอดเวลา สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุข (Positive
Emotion) 2) สติรู้ตื่นในกิจกรรมของบุคคล (Engagement) เกิดความกระตือรือร้น และสร้างทัศนคติ
ที่ดี 3) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) การมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นที่พึ่งพาได้เสมอ
4) การรู้สึกถึงความหมาย (Meaning) โดยการให้ความรัก ความใส่ใจ และความเมตตาต่อกับทุกคน
ไม่ทอดทิ้ง เรียนรู้ความแตกต่างของสมาชิก รวมถึงส่งเสริมศักยภาพของทุกคน และ 5) การบรรลุถึง
เป้าหมาย (Accomplishment) การรักษาความดีงามขององค์กร รวมถึงถ่ายทอดสิ่งดี ๆ ให้กับสมาชิก
รุ่นถัดไป

ภาวิณี เพชรสว่าง (2562) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ สติและจิตวิญญาณในองค์กร
พบว่า จิตวิญญาณองค์กรสามารถเกิดขึ้นทั้งระดับองค์กรและบุคคล แต่อย่างไรก็ดีการรับรู้การมอง
โลกของมนุษย์เรานั้น ถึงแม้ว่าจะเผชิญสถานการณ์เดียวกัน แต่มนุษย์เรามองเห็นและรู้สึกไม่
เหมือนกัน ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รักในงานที่ทำและสร้างสรรค์ผลงาน
ต่อองค์กร และสังคมนั้น จึงควรพัฒนายกระดับจิตใจเริ่มจากการพัฒนาจิตใจภายใน (Inside-out)
ของบุคลากรก่อน ส่วนการส่งเสริมจิตวิญญาณองค์กรควรเริ่มต้นตั้งแต่การ ตั้งเป้าหมายขององค์กรที่
คำนึงถึงความดีงาม คุณธรรม จริยธรรม และการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งใน
ระดับจิตใจ จิตวิญญาณ การสร้างวัฒนธรรม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับ
ค่านิยมทางจิตวิญญาณและการเป็นตัวแทนของผู้นำในทางปฏิบัติ ความสอดคล้องร้อยเรียงกันทุก
ระดับส่วนขององค์กรนี้จะช่วยให้การสร้างจิตวิญญาณองค์กรนั้นยั่งยืนต่อไป

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2562) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษาอย่างมาก เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารโรงเรียนและจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาของไทย

เอกชัย เชียงคำ (2562) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของครู พบว่า การมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยมีสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน ได้แก่ ด้านการคิด ด้านทำงาน และด้านการแก้ไขปัญหา และยังช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินดีปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจและเต็มใจ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ควรเกิดจากการการระบุงานที่ต้องทำออกมาทั้งหมด พิจารณาอย่างรอบคอบว่าแต่ละคนจะสามารถทำอะไรได้ดีตามความสามารถเหมาะสมสำหรับงานประเภทใดตามความถนัดของเขา มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทของผู้รับมอบหมายงาน ควรมีการให้ข้อมูลที่ได้รับการมอบหมายอย่างครบถ้วน อาทิ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างงานนั้นกับภาพรวมขององค์กร ขอบเขตความรับผิดชอบ วางแผนการคุมงาน ทั้งวิธีการและเวลาที่ใช้ โดยพิจารณาขั้นตอนของงานแต่ละขั้นร่วมกับกรอบเวลาของงาน มีการปรับความคิดและวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานให้ถูกต้องแล้วมอบหมายงานอย่างรอบคอบ มีการติดตามผล และประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ชัยกร วาทะงาม และคณะ (2564) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานอย่างมีความหมายและมีคุณค่า พบว่า การปฏิบัติงานงานที่มีค่าและความหมาย จะก่อให้เกิดด้วยความภาคภูมิใจในงานเห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวมทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อประชาชนและประเทศชาติ

พสุ วุฒินันท์ (2564) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม พบว่า การให้คำปรึกษา ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงสาเหตุของปัญหา และใช้ศักยภาพของตนเองในการคิด นำไปสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สายสมร จันทร์หอม และ สมกุล ถาวรกิจ (2564) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการและสุขภาพของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี พบว่า การได้รับสวัสดิการของครูควรให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัย เช่น มีอาคารสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสังคมและนันทนาการ ควรส่งเสริมกีฬาภายใน การทัศนศึกษานอกสถานที่ จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2564) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงการวางแผนและการจัดหาทรัพยากร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู การตรวจสอบความก้าวหน้า และการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Maslow (1954) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพ ผลการศึกษาพบว่า การมีอำนาจเป็นความรู้สึกนับถือตนเองและเกิดจากการได้รับความยอมรับยกย่องจากผู้อื่นเป็นการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่ามีชื่อเสียงมีเกียรติและเกิดความมั่นใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

Allen และ Meyer (1990) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การวัดความผูกพันทางอารมณ์ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

Eisenberger (1990) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรและความขยันหมั่นเพียร ความมุ่งมั่น และนวัตกรรมของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะมีการแสดงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและจะมีความคาดหวังในผลตอบแทนการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งผลตอบแทนจะมี 2 รูปแบบที่แตกต่างกัน คือ ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทนที่เป็นนามธรรม เช่น การได้รับการยอมรับและการยกย่องให้เกียรติจากองค์กร

Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, และ Palfai (1995) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าการมีสติที่ประกอบกับอารมณ์ จะสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม สร้างความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเอง รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ เข้าใจอารมณ์ ควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่จะส่งเสริมความเจริญอกงามของสุขภาพจิตและปัญญา สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Streers (1997) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ที่มาและผลลัพธ์ของความมุ่งมั่นในองค์กร พบว่า หากบุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

Barbara L. Fredrickson (2001) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของอารมณ์เชิงบวกในจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า อารมณ์เชิงบวก สามารถช่วยขยายจิตใจ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น เกิดมีแรงจูงใจจากภายในตนเอง และพร้อมยืนหยัดในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อรู้สึกปลอดภัย อารมณ์ขบขันจะเพิ่มมากขึ้น การค้นพบทางออกใหม่ ๆ จะเปิดกว้าง และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

Dufour (2001) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อธิบายสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำได้ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือการสร้างบริบทของโรงเรียนที่เหมาะสมต่อการสร้างให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพในงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ บริบทในที่นี้หมายถึงโปรแกรม กระบวนการ ความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยมนอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ให้คำแนะนำต่อทีมบุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนต่างมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทีมงาน เพื่อให้เป็นการเฉพาะเจาะจง Dufour เสนอว่า ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนทั้งกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมประจำปีควรระบุคำถามเชิงวิพากษ์ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางเริ่มต้นในการร่วมมือกันแสวงหาคำตอบของทีมงานต่อไป ควรกำหนดให้ทีมงานสร้างผลงานซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือกันแสวงหา คำตอบดังกล่าว เน้นให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูจะส่งผลต่อเป้าหมายในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน และสุดท้ายคือการจัดเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมให้กับทีมบุคลากร

Eisenberger (2001) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมในเชิงการตอบแทนให้แก่โรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล ดังนั้น กล่าวได้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของครูเช่นเดียวกัน

Bennett (2003) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ผลลัพธ์การหมุนเวียนงาน พบว่า การหมุนเวียนงานจะเร่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรใหม่ เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหลายแผนก สร้างความสัมพันธ์ สร้างความก้าวหน้าต่ออาชีพในอนาคต เพิ่มความผูกพันในงาน พนักงานจะสนุกกับงานและการพัฒนาทักษะ อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงในการถูกปลดออกจากงานอีกด้วย

Brown, K.W. และ Ryan, R. M. (2003) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ประโยชน์ของการมีอยู่ของสติและหน้าที่ของสติ พบว่าสติเป็นคุณลักษณะของจิตสำนึกที่มีมาช้านานซึ่งเชื่อว่าจะช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและมีบทบาทของสติในความผาสุกทางจิต เกิดการตระหนักรู้ในตนเองที่เพิ่มขึ้น ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถควบคุมตนเองและสภาวะอารมณ์เชิงบวก ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ

Earley (2005) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเสริมสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการมีส่วนร่วมเพื่ออนาคต ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ไปกับบุคลากรทุกคน นอกจากนี้จะต้องยึดหลักแนวคิดของการกระจายภาวะผู้นำและให้พลังแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องพึงระลึกเสมอว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การประสานความร่วมมือถูกมองว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

Kokika (2005) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การหมุนเวียนงานในเขตเวลลอร์ของประเทศอินเดีย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานและการพัฒนาบุคลากร เป็นการให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจพนักงาน พร้อมกับทักษะที่มากขึ้น และความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร

Adomi (2006) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การหมุนเวียนงานของห้องสมุดไนจีเรีย พบว่า การหมุนเวียนงานก่อให้เกิดประสิทธิผลและผลผลิตทางทั้งทางด้านพนักงานและองค์กร โดยจะสร้างทักษะ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม โดยการหมุนเวียนพนักงานจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งก่อให้เกิดทักษะใหม่ สภาพแวดล้อมใหม่ คำพูดในการปฏิสัมพันธ์ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ หน่วยงานใหม่ จะช่วยลดความซ้ำซากเดิมอันนำไปสู่ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในที่สุด

Rego Cunha และ Souto (2007) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในองค์กร ความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่รายงานด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรและจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นรากฐานของแนวคิดทุนทางจิตวิทยา กล่าวคือ ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะเป็นผู้ที่มีความหวังมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเองที่จะผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ และไม่ว่าจะประสบปัญหาอย่างไร ก็สามารถฟื้นคืนสภาพกลับมาเข้มแข็งได้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ในตน พร้อมจะเรียนรู้ กระตือรือร้น และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สอดคล้องกับจิตวิญญาณในองค์กรในเรื่องการรับรู้ด้านชีวิตภายในการทำงานอย่างมีความหมาย และการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมก่อปรกับทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งมีประโยชน์ต่อครูและยังสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวครูได้

Royuela (2007) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่มีความสุข ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร จริยธรรมในการทำงาน บทบาทในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและเกิดการพัฒนาในงาน คุณภาพชีวิตควรถูกวัด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับต่างกัน

Marques Dhiman และ King (2007) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กร ผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือความปรารถนาของบุคคลที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อจะดำรงชีวิตตามนั้น และบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณจะเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางปัญญาและนอกเหนือจากนั้นเมื่อบุคคลมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณก็จะเห็นคุณค่าของตนเอง คุณค่าของผู้อื่น และคุณค่าของงาน

Bei (2009) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การหมุนเวียนงานภายในมหาวิทยาลัย พบว่า การหมุนเวียนงานเป็นวิธีการที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานที่แตกต่างออกไปและสามารถเรียนรู้ทักษะได้มากขึ้น และระบบการหมุนเวียนงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องของเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้การหมุนเวียนงานจะสร้างความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน และพนักงานจะช่วยกันเพื่อการพัฒนา

Burton J. (2010) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า การสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร โดยองค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพและส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บและอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กรการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน สนับสนุน กระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต 4) ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

Siegel, Daniel J. (2010) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ คู่มือการบำบัดสติของแพทย์เกี่ยวกับสติและการเชื่อมโยงกับระบบประสาท พบว่าการมีสติสัมปชัญญะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่แข็งแรง ช่วยหล่อเลี้ยงและส่งเสริมความสัมพันธ์และการเอาใจใส่ของบุคคล รวมถึงความสามัคคี การสร้างสมดุลทางอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจ

World Health Organization (2010) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกายจิตใจและความผาสุกของบุคลากรได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน 4) การเชื่อมโยงกับชุมชนที่ครอบคลุมทั้งสุขทางกาย (ความปลอดภัย ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง) และสุขทางใจ (ความเครียด) ยังขาดความครอบคลุมในเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคม และสุขภาพทางปัญญา

Shahin และ Badri (2013) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของการหมุนเวียนงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยพิจารณาจากความผันแปรของทักษะและความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร พบว่า การหมุนเวียนงานยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น พร้อมกับทักษะอันส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานโดยตรง นอกจากนี้ประโยชน์ของการหมุนเวียนยังสามารถพัฒนาพนักงานให้เป็นพนักงานผู้มีความรู้ได้อีกด้วย

Mayer (2014) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการทำงานร่วมกัน พบว่า ในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทางสังคม และความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

Zahra et al. (2014) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาการหมุนเวียนงานและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบุคลากร พบว่า หนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากร แบบแนวนอนคือ การหมุนเวียนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ทรัพยากร มนุษย์ นอกเหนือจากการฝึกฝนพัฒนาความรู้แล้ว ยังมีส่วนช่วยให้พนักงานพ้นจากความเหนื่อยอ่อน ของการทำงานซ้ำ ๆ อีกด้วย โดยปัจจัยสี่ประการขององค์กรที่ก่อให้เกิด การหมุนเวียนงาน ได้แก่ รูปแบบการจัดการ การให้ความสำคัญของการหมุนเวียนงาน ความพึงพอใจในงาน และเป้าหมายของ องค์กร

People Analytics, Google Inc. (2016) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ โครงการวิจัย อริสโตเติล ด้านความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา พบว่า ความปลอดภัยทางใจ หรือความปลอดภัยเชิง จิตวิทยา จะส่งผลให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดแบบไม่รู้สีกกลัวใด ๆ บริสุทธิ์ใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่กลัวผลกระทบที่จะตามมา เพราะรู้อย่างนี้คือการระดม สมอ (Brainstorming) เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดข้อมูล รวมถึงวิจารณ์บนพื้นฐานของ การทำงานในภารกิจที่ทำร่วมกันนี้ ซึ่งการมีอิสระในการแสดงความคิดแบบรู้สึกปลอดภัยในด้าน จิตวิทยาเป็นต้นกำหนดของไอดีต่าง ๆ และเมื่อคนในทีมไม่มีความกังวลหรือหวั่นวิตกใด ๆ ก็ที่ยัง ส่งผลให้สามารถคิดไปไกลนอกกรอบได้อย่างอิสระ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดการสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่ดีแล้วยังช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และสมรรถนะในการเรียนรู้ (Capacity of Learning)

Afsar และ Badir (2017) และ Kinjerski และ Skrypnek (2006) ได้ดำเนินการ ศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการ บูรณาการ ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองกับ องค์กรตรงกัน บุคคลจึงพยายามค้นหาความหมายในการทำงาน เพื่อบูรณาการจุดมุ่งหมายในชีวิต ร่วมกับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจึงมีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Andrew Reece, Gabriella Kellerman และ Alexi Robichaux (2017) ได้ ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ ดัชนีวัดสุขภาพขององค์กรและความสำเร็จของพนักงานพบว่าเมื่อบุคลากร ในองค์กรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ทำว่ามีความหมายที่มี

เกี่ยวข้องกับเขาอย่างไรแล้วนั้น จะส่งผลให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Method Research) มีรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

3.2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

การศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากการประเมินระดับจิตวิญญาณองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และ การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร และจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยมีการออกแบบวิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

3.1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.1.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครูโรงเรียนโยธินบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 12 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 103 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้เกณฑ์ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $(E) \pm 5\%$ ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 129 จากจำนวนประชากร 166 คน

3.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ

3.1.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดจิตวิญญาณองค์กร การพัฒนาครู และการสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยและโครงสร้างเครื่องมือวิจัย

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อความ/ข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย

3) ออกแบบและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และสังกัด/กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น 5 ข้อ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ 5 ข้อ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย 5 ข้อ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม 5 ข้อ และด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยกำหนดแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

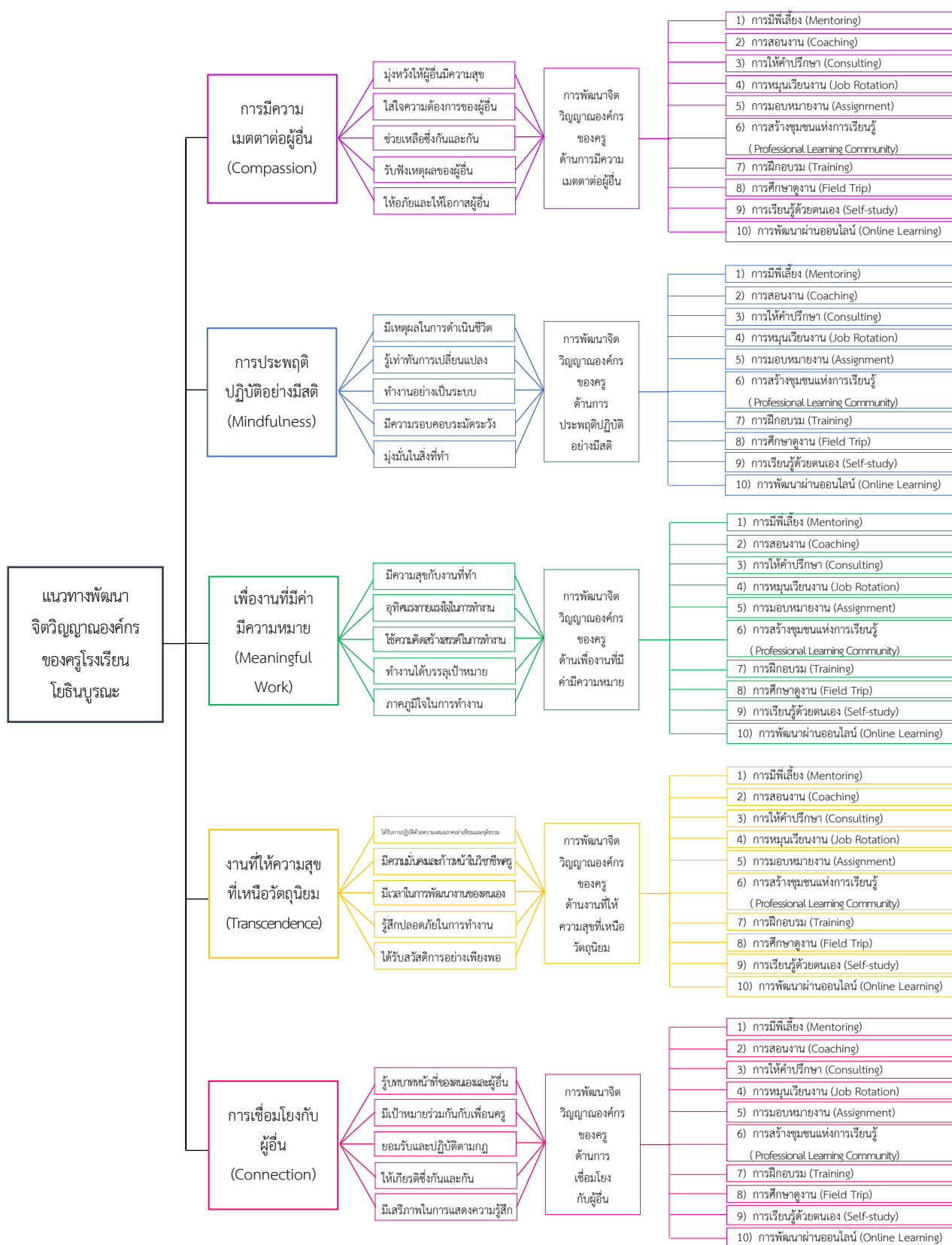
ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะมีลักษณะ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มีจำนวน 25 ข้อ โดยกำหนดแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) มีจำนวน 5 ข้อ

4) ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้ชัดเจนและครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นไปตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย

5) สร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิญญาณองค์กร จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการวิจัย จำนวน 1 คน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา

1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหา

7) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ซึ่งหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.71 – 1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามฉบับนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

7) นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95 อยู่ในระดับดีมาก หมายถึงแบบสอบถามมีค่าความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงโรงเรียนโยธินบูรณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถาม และรวบรวมชุดแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565 โดยหากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะนำไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง

3) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 129 ฉบับ ติดตามการตอบและเก็บรวบรวมเอกสารแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.147 เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีอัตราการตอบกลับจำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้ ตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ตอบกลับจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน ตอบกลับจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.000 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 12 คน ตอบกลับจำนวน 4 คน คิด

เป็นร้อยละ 33.333 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 คน ตอบกลับจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.555 และครูจำนวน 103 คน ตอบกลับจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000

3.1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ของ Best (1981) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ของ Best (1981) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นคำถามลักษณะแบบให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

6) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาความต้องการจำเป็น จากสูตรการคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

$PNI_{Modified}$ หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพปัจจุบันในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

สำหรับการพิจารณาความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนี

ที่มีค่าน้อย โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เท่ากับ หรือมากกว่า 0.300 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นพัฒนา และความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.500 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

3.1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ฐานนิยม (Mode) และค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ IOC ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และการหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index: ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจาก ระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มาจัดกระทำ ดังนี้

3.2.1 การยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

3.2.1.1 แหล่งข้อมูล

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และลำดับวิธีการพัฒนา

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในรูปแบบคำถามปลายเปิด (Open – Ended Questions) และข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากการคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ผลการจัดลำดับวิธีการพัฒนา ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผนวกข้อมูลในการนำมา

จัดทำเป็น (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะโดยผู้วิจัยและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2) นำ (ร่าง) แนวทางเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและแก้ไข (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

3.2.2 การประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

3.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยเสนอแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู	จำนวน 2 คน
กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิญญาณองค์กร	จำนวน 2 คน
กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย	จำนวน 1 คน

โดยเงื่อนไขของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม จะต้องสำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป มีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป ในกรณีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถามไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนท้ายของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ใช้คำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) นำ (ร่าง) แนวทางที่ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2) นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

3) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2) นำแบบประเมินมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการนำเสนอและรับคืนแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยนำเสนอและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าฐานนิยม (Mode) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าฐานนิยม 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบประเมิน ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะฉบับสมบูรณ์

1) ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2) ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบและแผนภาพ

สามารถสรุปการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย การออกแบบตัวอย่าง การออกแบบเครื่องมือ การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	1.1) ศึกษาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	<u>ประชากรในการวิจัย</u> โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ <u>ผู้ให้ข้อมูล</u> ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 12 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)	แบบสอบถามระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ <u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล	<u>ตอนที่ 1</u> การหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)	1) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
		รวมจำนวน 26 คนและกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 103 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 129 คน	ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณองค์กร	ตอนที่ 2 การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	
2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	2.1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ประชากรในการวิจัย โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	แบบสอบถามระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	-	2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
		<p>ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 12 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 26 คนและกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 103 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 129 คน</p>	<p>ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนา</p> <p>ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ</p>	<p>ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 การหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ความถี่ (Frequency)</p>	<p>3) วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
				และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	
	2.2) วิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	<u>แหล่งข้อมูล</u> สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	-	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})	4) ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร	3.1) ร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	<u>แหล่งข้อมูล</u> ลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของ	-	-	5) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนโยธินบูรณะตามแนวคิด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
ของครูโรงเรียน โยธินบูรณะ		ครูโรงเรียนโยธินบูรณะเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ นักวิจัย			จิตวิญญาณองค์กร โดยผู้วิจัย
	3.2) ประเมินความ เหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการ พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ	<u>ผู้ให้ข้อมูล</u> ผู้ทรงคุณวุฒิในการ ประเมิน 5 ท่าน คือ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู 2 คน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้าน จิตวิญญาณองค์กร 2 คน กลุ่ม ที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ เชี่ยวชาญเรื่องการวิจัย 1 คน	แบบประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิต วิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ	ความถี่ (Frequency) และ ฐานนิยม (Mode)	ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการ พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ
	3.3) นำเสนอแนวทางการ พัฒนาจิตวิญญาณ	<u>แหล่งข้อมูล</u> ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณ	-	ความถี่ (Frequency)	แนวทางการพัฒนา ครูโรงเรียนโยธิน บูรณะตามแนวคิด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง (SD)	การออกแบบเครื่องมือ (MD)	การออกแบบวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	
	องค์กรของครูโรงเรียน โยธินบูรณะ	องค์กรของครูโรงเรียนโยธิน บูรณะ		ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)	จิตวิญญาณองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Method Research) เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

4.2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

4.4 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

4.5 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

4.5.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้วิจัย

4.5.2 การร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5.4 การปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสิ้น 115 ฉบับ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน สามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน วิชฐานะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ										
1) ชาย	1	33.333	1	25.000	3	60.000	32	31.068	37	32.174
2) หญิง	2	66.667	3	75.000	2	40.000	71	68.932	78	67.826
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000
2. อายุ										
1) น้อยกว่า 30 ปี	0	0.000	1	25.000	0	0.000	20	19.417	21	18.261
2) 31 – 40 ปี	1	33.333	0	0.000	3	60.000	60	58.252	64	55.652
3) 41 – 50 ปี	0	0.000	2	50.000	0	0.000	13	12.621	15	13.043
4) มากกว่า 50 ปี	2	66.667	1	25.000	2	40.000	10	9.709	15	13.043
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000
3. ระดับการศึกษาสูงสุด										
1) ปริญญาตรี	0	100.000	4	100.000	3	60.000	62	60.194	69	60.000
2) ปริญญาโท	3	100.000	0	0.000	2	40.000	41	39.806	46	40.000
3) ปริญญาเอก	0	0.000	0	0.000	0	0.000	0	0.000	0	0.000
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000
4. ตำแหน่งปัจจุบัน										
1) ผู้อำนวยการ	1	33.333	0	0.000	0	0.000	0	0.000	1	0.870
2) รองผู้อำนวยการ	2	66.667	0	0.000	0	0.000	0	0.000	2	1.739
3) ครู	0	0.000	4	100.000	5	100.000	96	93.204	105	91.304
4) ครูผู้ช่วย	0	0.000	0	0.000	0	0.000	7	6.796	7	6.087
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000
5. ประสบการณ์การทำงาน										
1) น้อยกว่า 1 ปี	2	66.667	0	0.000	0	0.000	5	4.854	7	6.087
2) 1 – 4 ปี	1	33.333	0	0.000	0	0.000	22	21.359	23	20.000
3) 5 – 8 ปี	0	0.000	1	25.000	2	40.000	45	43.689	48	41.739
4) มากกว่า 8 ปี	0	0.000	3	75.000	3	60.000	31	30.097	37	32.174
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000
6. วิทยฐานะ										
1) ไม่มีวิทยฐานะ	0	0.000	1	25.000	2	40.000	64	62.136	67	58.261
2) ขำนาญการ	1	33.333	1	25.000	2	40.000	29	28.155	33	28.696
3) ขำนาญการพิเศษ	2	66.667	2	50.000	1	20.000	10	9.709	15	13.043
4) เชี่ยวชาญ	0	0.000	0	0.000	0	0.000	0	0.000	0	0.000
รวม	3	100.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	115	100.000

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้										
1) ภาษาไทย	0	0.000	1	25.000	0	0.000	14	13.592	15	13.393
2) คณิตศาสตร์	0	0.000	1	25.000	1	20.000	14	13.592	16	14.286
3) วิทยาศาสตร์ ฯ	0	0.000	1	25.000	0	0.000	20	19.417	21	18.750
4) สังคมศึกษา ฯ	0	0.000	0	0.000	1	20.000	12	11.650	13	11.607
5) สุขศึกษา ฯ	0	0.000	0	0.000	1	20.000	7	6.796	8	7.143
6) ศิลปะ	0	0.000	0	0.000	1	20.000	7	6.796	8	7.143
7) การงานอาชีพ	0	0.000	1	25.000	1	20.000	7	6.796	9	8.036
8) ภาษาต่างประเทศ	0	0.000	0	0.000	0	0.000	18	17.476	18	16.071
9) กิจกรรม ฯ	0	0.000	0	0.000	0	0.000	4	3.883	4	3.571
รวม	0	0.000	4	100.000	5	100.000	103	100.000	112	100.000

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 67.826 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.174 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.667 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.000 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.932 และเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.068

อายุของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 55.652 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.667 และมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.000 มีอายุ น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.252 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.417 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.621 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.709

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 60.194 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.806

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นครู จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 91.304 จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.667 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.000 และครูผู้สอน ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 93.204 ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.796

ประสบการณ์การทำงานของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.739 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหาร มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.667 และมีประสบการณ์ทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.000 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.689 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.097 มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.359 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.854

วิทยฐานะของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 58.261 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.667 และมีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ

50.000 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 และมีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 ครูผู้สอนไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.136 มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.155 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.709

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.750 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.417 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.476 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.592 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.650 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.796 และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.883

4.2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

การวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 115 ฉบับ โดยวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณองค์กร จากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม และด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะในภาพรวม

ข้อ	จิตวิญญาณองค์กร	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	การมีความเมตตาต่อผู้อื่น	3.760	0.757	มาก	1
2	การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	3.638	0.801	มาก	2
3	เพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย	3.242	0.581	ปานกลาง	3
4	งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	2.623	0.547	ปานกลาง	5
5	การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	3.247	0.582	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรายด้าน		3.302	0.564	ปานกลาง	-

จากตาราง 4 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.302$, $SD = 0.564$) เมื่อพิจารณารายด้านระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ พบว่า ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณองค์กรมากที่สุด ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) รองลงมา คือ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ($M = 3.638$, $SD = 0.801$) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ($M = 3.247$, $SD = 0.582$) และด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีระดับจิตวิญญาณองค์กรน้อยที่สุด ($M = 2.623$, $SD = 0.547$)

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น ประกอบด้วย มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น และ ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น

ข้อ	การมีความเมตตาต่อผู้อื่น	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข	3.930	1.006	มาก	2
2	ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น	3.670	0.876	มาก	4
3	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.861	0.887	มาก	3
4	รับฟังเหตุผลของผู้อื่น	4.035	1.100	มาก	1
5	ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น	3.304	0.829	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.760	0.757	มาก	-

จากตาราง 5 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.035$, $SD = 1.100$) รองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($M = 3.930$, $SD = 1.006$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.887$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.670$, $SD = 0.876$) และ ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.304$, $SD = 0.829$)

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ประกอบด้วย มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

ข้อ	การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต	3.904	0.898	มาก	1
2	รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.591	1.042	มาก	4
3	ทำงานอย่างเป็นระบบ	3.287	0.944	ปานกลาง	5
4	มีความรอบคอบระมัดระวัง	3.678	0.884	มาก	3
5	มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	3.730	0.958	มาก	2
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.638	0.801	มาก	-

จากตาราง 6 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.638$, $SD = 0.801$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.904$, $SD = 0.898$) รองลงมา คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.730$, $SD = 0.958$) มีความรอบคอบระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.678$, $SD = 0.884$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.591$, $SD = 1.042$) และ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.287$, $SD = 0.944$)

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ประกอบด้วย มีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

ข้อ	เพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	มีความสุขกับงานที่ทำ	2.887	1.106	ปานกลาง	5
2	อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน	3.035	0.661	ปานกลาง	3
3	ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	2.939	1.054	ปานกลาง	4
4	ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.513	0.810	มาก	2
5	ภาคภูมิใจในการทำงาน	3.835	0.620	มาก	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.242	0.581	ปานกลาง	-

จากตาราง 7 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ภาคภูมิใจในการทำงาน มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.605$) รองลงมา คือ ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.835$, $SD = 0.620$) อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.035$, $SD = 0.661$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.939$, $SD = 1.054$) และมีความสุขกับงานที่ทำ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.887$, $SD = 1.106$)

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ประกอบด้วย ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

ข้อ	งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค	2.835	0.898	ปานกลาง	2
2	มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู	2.870	0.695	ปานกลาง	1
3	มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง	2.557	0.948	ปานกลาง	4
4	รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	2.826	1.002	ปานกลาง	3
5	ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.026	0.800	น้อย	5
เฉลี่ยรายข้อย่อย		2.623	0.547	ปานกลาง	

จากตาราง 8 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.623$, $SD = 0.547$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.870$, $SD = 0.695$) รองลงมา คือ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.835$, $SD = 0.898$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.826$, $SD = 1.002$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.557$, $SD = 0.948$) และ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.026$, $SD = 0.800$)

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ประกอบด้วย รัชบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู ยอมรับและปฏิบัติตามกฎให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

ข้อ	การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	ระดับจิตวิญญาณ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1	รัชบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	3.417	0.848	ปานกลาง	3
2	มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู	3.304	0.740	ปานกลาง	4
3	ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ	3.587	0.892	มาก	2
4	ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.787	0.765	มาก	1
5	มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก	2.139	0.793	น้อย	5
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.247	0.582	ปานกลาง	-

จากตาราง 9 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.247$, $SD = 0.582$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.787$, $SD = 0.765$) รองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.587$, $SD = 0.843$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.417$, $SD = 0.848$) มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.304$, $SD = 0.740$) และ มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.139$, $SD = 0.793$)

4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ของผู้ให้ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 115 ฉบับ แบ่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร

4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น

4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

4.3.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย

4.3.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

4.3.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในภาพรวม ของผู้ให้ข้อมูลจากตอบแบบสอบถามทั้งหมด 115 ฉบับ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย การมีเมตตาต่อผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร

จิตวิญญาณองค์กร	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. การมีเมตตาต่อผู้อื่น	3.797	0.716	มาก	1	4.835	0.242	มากที่สุด	5	0.273	5
2. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	3.682	0.755	มาก	2	4.852	0.268	มากที่สุด	4	0.318	4
3. เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย	3.299	0.514	ปานกลาง	3	4.857	0.276	มากที่สุด	3	0.472	3
4. งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	2.645	0.523	ปานกลาง	5	4.894	0.234	มากที่สุด	1	0.850	1
5. การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	3.275	0.533	ปานกลาง	4	4.861	0.237	มากที่สุด	2	0.484	2
เฉลี่ยรายด้าน	3.339	0.512	ปานกลาง	-	4.860	0.197	มากที่สุด	-	0.455	-

จากตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในภาพรวม พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.339$, $SD = 0.512$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเมตตาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.797$, $SD = 0.716$) รองลงมา คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.682$, $SD = 0.755$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.299$, $SD = 0.514$) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.275$, $SD = 0.533$) และ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.645$, $SD = 0.523$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.860$, $SD = 0.197$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.894$, $SD = 0.234$) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD = 0.237$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.857$, $SD = 0.276$) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.268$) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.835$, $SD = 0.242$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวม คือ 0.455 ($PNI_{Modified} = 0.455$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.850$) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.484$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.472$) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.318$) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.273$)

4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น ประกอบด้วย มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น และให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น

การมีเมตตาต่อผู้อื่น	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข	3.957	0.995	มาก	2	4.887	0.318	มากที่สุด	2	0.235	4
2. ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น	3.696	0.840	มาก	4	4.852	0.380	มากที่สุด	3	0.313	2
3. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.887	0.846	มาก	3	4.852	0.356	มากที่สุด	4	0.248	3
4. รับฟังเหตุผลของผู้อื่น	4.104	0.994	มาก	1	4.948	0.223	มากที่สุด	1	0.206	5
5. ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น	3.339	0.793	ปานกลาง	5	4.635	0.705	มากที่สุด	5	0.388	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย	3.797	0.716	มาก		4.835	0.242	มากที่สุด		0.273	

จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายชื่อย่อย รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.104$, $SD = 0.994$) ชื่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($M = 3.957$, $SD = 0.995$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.887$, $SD = 0.846$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.696$, $SD = 0.840$) และให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.339$, $SD = 0.793$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายชื่อย่อย รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.948$, $SD = 0.223$) ชื่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.887$, $SD = 0.318$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.380$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.356$) และให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.635$, $SD = 0.705$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายชื่อย่อย ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.388$) รองลงมา คือ ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.313$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.248$) มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.235$) และรับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.206$)

4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ประกอบด้วย มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต
วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีสติ	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับ ที่	M	SD	แปลผล	ลำดับ ที่	$PNI_{Modified}$	ลำดับ ที่
1. มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต	3.948	0.826	มาก	1	4.904	0.295	มากที่สุด	2	0.242	5
2. รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.635	0.994	มาก	4	4.757	0.470	มากที่สุด	5	0.309	3
3. ทำงานอย่างเป็นระบบ	3.330	0.905	ปานกลาง	5	4.870	0.338	มากที่สุด	3	0.462	1
4. มีความรอบคอบระมัดระวัง	3.722	0.874	มาก	3	4.930	0.256	มากที่สุด	1	0.325	2
5. มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	3.774	0.899	มาก	2	4.800	0.402	มากที่สุด	4	0.272	4
เฉลี่ยรายข้อย่อย	3.682	0.755	มาก		4.852	0.268	มากที่สุด		0.318	

จากตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายข้อย่อย มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.948$, $SD = 0.826$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.774$, $SD = 0.899$) มีความรอบคอบระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.722$, $SD = 0.874$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.635$, $SD = 0.994$) และทำงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับปานกลาง ($M = 3.330$, $SD = 0.905$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายข้อย่อย มีความรอบคอบระมัดระวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.930$, $SD = 0.256$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.904$, $SD = 0.295$) ทำงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.870$, $SD = 0.338$) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.800$, $SD = 0.402$) และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.757$, $SD = 0.470$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายข้อย่อย ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.462$) รองลงมา คือ มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.325$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.309$) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.272$) และมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.242$)

4.3.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ประกอบด้วย มีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

เพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. มีความสุขกับงานที่ทำ	3.113	0.876	ปานกลาง	3	4.826	0.381	มากที่สุด	4	0.550	3
2. อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน	2.896	0.754	ปานกลาง	5	4.800	0.423	มากที่สุด	5	0.658	1
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.070	0.845	ปานกลาง	4	4.861	0.348	มากที่สุด	3	0.584	2
4. ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.557	0.752	มาก	2	4.904	0.295	มากที่สุด	1	0.379	4
5. ภาคภูมิใจในการทำงาน	3.861	0.605	มาก	1	4.896	0.334	มากที่สุด	2	0.268	5
เฉลี่ยรายข้อย่อย	3.299	0.514	ปานกลาง		4.857	0.276	มากที่สุด		0.472	

จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย รายข้อย่อย ภาคภูมิใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.605$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.557$, $SD = 0.752$) มีความสุขกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.113$, $SD = 0.876$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.070$, $SD = 0.845$) และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.896$, $SD = 0.754$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย รายข้อย่อย ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.904$, $SD = 0.295$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.896$, $SD = 0.334$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD =$

0.348) มีความสุขกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.826$, $SD = 0.381$) และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.800$, $SD = 0.423$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนานที่มีค่ามีความหมาย รายชื่อย่อย อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.658$) รองลงมา คือ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.584$) มีความสุขกับงานที่ทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.550$) ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.379$) และภาคภูมิใจในการทำงาน มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.268$)

4.3.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ประกอบด้วย ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

งานที่ให้ความสุขที่เหนือ วัตถุนิยม	สภาพปัจจุบัน (D)			ลำดับ ที่	สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ลำดับ ที่	ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล		M	SD	แปลผล		$PNI_{Modified}$	ลำดับ ที่
1. ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม	2.852	0.871	ปานกลาง	2	4.887	0.345	มากที่สุด	3	0.713	4
2. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู	2.922	0.860	ปานกลาง	1	4.948	0.223	มากที่สุด	1	0.693	5
3. มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง	2.617	0.874	ปานกลาง	4	4.870	0.338	มากที่สุด	4	0.860	2
4. รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	2.835	0.712	ปานกลาง	3	4.861	0.372	มากที่สุด	5	0.715	3
5. ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.000	0.784	น้อย	5	4.904	0.324	มากที่สุด	2	1.452	1
เฉลี่ยรายชื่อย่อย	2.645	0.523	ปานกลาง		4.894	0.234	มากที่สุด		0.850	

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายช้อย่อย มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.922$, $SD = 0.860$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.852$, $SD = 0.871$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.835$, $SD = 0.712$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.617$, $SD = 0.874$) และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.000$, $SD = 0.784$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายช้อย่อย มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.948$, $SD = 0.223$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.904$, $SD = 0.324$) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.887$, $SD = 0.345$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.870$, $SD = 0.338$) และรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD = 0.372$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายช้อย่อย ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.452$) รองลงมา คือ มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.860$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.715$) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.713$) และมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.693$)

4.3.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ประกอบด้วย รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีรายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิต
วิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับ ที่	M	SD	แปลผล	ลำดับ ที่	$PNI_{Modified}$	ลำดับ ที่
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่ของ ตนเองและผู้อื่น	3.470	0.787	ปานกลาง	3	4.817	0.410	มากที่สุด	4	0.388	3
2. มีเป้าหมายร่วมกันกับ เพื่อนครู	3.365	0.667	ปานกลาง	4	4.809	0.417	มากที่สุด	5	0.429	2
3. ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ	3.722	0.843	มาก	1	4.878	0.354	มากที่สุด	2	0.311	4
4. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.713	0.723	มาก	2	4.817	0.388	มากที่สุด	3	0.297	5
5. มีเสรีภาพในการแสดง ความรู้สึก	2.104	0.821	น้อย	5	4.983	0.131	มากที่สุด	1	1.368	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย	3.275	0.533	ปานกลาง		4.861	0.237	มากที่สุด		0.484	

จากตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายข้อย่อย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.722$, $SD = 0.843$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.713$, $SD = 0.723$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.470$, $SD = 0.787$) มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.365$, $SD = 0.667$) และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.104$, $SD = 0.821$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายข้อย่อย มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.983$, $SD = 0.131$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.878$, $SD = 0.354$) ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.817$, $SD = 0.388$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.817$, $SD = 0.410$) และมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.809$, $SD = 0.417$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายข้อย่อย มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.368$) รองลงมา คือ มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.429$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.388$) ยอมรับและปฏิบัติตาม

กฎ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.311$) และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.297$)

4.4 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ของผู้ให้ข้อมูลจากตอบแบบสอบถามทั้งหมด 115 ฉบับ โดยผู้ให้ข้อมูลเลือกวิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร จาก 10 วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาผ่านออนไลน์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

วิธีพัฒนา		จิตวิญญาณองค์กร (N = 115)				
		1. การมีเมตตา ต่อผู้อื่น	2. การประพฤติ ปฏิบัติอย่างมี สติ	3. เพื่องานที่มี ค่ามี ความหมาย	4. งานที่ให้ ความสุขที่ เหนือวัตถุ นิยม	5. การเชื่อมโยง กับผู้อื่น
1) การมีพี่เลี้ยง	จำนวน	71	8	9	6	82
	ร้อยละ	61.739	6.957	7.826	5.217	71.304
2) การสอนงาน	จำนวน	78	11	12	5	87
	ร้อยละ	67.826	9.565	10.435	4.348	75.652
3) การให้คำปรึกษา	จำนวน	105	80	17	92	15
	ร้อยละ	91.304	69.565	14.783	80.000	13.043
4) การหมุนเวียนงาน	จำนวน	17	5	85	98	95
	ร้อยละ	14.783	4.348	73.913	85.217	82.609
5) การมอบหมายงาน	จำนวน	56	6	102	109	4
	ร้อยละ	48.696	5.217	88.696	94.783	3.478
6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	จำนวน	62	16	91	2	113
	ร้อยละ	53.913	13.913	79.130	1.739	98.261
7) การฝึกอบรม	จำนวน	81	107	6	7	46
	ร้อยละ	70.435	93.043	5.217	6.087	40.000
8) การศึกษาดูงาน	จำนวน	5	12	14	35	40
	ร้อยละ	4.348	10.435	12.174	30.435	34.783
9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	จำนวน	8	67	71	73	11
	ร้อยละ	6.957	58.261	61.739	63.478	9.565
10) การพัฒนาผ่านออนไลน์	จำนวน	6	88	3	11	8
	ร้อยละ	5.217	76.522	2.609	9.565	6.957

จากตารางที่ 16 แสดงวิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม ตามวิธีการพัฒนา พบว่า การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่สูงสุด 309 คิดเป็นร้อยละ 53.739 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 300 คิดเป็นร้อยละ 52.174 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่ 284 คิดเป็นร้อยละ 49.391 การมอบหมายงาน มีค่าความถี่ 277 คิดเป็นร้อยละ 48.174 การฝึกอบรม มีค่าความถี่ 247 คิดเป็นร้อยละ 42.957 การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความถี่ 230 คิดเป็นร้อยละ 40.000 การสอนงาน ค่าความถี่ 193 คิดเป็นร้อยละ 33.565 และการมีพี่เลี้ยง มีค่าความถี่ 176 คิดเป็นร้อยละ 30.609 การพัฒนาผ่านออนไลน์ มีค่าความถี่ 116 คิดเป็นร้อยละ 20.174 และการศึกษาดูงาน มีค่าความถี่ต่ำที่สุด 106 คิดเป็นร้อยละ 18.435

เมื่อจำแนกตามจิตวิญญาณองค์กรและวิธีการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การมีเมตตาต่อผู้อื่น พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่สูงสุด 105 คิดเป็นร้อยละ 91.304 รองลงมา คือ การฝึกอบรม มีค่าความถี่ 81 คิดเป็นร้อยละ 70.435 และ การสอนงาน มีค่าความถี่ 78 คิดเป็นร้อยละ 67.826 ตามลำดับ

2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การฝึกอบรม มีค่าความถี่สูงสุด 107 คิดเป็นร้อยละ 93.043 รองลงมา คือ การพัฒนาผ่านออนไลน์ มีค่าความถี่ 88 คิดเป็นร้อยละ 76.522 และ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่ 80 คิดเป็นร้อยละ 69.565 ตามลำดับ

3) เพื่องานที่มีความหมาย พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 102 คิดเป็นร้อยละ 88.696 รองลงมา คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่ 91 คิดเป็นร้อยละ 79.130 และ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 85 คิดเป็นร้อยละ 73.913 ตามลำดับ

4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 109 คิดเป็นร้อยละ 94.783 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 98 คิดเป็นร้อยละ 85.217 และ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่ 92 คิดเป็นร้อยละ 80.000 ตามลำดับ

5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่สูงสุด 113 คิดเป็นร้อยละ 98.261 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 95 คิดเป็นร้อยละ 82.609 และ การสอนมีค่าความถี่ 87 คิดเป็นร้อยละ 75.652 ตามลำดับ

4.5 แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะของผู้ให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 115 ฉบับ แบ่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.5.1 แนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

4.5.2 การร่างแนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5.4 การปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.5.1 แนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาคติวิญญานองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
1)	ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เกิดการสนทนารับฟังความคิดเห็นกันและตักเตือนกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	1	1	3	27	32
2)	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	1	1	2	12	16

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	รวม
3)	ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้อุปสรรคในการทำงานของผู้อื่น เพื่อให้การช่วยเหลือกันและกันได้ในการทำงาน	1	1	1	10	13
4)	ตั้งกลุ่มอาสาสมัครในองค์กร ช่วยสำรวจรวบรวมปัญหา ระดมสมองหาทางแก้ไข และป้องกันเหตุร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น	-	2	2	5	9
5)	ควรมีการกำหนดกรอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรให้มีความชัดเจน ให้อำนาจในการตัดสินใจกับครูมากขึ้น	-	2	2	5	9
6)	โรงเรียนควรมีกล่องรับความคิดเห็นที่เป็นความลับ เพื่อให้ครูได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	-	1	3	5	9
7)	ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	-	2	1	6	9

จากตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เกิดการสอนงาน รับฟังความคิดเห็นกัน และตักเตือนกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (ความถี่ = 32) รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ความถี่ = 16) และส่งเสริมให้ครูเรียนรู้อุปสรรคในการทำงานของผู้อื่น เพื่อให้การช่วยเหลือกันและกันได้ในการทำงาน (ความถี่ = 13) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	รวม
1)	ส่งเสริมการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน ใช้สติปัญญา 4 ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการ ทำงาน	1	1	2	18	22
2)	ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการทำงาน ของตนเองด้วยรูปแบบออนไลน์	1	1	5	12	19
3)	ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกงาน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องหรือมาสานงานต่อ ดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง	1	1	2	5	9
4)	ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของครู	-	1	1	4	6
5)	ควรสร้างความตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทัศนคติหรือหลักธรรมของ องค์กร	-	1	1	3	5
6)	ส่งเสริมให้ครูรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของการทำงาน มีความรอบคอบ ระมัดระวังและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	-	1	1	3	5

จากตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ใช้สติปัญญา 4 ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน (ความถี่ = 22) รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการทำงานของตนเองด้วยรูปแบบออนไลน์ (ความถี่ = 19) และควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกงานเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องหรือมาสานงานต่อดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (ความถี่ = 9) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อ
งานที่มีค่ามีความหมาย จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่องานที่มีค่ามี
ความหมาย จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
1)	ผู้บริหารต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นและ ความไว้วางใจที่มีต่อครู เปิดโอกาสให้ครู ได้มีอิสระในการออกแบบการทำงานที่ ตนได้รับมอบหมาย	-	3	4	17	24
2)	ควรสนับสนุนให้ครูได้หมั่นงานพิเศษ เปลี่ยนระดับชั้นสอน เพื่อสร้างเสริม ประสบการณ์	-	4	5	11	20
3)	ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน	1	3	5	11	20
4)	สนับสนุนวัสดุการทำงานและสวัสดิการ ที่จำเป็นให้ครู	-	-	2	15	17
5)	ไม่เพิ่มภาระงานให้ครูและถือปฏิบัติ เสมอว่าเวลาว่างของครูมีค่าและสำคัญ เสมอ	-	-	2	15	17
6)	ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบ และมีแนวทางรับมือกับความเสี่ยง	1	1	2	9	13
7)	ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน ปฏิบัติ ต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียม	-	-	1	5	6
8)	ควรสร้างค่านิยมในการเห็นคุณค่าใน ความสำเร็จของงานและขวัญกำลังใจแก่ ครูให้มากขึ้น	1	-	1	2	4

จากตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อ งานที่มีค่ามีความหมาย จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารต้อง แสดงถึงความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่มีต่อครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการออกแบบการ ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย (ความถี่ = 24) รองลงมา คือ ควรสนับสนุนให้ครูได้หมั่นงานพิเศษ เปลี่ยนระดับชั้นสอน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ มีความถี่เท่ากันกับ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน (ความถี่ = 20) และสนับสนุน วัสดุการทำงานและสวัสดิการที่จำเป็นให้ครู มีความถี่เท่ากันกับ ไม่เพิ่มภาระงานให้ครูและถือปฏิบัติ เสมอว่าเวลาว่างของครูมีค่าและสำคัญเสมอ (ความถี่ = 16) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ ให้ความสุข ที่เหนือวัตถุนิยม จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	รวม
1)	ผู้บริหารควรกำหนดภาระงานที่ชัดเจน และมอบหมายงานตามความสามารถ ของครูด้วยความเหมาะสม	-	2	4	19	25
2)	ควรมีการกำหนดวาระในการทำงาน ไม่ให้มีวาระการทำงานติดต่อกันและ หมั่นเวียนการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมี ความชำนาญในงานนั้น ๆ	-	-	6	14	20
3)	ผู้บริหารมีความเข้าใจและพร้อมที่จะให้ คำปรึกษาโดยเก็บรักษาความลับได้	-	-	5	12	17
4)	ควรประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ด้วยความยุติธรรม พร้อมทั้งสะท้อนผล การปฏิบัติงานให้ทุกคนทราบ	-	2	3	12	17

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
5)	ส่งเสริมครูให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	10	13
6)	ปกป้องครูเมื่อเกิดความผิดพลาดจาก การทำงานและเสนอแนะแนวทางที่ ถูกต้อง	-	-	1	5	6
7)	ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่ดีและเท่า เทียม ยุติธรรมให้ครูทุกคน	-	-	1	4	5
8)	กำหนดมาตรการในการรักษาความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างครอบคลุม	-	1	1	3	5
10)	สร้างความสามัคคีระหว่างผู้นำและผู้ ตามเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ที่มากขึ้น	-	1	1	2	4

จากตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงาน
ที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู
โรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บริหารควรกำหนดภาระงานที่ชัดเจนและมอบหมายงานตามความสามารถของครูด้วยความ
เหมาะสม (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ ควรมีการกำหนดวาระในการทำงานไม่ให้มีวาระการทำงาน
ติดต่อกันและหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีความชำนาญในงานนั้น ๆ (ความถี่ = 20) และ
ผู้บริหารมีความเข้าใจและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาโดยเก็บรักษาความลับได้ มีความถี่เท่ากับ ควร
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วยความยุติธรรม พร้อมทั้งสะท้อนผลการปฏิบัติงานให้ทุกคน
ทราบ (ความถี่ = 17) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการ
เชื่อมโยงกับผู้อื่น จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	รวม
1)	ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็ม รูปแบบ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	2	2	4	15	23
2)	เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองการทำงาน จริงก่อนแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งงาน ด้วยหมุนเวียนงาน	1	2	4	10	17
3)	ควรมีสรรหาและแต่งตั้งให้ครูผู้มี ประสบการณ์หรือมีความอาวุโสในการ สอนการงานและการจัดการเรียนรู้ การ ทำงานพิเศษ และการเลื่อนวิทยฐานะ อย่างเป็นรูปธรรม	-	1	3	7	11
4)	ควรให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันปรึกษาหารือกันอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	1	1	2	5	9
5)	ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูได้รู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	5	8
6)	ควรจัดให้มีการพบปะกันระหว่างครูเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้และมอบหมายงาน ตามความถนัดและความต้องการ	2	-	2	4	8
7)	ครูควรรับบทบาทหน้าที่ของตนเองแล ผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและ ปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน	1	2	2	2	7
8)	ควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อ ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย	-	-	2	1	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ช่วยรอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
9)	ควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เช่น การ แข่งกีฬา หรืออื่น ๆ	-	-	2	1	3
10)	ควรมีการฝึกอบรมที่แทรกกิจกรรมกลุ่ม เพื่อการเชื่อมโยงและง่ายต่อการติดต่อ ประสานงาน	-	-	1	1	2
11)	ควรให้ความสนใจในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ หลังจากการ ปฏิบัติงานจริง หากเกิดปัญหาหรือ อุปสรรค ควรชี้แนะแนวทางให้ถูกต้อง	-	-	1	1	2

จากตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มรูปแบบ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (ความถี่ = 17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมอบหมายการทำงานโดยร่วมมือกับผู้อื่น เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองการทำงานจริงก่อนแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งงานด้วยหมุนเวียนงาน (ความถี่ = 13) และควรมีสรรหาและแต่งตั้งให้ครูผู้มีประสบการณ์หรือมีความอาวุโสในการสอนงานและการจัดการเรียนรู้การทำงานพิเศษ และการเลื่อนวิทยฐานะ อย่างเป็นรูปธรรม (ความถี่ = 12) ตามลำดับ

4.5.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ผลจากระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 115 ฉบับ ผู้วิจัยนำมาสรุปเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของระดับจิตวิญญาณองค์กร ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา สำหรับใช้จัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีรายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สรุปความสัมพันธ์ของระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

จิตวิญญาณองค์กร	องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร	ระดับจิตวิญญาณองค์กร	PNI _{Modified}	วิธีการพัฒนา									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				การมีชื่อเสียง	การสนองงาน	การให้คำปรึกษา	การหมุนเวียนงาน	การมอบหมายงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การฝึกอบรบ	การศึกษาดูงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การพัฒนาผ่านออนไลน์
การมีความเมตตาต่อผู้อื่น PNI _{Modified} 0.273 (5)	มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข	3.930 (2)	0.235 (4)										
	ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น	3.670 (4)	0.313 (2)										
	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.861 (3)	0.248 (3)	61.739	67.826	91.304	14.783	48.696	53.913	70.435	4.348	6.957	5.217
	รับฟังเหตุผลของผู้อื่น	4.035 (1)	0.206 (5)	(4)	(3)	(1)	(7)	(6)	(5)	(2)	(10)	(8)	(9)
	ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น	3.304 (5)	0.388 (1)										
เฉลี่ยรายด้าน		3.760 (1)	0.273 (5)										
การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ PNI _{Modified} 0.318 (4)	มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต	3.904 (1)	0.242 (5)										
	รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.591 (4)	0.309 (3)										
	ทำงานอย่างเป็นระบบ	3.287 (5)	0.462 (1)	6.957	9.565	69.565	4.348	5.217	13.913	93.043	10.435	58.261	76.522
	มีความรอบคอบระมัดระวัง	3.678 (3)	0.325 (2)	(8)	(7)	(3)	(10)	(9)	(5)	(1)	(6)	(4)	(2)
	มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	3.730 (2)	0.272 (4)										
เฉลี่ยรายด้าน		3.638 (2)	0.318 (4)										
ทำงานที่มีค่ามีความหมาย PNI _{Modified} 0.472 (3)	มีความสุขกับงานที่ทำ	2.887 (5)	0.550 (3)										
	อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน	3.035 (3)	0.658 (1)										
	ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	2.939 (4)	0.584 (2)	7.826	10.435	14.783	73.913	88.696	79.130	5.217	12.174	61.739	2.609
	ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.513 (2)	0.379 (4)	(8)	(7)	(5)	(3)	(1)	(2)	(9)	(6)	(4)	(10)
	ภาคภูมิใจในการทำงาน	3.835 (1)	0.268 (5)										
เฉลี่ยรายด้าน		3.242 (4)	0.472 (3)										
งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม PNI _{Modified} 0.850 (1)	ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม	2.835 (2)	0.713 (4)										
	มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู	2.870 (1)	0.693 (5)										
	มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง	2.557 (4)	0.860 (2)	5.217	4.348	80.000	85.217	94.783	1.739	6.087	30.435	63.478	9.565
	รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	2.826 (3)	0.715 (3)	(8)	(9)	(3)	(2)	(1)	(10)	(7)	(5)	(4)	(6)
	ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	2.026 (5)	1.452 (1)										
เฉลี่ยรายด้าน		2.623 (5)	0.850 (1)										
การเชื่อมโยงกับผู้อื่น PNI _{Modified} 0.484 (2)	รับทราบหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	3.417 (3)	0.388 (3)										
	มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู	3.304 (4)	0.429 (2)										
	ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ	3.587 (2)	0.311 (4)	71.304	75.652	13.043	82.609	3.478	98.261	40.000	34.783	9.565	6.957
	ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.787 (1)	0.297 (5)	(4)	(3)	(7)	(2)	(10)	(1)	(5)	(6)	(8)	(9)
	มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก	2.139 (5)	1.368 (1)										
เฉลี่ยรายด้าน		3.247 (3)	0.484 (2)										

จากตารางที่ 22 ผู้วิจัยดำเนินการสรุปความสัมพันธ์จาก (1) ลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ที่มีค่า PNI_{Modified} สูงที่สุด 3 ลำดับแรก (2) องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร ที่มีค่า PNI_{Modified} สูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้าน (3) ระดับจิตวิญญาณองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ย (M) ต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในแต่ละด้าน และ (4) วิธีการพัฒนา ที่มีค่าเฉลี่ย (M) สูงที่สุด 3 ลำดับแรกในแต่ละด้าน เพื่อใช้ในการจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีรายละเอียด ดังนี้

1) (ร่าง) แนวทางด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับแรก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง และรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าเฉลี่ย พบว่า การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย สูงสุดตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.1 แนวทางย่อยที่ 1.2 แนวทางย่อยที่ 1.3 และ 17 วิธีดำเนินการ

2) (ร่าง) แนวทางด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับสอง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าเฉลี่ย พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 2 แนวทางย่อยที่ 2.1 แนวทางย่อยที่ 2.2 แนวทางย่อยที่ 2.3 และ 15 วิธีดำเนินการ

3) (ร่าง) แนวทางด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับสาม เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าเฉลี่ย พบว่า การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1 แนวทางย่อยที่ 3.2 แนวทางย่อยที่ 3.3 และ 20 วิธีดำเนินการ

ตารางที่ 23 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
1	งานที่ให้ ความสุขที่ เหนือวัตถุ นิยม (PNI _{Modified} = 0.850)	ได้รับสวัสดิการ อย่างเพียงพอ (M = 2.026, SD = 0.800)	ได้รับสวัสดิการ อย่างเพียงพอ (PNI _{Modified} = 1.452)	การมอบหมาย งาน (F = 109, M = 94.783)	1. ควรสนับสนุนให้ ผู้บริหารและครูสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพพออย่างเต็ม รูปแบบ อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ	1. การมอบหมายงาน หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูด้วยการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งอาจเป็น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน หรือ เพื่อน ร่วมงาน มอบหมาย ภาระงานและหน้าที่ไป ยังผู้รับมอบ โดยผู้รับ มอบต้องมี ความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมายภายใต้ ระยะเวลาที่กำหนด และผลงานที่มีคุณภาพ	1. พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้าน งานที่ให้ความสุขที่ เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การ มอบหมายงาน การ หมุนเวียนงาน และ การให้คำปรึกษา	1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของ ครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือ วัตถุ นิยมของครู ด้วยวิธี การ มอบหมายงาน ประกอบด้วยวิธีการ ดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหาร ทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของ งานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะ และความสามารถของครู ที่ เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้าง งาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการ มอบหมายงาน 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่ เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือ กันพัฒนางานให้ เป็น ไป ตาม วัตถุประสงค์ของแต่ละงาน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
					3. ควรมีสรรหาและ แต่งตั้งให้ครูผู้มี ประสบการณ์หรือมี ความอาวุโสในการ สอนการงานและการ จัดการเรียนรู้ การ ทำงานพิเศษ และ การเลื่อนวิทยฐานะ อย่างเป็นรูปธรรม	(ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ , 2543 ; นางลักษณ ภิญโญมงคล, 2550 ; นิสิต ตั้งวรพันธ์, 2554 ; สามารถ อัยกร, 2558 ; สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563 ; Dale D. McConkey, 1990)		3) ผู้บริหารควรสนับสนุน อุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความ พร้อม และระบบเครือข่ายที่ ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข 4) ผู้บริหารควรประเมินการ ปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการ พัฒนาตนเองของครูให้เกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
						2. การหมุนเวียนงาน หมายถึง วิธีการพัฒนา ครู ด้วย การสลับ สับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						ซึ่งส่งผลให้เกิด ความสัมพันธ์ในการ ประสานงานที่ดีขึ้นและ ได้เรียนรู้งานทุกด้านใน โรงเรียนอันจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์รวมถึง ทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน (วิจารณ์ พานิช , 2549 ; ธนิสา ฉัตรกุล ณ อยุธยา , 2552 ; โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559 ; เต ชา เดชะวัฒนะไพศาล, 2559 ; สืบสกุล นรินท รางกูร ณ อยุธยา, 2563)		1.2 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านงานที่ให้ ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุก ฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการ หมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูก หมุนเวียนงานทราบว่า การหมุนเวียนงาน นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา คน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือ พร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร 2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่ สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียน งานไม่ได้เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อน การหมุนเวียนงาน

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						3. การให้คำปรึกษา หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูด้วยการให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ขอ คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำปรึกษามี วัตถุประสงค์ เพื่อ ปรับปรุงพัฒนา และ แก้ไข ปัญหา การ ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ ดีขึ้น (จำเนียร ช่วงโชติ และนวลศิริ เปาโรหิตย์, 2524)		3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการ พัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย 4) ผู้บริหารติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผล การปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดย พิจารณาตามความสามารถและ ความแตกต่างของลักษณะงาน 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการ พัฒนาตนเองของครูให้เกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>1.3 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านงานที่ให้ ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารและครูหารือเพื่อ วางแผนการทำงานและกำหนด จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่</p> <p>2) ผู้บริหารและครูร่วมกัน ปรับจุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละ คนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายใน การทำงานสู่ความสำเร็จและมี เป้าหมายเดียวกัน</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสม ระหว่างการนัดพบแบบ face to face และการใช้เทคโนโลยีใน กระบวนการให้คำปรึกษา</p> <p>4) ผู้บริหารควรมีการปรับ วิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ ขอคำปรึกษาแต่ละคน</p> <p>5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลัง และความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละ คน”</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูล สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อ เพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย
2	การ เชื่อมโยงกับ ผู้อื่น (PNI _{Modified} = 0.484)	มีเสรีภาพใน การแสดง ความรู้สึก (M = 2.139, SD = 0.793)	มีเสรีภาพใน การแสดง ความรู้สึก (PNI _{Modified} = 1.368)	การสร้าง ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (F = 87, M = 75.652)	1. ควรสนับสนุนให้ ผู้บริหารและครูสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ อย่างเต็ม รูปแบบ อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ	1. การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูที่เน้นการนำองค์ ความรู้มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของ บุคคลอื่นมาสร้างเป็น องค์ความรู้ใหม่ของ	2. พัฒ นา จิต วิญญาณองค์กรของ ครูด้านการเชื่อมโยง กับผู้อื่นของครู ด้วย วิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้าง ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	2.1 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับ ผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดให้ครู ทุกคนวางแผนและจัดทำข้อตกลงใน การพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ให้สอดคล้องกับ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ประเด็นย่อย ระดับจิตวิญญาณ องค์กร	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
		รู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองและ ผู้อื่น (M = 3.417, SD = 0.848)	รู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองและ ผู้อื่น (PNI _{Modified} = 0.388)	การสอนงาน (F = 113, M = 75.652)	3. ควรมีสรรหาและ แต่งตั้งให้ครูผู้มี ประสบการณ์หรือมี ความอาวุโสในการ สอนการงานและการ จัดการเรียนรู้ การ ทำงานพิเศษ และ การเลื่อนวิทยฐานะ อย่างเป็นรูปธรรม	ตนเอง ทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ ตลอดเวลา (อภิสิทธิ์ อุ คำ, 2563 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557 ; พิมพ์ พันธ์ เตชะคุปต์ และ เพียว ยินดีสุข ; 2561, kenoyer, 2021; สิริ พันธ์ สุวรรณมรรคา, 2563)		2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อ สร้างความเข้าใจและความตระหนัก ของความสำเร็จในการมีเป้าหมาย ร่วมกัน 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						<p>รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผล ให้เกิดความสัมพันธ์ใน การประสานงานที่ดี ขึ้นและได้เรียนรู้งาน ทุกด้านในโรงเรียนอัน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีใน การทำงาน (วิจารณ์ พานิช , 2549 ; ธนิกา ฉัตรกุล ณ อยุธยา , 2552 ; โชติชวัล พุกิจ กาญจน์, 2559 ; เตชะ เดชะวัฒนะไพศาล,</p>		<p>2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของ ครู ด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการ หมุนเวียนงาน</p> <p>2) ผู้บริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และ คณะกรรมการพิจารณาผู้มีความ เหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงาน อย่างมีส่วนร่วม</p> <p>3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดง ศักยภาพและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						2559 ; สืบสกุล นรินท ราษฎร์ อยุธยา ,2563)		4) ผู้บริหารติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ครู ให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพร้อมที่ จะให้การสนับสนุนในทุกมิติ
						3. การสอนงาน หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูด้วยกระบวนการที่ ผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้างานใช้ในการ เสริมสร้างและพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและ ประสบความสำเร็จได้		5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้ จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุม ทั้งระบบ
								2.3 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับ ผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการการสอน งาน ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						ตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็น การสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดี (พฤทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์, 2560 ; ธงชัย สันติวงษ์, 2540 ; สมิต สัณณุกร, 2547 ; โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559 ; สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563)		1) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจน พร้อม กับกำหนดระยะเวลาในการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่ เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ ของครูแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหารควรสอนงานให้ตรง ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอน เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามหัวข้อและ แผนงานที่กำหนด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือระเบียบของทางราชการ</p> <p>5) ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลลัพธ์จากการสอนงานว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ภายใน 1 – 2 เดือน หลังจากการปฏิบัติงานจริง หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้กับครูได้</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
3	เพื่อนงานที่มี ค่ามี ความหมาย (PNI _{Modified} = 0.472)	มีความสุขกับ งานที่ทำ (M = 2.887, SD = 1.106)	อุทิศร่างกาย แรงใจในการ ทำงาน(PNI _{Modified} = 0.658)	การมอบหมาย งาน (F = 102, M = 88.696)	1. ผู้บริหารต้องแสดง ถึงความเชื่อมั่นและ ความไว้วางใจที่มีต่อ ครู เปิดโอกาสให้ครู ได้มีอิสระในการ ออกแบบการทำงาน ที่ตนได้รับมอบหมาย	1. การมอบหมายงาน หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูด้วยการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งอาจเป็น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน หรือ เพื่อน ร่วมงาน มอบหมาย ภาระงานและหน้าที่ไป ยังผู้รับมอบ โดยผู้รับ มอบ ต้องมีความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมายภายใต้ ระยะเวลาที่กำหนด และผลงานที่มีคุณภาพ	3. พั ค ฒ น า จิ ต วิญญานองค์กรของ ครูด้านเพื่อนงานที่มี ค่ามีความหมายของ ครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การ มอบหมายงาน การ สร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียน งาน	3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของ ครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ของครูด้วยวิธีการการมอบหมาย งาน ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจ ครูทุกคนให้ร่วมกันแบ่งปันเวลา บางส่วนให้กับงานหรือโครงการใหม่ ที่จะมอบหมาย 2) ผู้บริหารเสริมสร้าง ความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมาย ของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลี่ยงการ มอบภาระงานยากๆ ให้ทำแต่ต้อง มอบหมายภาระงานที่จุดประกาย ความสนใจให้กับครูได้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
					ในการทำงานให้เป็น วัฒนธรรมองค์กรที่ ยั่งยืน 4. สนับสนุนวัสดุการ ทำงานและสวัสดิการ ที่จำเป็นให้ครู 5. ไม่เพิ่มภาระงาน ให้ครูและถือปฏิบัติ เสมอว่าเวลาว่างของ ครูมีค่าและสำคัญ เสมอ	(ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ , 2543 ; นางลักขณ์ ภิญโญมงคล, 2550 ; นิสิต ตั้งวรพันธ์, 2554 ; สามารถ อัยกร, 2558 ; สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563 ; Dale D. McConkey, 1990) 2. การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนา ครูที่เน้นการนำองค์	3) ผู้บริหารควรให้โอกาส ความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูด้วย การมอบหมายภาระงาน หรือ โครงการที่ทำได้ แสดง ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็ก เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความ รับผิดชอบ และการกระตุ้นพลัง ความคิดสร้างสรรค์และพลังของการ แก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมาย งานด้วย 5) ผู้บริหารควรติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติในการสอน งานในรูปแบบของคณะกรรมการ	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						<p>ความรู้มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การ นำองค์ความรู้ของบุคคล อื่นมาสร้างเป็น องค์ ความรู้ใหม่ของตนเอง ทำ ให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ได้ตลอดเวลา (อภิสิทธิ์ อุคำ, 2563 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557 ; พิมพ์พันธ์์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข ; 2561, kenoyer, 2021 ; สิริพันธ์์ สุวรรณมรรคา, 2563)</p>		<p>6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบาย ที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการ ตรวจสอบการทำงานและการรับผล สะท้อนกลับของการทำงาน</p> <p>7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการ วิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมาย งานหากงานนั้นเกิดปัญหา และ ร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการ ดำเนินงานในอนาคต</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						3. การหมุนเวียนงาน หมายถึง วิธีการพัฒนา ครู ด้วยการสลับ สับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผล ให้เกิดความสัมพันธ์ใน การประสานงานที่ดี ขึ้นและได้เรียนรู้งาน ทุกด้านในโรงเรียนอัน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์	3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของ ครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย ของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องสร้าง บรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความ ปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบ เรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่ สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกันและมีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงาน 2) ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็น ตัวแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้า	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						รวมถึงทัศนคติที่ดีใน การทำงาน (วิจารณ์ พานิช , 2549 ; ธนิกา ฉัตรกุล ณ อยุธยา , 2552 ; โชติชวัล พุกิจ กาญจน์, 2559 ; เตชา เดชะวัฒนะไพศาล, 2559 ; สืบสกุล นรินทร์ ราษฎร์ ณ อยุธยา ,2563)	ร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเข้าร่วมประชุมการดำเนินของ คณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมีม อาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการ สนับสนุนคณะทำงาน	3) ผู้บริหารควรพัฒนาและ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็น วิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงในการประชุม คณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาส เพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วย ให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและ การทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่ง ที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลาบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน</p> <p>5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการ พัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหา ของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่ งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็น สารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของ ครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครู เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้</p> <p>7) ผู้บริหารควรติดตามการ ทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้ บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวม ข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของ การใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								<p>8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน</p> <p>ประกอบด้วยวิธีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างความเข้าใจในงานให้กับครูได้อย่างถูกต้อง</p> <p>2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของครู รวมถึงการวางแผนเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่ เปลี่ยนแปลงไปและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิม</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิดหากเป็นการหมุนเวียน ข้ามกลุ่มบริหาร โดยผู้บริหารของสอง กลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะ ฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงาน และระหว่างการหมุนเวียนงานเป็น ระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความ มั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยน งาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูคลายความ วิตกกังวลกับลักษณะงานใหม่และ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจาก เดิมที่เคยปฏิบัติอีกทั้ง ยังช่วยเสริม ทักษะความสามารถของครูในการ รับผิดชอบกับลักษณะงานใหม่

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ (โดยผู้วิจัย)	
	จิตวิญญาณ องค์กร	ระดับจิตวิญญาณ	ประเด็นย่อย จิตวิญญาณ องค์กร	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทางหลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
								5) ผู้บริหารต้องประเมินผล การหมุนเวียนงาน โดยถือเป็นการ ทดลองงาน เสมือนการเรียนรู้ร่อง ภายในระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน ดังนั้น ควรประเมินผลการทำงาน ของครูเป็นระยะเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงให้ ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควร ปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้การ ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดขึ้น

จากตารางที่ 23 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้วิจัย ซึ่งพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิธีการพัฒนา และนำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อมูลเชิงคุณภาพของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม และข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ได้แนวทางทั้งสิ้น 3 แนวทางหลัก 9 แนวทางย่อย และ 51 วิธีดำเนินการ ดังนี้

1) **ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม** ($PNI_{Modified} = 0.850$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 16 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา

แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะและความสามารถของครูที่เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน
- 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน
- 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อม และระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข
- 4) ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่าการหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่ง

ในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมทั้งจะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร

2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียนงานไม่ได้ เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาตามความสามารถและความแตกต่างของลักษณะงาน

5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูหาหรือเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับจุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละคนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงานสู่ความสำเร็จและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่างการนัดพบแบบ face to face และ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการให้คำปรึกษา

4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน

5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน

6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย

2) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ($PNI_{Modified} = 0.484$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 15 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน

แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรกำหนดให้ครูทุกคนวางแผนและจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของความสำเร็จในการมีเป้าหมายร่วมกัน
- 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน
- 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสรีภาพ
- 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมุนเวียนงาน
- 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และคณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดงศักยภาพ และนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด
- 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในทุกมิติ
- 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ

แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการการสอนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจน พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
- 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล
- 3) ผู้บริหารควรสอนงานให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอนเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามหัวข้อและแผนงานที่กำหนด
- 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือ ระเบียบของทางราชการ
- 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ

3) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ($PNI_{Modified} = 0.472$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 20 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน

แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการมอบหมายงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจครูทุกคนให้ร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนให้กับงานหรือโครงการใหม่ที่จะมอบหมาย
- 2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลี่ยงการมอบภาระงานยากๆ ให้ทำแต่ต้องมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจให้กับครูได้
- 3) ผู้บริหารควรให้ออกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูด้วยการมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์

4) ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็ก เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย

5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้เลยโดยไม่ต้องจำเป็นต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ

6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน

7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต

แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน

3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู

4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน

5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผล

การปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย
ของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรสำรวจ ตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าครูที่ต้องการให้ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน้าที่ใด และสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานใดได้บ้าง โดย พิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกัน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดแบ่งกลุ่มงานและพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังงานใดได้ก่อน อีก ทั้งควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจด้วย

2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของครู รวมถึง การวางแผนเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ต่างไปจากเดิม

3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดหากเป็นการหมุนเวียนข้ามกลุ่ม บริหาร โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของ ครู

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและ ระหว่างการหมุนเวียนงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยน งาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูคลายความวิตกกังวลกับลักษณะงานใหม่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เคยปฏิบัติอีกทั้ง ยังช่วยเสริมทักษะความสามารถของครูในการรับผิดชอบกับลักษณะงาน ใหม่

5) ผู้บริหารต้องประเมินผลการหมุนเวียนงาน โดยถือเป็นการทดลองงาน เหมือนการเรียนรู้นำร่องภายในระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน ดังนั้น ควรประเมินผลการทำงานของครู เป็นระยะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควรปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดขึ้น

4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม				
แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติเฉพาะและความสามารถของครูที่เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อม และระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	น้อยที่สุด	1	น้อยที่สุด
แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควร กำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่าการหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียนงานไม่ได้เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาตามความสามารถและความแตกต่างของลักษณะงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและครูหาหรือเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับจุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละคนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงานสู่ความสำเร็จและมีเป้าหมายเดียวกัน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่าง การนัดพบแบบ face to face และการใช้เทคโนโลยีในการระดมสมองให้คำปรึกษา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย	1	น้อยที่สุด	1	น้อยที่สุด
ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น				
แนวทางที่ 2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวท่าย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรกำหนดให้ครูทุกคนวางแผนและจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครูเพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของความสำเร็จในการมีเป้าหมายร่วมกัน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระระดับชั้นและระดับโรงเรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสริภาพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) “ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และ คณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดงศักยภาพและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในทุกมิติ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) เป็น “ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสอนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจน พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรสอนงานให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอนเป็นข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามหัวข้อและแผนงานที่กำหนด	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎหรือ ระเบียบของทางราชการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย				
แนวทางที่ 3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการมอบหมายงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจครูทุกคนให้ร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนให้กับงานหรือโครงการใหม่ที่จะมอบหมาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลี่ยงการมอบภาระงานยากๆ ให้ทำแต่ต้องมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจให้กับครูได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูด้วยการมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็ก เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์ และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้เลยโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นการให้กับครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลาบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้าน เพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการ หมุนเวียนงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรสำรวจ ตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าครูที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน้าที่ใด และสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกัน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดแบ่งกลุ่มงานและพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังงานใดได้ก่อน อีกทั้งควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจด้วย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของครู รวมถึงการวางแผนเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิม	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หากเป็นการหมุนเวียนข้ามกลุ่มบริหาร โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและระหว่างการหมุนเวียนงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูคลายความวิตกกังวลกับลักษณะงานใหม่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติอีกทั้ง ยังช่วยเสริมทักษะความสามารถของครูในการรับผิดชอบกับลักษณะงานใหม่	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารต้องประเมินผลการหมุนเวียนงาน โดยถือเป็นการทดลองงาน เสมือนการเรียนรู้นำร่องภายในระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน ดังนั้น ควรประเมินผลการทำงานของครูเป็นระยะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควรปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 และแนวทางย่อยทั้ง 3 แนวทาง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ส่วนวิธีดำเนินการ พบว่าวิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 1 วิธีดำเนินการที่ 1 – 4 มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ส่วนวิธีดำเนินการที่ 5 มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด (ฐานนิยม = 1) ในขณะที่วิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 2 ทุกวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) และวิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 3 วิธีการดำเนินการที่ 1 – 5 มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ส่วนวิธีดำเนินการที่ 6 มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด (ฐานนิยม = 1)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1 และแนวทางย่อยทั้ง 3 แนวทาง มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ส่วนวิธีดำเนินการ พบว่าวิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 1 วิธีดำเนินการที่ 1 – 4 มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) ส่วนวิธีดำเนินการที่ 5 มีเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด (ฐานนิยม = 1) ในขณะที่วิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 2 ทุกวิธีดำเนินการ มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5)

ที่สุด (ฐานนิยม = 5) รวมทั้งวิธีการดำเนินการของแนวทางย่อยที่ 3 ทุกวิธีดำเนินการ มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม = 5) เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) ควรปรับคำที่ใช้ให้เหมาะสมในแนวทาง และแนวทางย่อย
- 2) ปรับวิธีการเขียนวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการของวิธีการพัฒนา และมีความชัดเจนในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น
- 3) พิจารณารวบ หรือ ตัดวิธีดำเนินการบางข้อออกเนื่องจากไม่มีความจำเป็น รวมทั้งยังไม่สื่อให้เห็นถึงการพัฒนากิจการวิद्याณองค์กร

4.5.4 การปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนากิจการวิद्याณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 4.5.3 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนากิจการวิद्याณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยปรับปรุง ดังนี้

1) ปรับคำสำคัญในแนวทาง แนวทางย่อย ให้มีความสอดคล้องกัน และเห็นระดับความสำคัญของการดำเนินการ ดังนี้

1.1) ปรับชื่อแนวทางที่ 1 “พัฒนากิจการวิद्याณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา” เป็น “ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิद्याณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา”

1.2) ปรับชื่อแนวทางที่ 2 “พัฒนากิจการวิद्याณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน” เป็น “ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิद्याณองค์กรด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน”

1.3) ปรับชื่อแนวทางที่ 3 “พัฒนากิจการวิद्याณองค์กรของครูด้านเพื่อนานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน” เป็น “ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิद्याณองค์กรด้านเพื่อนานที่มีค่ามีความหมาย ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน”

2) ปรับและเรียบเรียงวิธีการดำเนินการให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เรียบเรียงให้เป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการนำแนวทางไปใช้ในการปฏิบัติ ดังนี้

2.1) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 3 “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” ของแนวทางย่อยที่ 1.2 เป็น “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อนหลังจากนั้นจึงจะหมุนเวียนงานไปในกลุ่มงานอื่นโดยถามความสมัครใจ”

2.2) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 4 “ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาตามความสามารถและความแตกต่างของลักษณะงาน” ของแนวทางย่อยที่ 1.2 เป็น “ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เสมอ”

2.3) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 5 “ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ของแนวทางย่อยที่ 1.2 เป็น “ผู้บริหารควรสื่อสารและทำความเข้าใจกับครูว่าการหมุนเวียนงานเป็นความสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ โดยได้เรียนรู้ทักษะใหม่ส่งผลให้สามารถทำงานได้ในหลายตำแหน่ง นำไปสู่แก้ปัญหาด้านกำลังคน และแก้ปัญหาคาดแคลนผู้ที่มีทักษะสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน”

2.4) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 1 ผู้บริหารและครูหาหรือเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่ ของแนวทางย่อยที่ 1.3 เป็น “ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะเข้ามาขอคำปรึกษา”

2.5) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 2) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและความตระหนักในสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู ของแนวทางย่อยที่ 2.1 เป็น “ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของสำคัญในการมีเป้าหมายร่วมกัน”

2.6) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 3 ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน ของแนวทางย่อยที่ 2.1 เป็น “ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน โดยกำหนดชั่วโมงในตารางสอนและปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี”

2.7) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสริภาพ ของแนวทางย่อยที่ 2.1 เป็น “ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสริภาพอย่างมีสุนทรียสนทนา”

2.8) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 1 ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจน พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ของแนวทางย่อยที่ 2.3 เป็น “ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และขอบข่ายด้านระยะเวลาในการสอนงานเพื่อให้ครูวางแผนในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ”

2.9) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 3 ผู้บริหารตรวจสอบงานให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอนเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามหัวข้อและแผนงานที่กำหนด ของแนวทางย่อยที่ 2.3 เป็น “ผู้บริหรตรวจสอบแผนการสอนงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนรู้งาน”

2.10) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 2 ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลียงการมอบภาระงานยากๆ ให้ทำแต่ต้องมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจให้กับครูได้ ของแนวทางย่อยที่ 3.1 เป็น “ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน โดยมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจหรือท้าทายความสามารถให้กับครูอย่างเหมาะสม”

2.11) ปรับและเรียบเรียง วิธีดำเนินการที่ 1 ผู้บริหารตรวจสอบ ตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าครูที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน้าที่ใด และสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกัน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้กันระหว่างกันได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดแบ่งกลุ่มงานและพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังงานใดได้ก่อน อีกทั้งควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจด้วย ของแนวทางย่อยที่ 3.3 เป็น “ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างความเข้าใจในงานให้กับครูได้อย่างถูกต้อง”

3) พิจารณาคัดวิธีดำเนินการออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร และไม่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ ดังนี้

3.1) พิจารณาคัดวิธีดำเนินการที่ 4 ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ ของแนวทางย่อยที่ 1.1 ออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

3.2) พิจารณาคัดวิธีดำเนินการที่ 6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย ของแนวทางย่อยที่ 1.3 ออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

4) ปรับการใช้คำของแนวทางหลัก และ แนวทางย่อยสามารถสื่อความหมายได้ดีขึ้น หากเรียงประโยคใหม่ให้เกิดความสมบูรณ์ เช่น จากเดิม “แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน” เป็น “ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม”

จากการปรับปรุงร่างแนวทาง ได้แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 6 แนวทางย่อย และ 49 วิธีดำเนินการ รายละเอียด ดังนี้

แนวทางที่ 1 ใช้วิธีการมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

แนวทางย่อย 1.1 ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะและความสามารถของครูที่เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน
- 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน
- 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อม และระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข
- 4) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 ใช้วิธีการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่าการหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมทั้งจะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร
- 2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียนงานไม่ได้ เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อนหลังจากนั้นจึงจะหมุนเวียนงานไปในกลุ่มงานอื่นโดยถามความสมัครใจ
- 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เสมอ

5) ผู้บริหารควรสื่อสารและทำความเข้าใจกับครูว่าการหมุนเวียนงานเป็นความสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ โดยได้เรียนรู้ทักษะใหม่ส่งผลให้สามารถทำงานได้ในหลายตำแหน่ง นำไปสู่แก้ปัญหาด้านกำลังคน และแก้ปัญหาคาราคาซังผู้ที่มีทักษะสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

แนวทางย่อย 1.3 ใช้วิธีการการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู
ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดถุณนิยม

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะเข้ามาขอคำปรึกษา
- 2) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาโดยใช้ทั้งกระบวนการเดี่ยวและกลุ่ม โดยให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรแบบเป็นกลุ่มมากขึ้น ในช่วงแรกของการทำงานเพื่อปรับจุดมุ่งหมายให้มีเป้าหมายเดียวกันหลังจากนั้นจึงเปิดโอกาสให้คำปรึกษาแบบเดี่ยวเมื่อมีความต้องการ
- 3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่างการนัดพบแบบ face to face และการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการให้คำปรึกษา
- 4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน
- 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน

แนวทางที่ 2 ใช้วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการ
สอนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

แนวทางย่อย 2.1 ใช้วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจิต
วิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการ PLC ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยกำหนดในการวางแผนเพื่อจัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ประจำปี
- 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของความสำเร็จในการมีเป้าหมายร่วมกัน
- 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน โดยกำหนดชั่วโมงในตารางสอนและปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี
- 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสรีภาพอย่างมีสุนทรียสนทนา

5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

แนวทางย่อย 2.2 ใช้วิธีการการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมุนเวียนงาน
- 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และ คณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดงศักยภาพ และนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด
- 4) ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครู สอบถามสภาพปัญหา และให้การสนับสนุนในทุกมิติ
- 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ

แนวทางย่อย 2.3 ใช้วิธีการการสอนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และขอบข่ายด้านระยะเวลาในการสอนงานเพื่อให้ครูวางแผนในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล
- 3) ผู้บริหารควรวางแผนการสอนงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนรู้งาน
- 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือ ระเบียบของทางราชการ
- 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ

แนวทางที่ 3 ใช้วิธีการการมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย

แนวทางย่อย 3.1 ใช้วิธีการการมอบหมายงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนในการสอนซ่อมเสริม ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน รวมถึงงาน หรือ โครงการตามภารกิจของโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน โดยมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจหรือท้าทายความสามารถให้กับครูอย่างเหมาะสม

3) ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์

4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็ก เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย

5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้ทันทีโดยไม่ต้องจำเป็นต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ

6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน

7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต

แนวทางย่อย 3.2 ใช้วิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน

3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู

4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำงาน

5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางย่อย 3.3 ใช้วิธีการการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู
ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างความเข้าใจในงานให้กับครูได้อย่างถูกต้อง

2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครูเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิมได้

3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและระหว่างการทำงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน

5) ผู้บริหารต้องประเมินผลการหมุนเวียนงานเป็นระยะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควรปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

จากแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ผู้วิจัยได้จัดทำแผนภาพแนวทาง โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 2

แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ



แนวทางที่ 1 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดนิยมด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา

แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน

แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน

แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดนิยมของครูด้วยวิธีการให้คำปรึกษา



แนวทางที่ 2 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน

แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน

แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสอนงาน



แนวทางที่ 3 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน

แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการมอบหมายงาน

แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน

ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Method Research) ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครูโรงเรียนโยธินบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 12 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 26 คน และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 103 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 129 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้เกณฑ์ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะในภาพรวม

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.302$, $SD = 0.564$) เมื่อพิจารณาทางด้านระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียน

โยธินบุรณะ พบว่า ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณองค์กรมากที่สุด ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) รองลงมา คือ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ($M = 3.638$, $SD = 0.801$) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ($M = 3.247$, $SD = 0.582$) และ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีระดับจิตวิญญาณองค์กรน้อยที่สุด ($M = 2.623$, $SD = 0.547$)

5.1.2 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะรายด้าน

1) ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.760$, $SD = 0.757$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.035$, $SD = 1.100$) รองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($M = 3.930$, $SD = 1.006$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.887$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.670$, $SD = 0.876$) และ ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.304$, $SD = 0.829$)

2) ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.638$, $SD = 0.801$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.904$, $SD = 0.898$) รองลงมา คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.730$, $SD = 0.958$) มีความรอบคอบระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.678$, $SD = 0.884$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.591$, $SD = 1.042$) และ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.287$, $SD = 0.944$)

3) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบุรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.242$, $SD = 0.581$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ภาคภูมิใจในการทำงาน มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.605$) รองลงมา คือ ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.835$, $SD = 0.620$) อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.035$, $SD = 0.661$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.939$, $SD = 1.054$) และมีความสุขกับงานที่ทำ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.887$, $SD = 1.106$)

4) ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.623$, $SD = 0.547$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.870$, $SD = 0.695$) รองลงมา คือ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.835$, $SD = 0.898$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.826$, $SD = 1.002$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.557$, $SD = 0.948$) และ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.026$, $SD = 0.800$)

5) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.247$, $SD = 0.582$) เมื่อพิจารณาระดับจิตวิญญาณองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีระดับจิตวิญญาณสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.787$, $SD = 0.765$) รองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.587$, $SD = 0.843$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.417$, $SD = 0.848$) มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.304$, $SD = 0.740$) และ มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีระดับจิตวิญญาณน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.139$, $SD = 0.793$)

5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.339$, $SD = 0.512$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเมตตาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.797$, $SD = 0.716$) รองลงมา คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.682$, $SD = 0.755$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.299$, $SD = 0.514$) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.275$, $SD = 0.533$) และ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.645$, $SD = 0.523$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.860$, $SD = 0.197$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($M = 4.894$, $SD = 0.234$) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD = 0.237$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.857$, $SD = 0.276$) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.268$) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.835$, $SD = 0.242$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวม คือ 0.455 ($PNI_{Modified} = 0.455$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า งานที่ให้ความสุข ที่เหนือวัตถุนิยม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.850$) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.484$) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.472$) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.318$) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.273$)

5.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ รายด้าน

1) ด้านการมีความเมตตาต่อผู้อื่น

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายข้อย่อย รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.104$, $SD = 0.994$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($M = 3.957$, $SD = 0.995$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.887$, $SD = 0.846$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.696$, $SD = 0.840$) และให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.339$, $SD = 0.793$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายข้อย่อย รับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.948$, $SD = 0.223$) ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.887$, $SD = 0.318$) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.380$) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.852$, $SD = 0.356$) และให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.635$, $SD = 0.705$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น รายข้อย่อย ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.388$) รองลงมา คือ ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} =$

0.313) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.248$) มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.235$) และรับฟังเหตุผลของผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.206$)

2) ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายช้อย่อย มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.948$, $SD = 0.826$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.774$, $SD = 0.899$) มีความรอบคอบระมัดระวัง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.722$, $SD = 0.874$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.635$, $SD = 0.994$) และทำงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.330$, $SD = 0.905$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายช้อย่อย มีความรอบคอบระมัดระวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.930$, $SD = 0.256$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.904$, $SD = 0.295$) ทำงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.870$, $SD = 0.338$) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.800$, $SD = 0.402$) และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.757$, $SD = 0.470$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ รายช้อย่อย ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.462$) รองลงมา คือ มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.325$) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.309$) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.272$) และมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.242$)

3) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย รายช้อย่อย ภาคภูมิใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.861$, $SD = 0.605$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.557$, $SD = 0.752$) มีความสุขกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.113$, $SD = 0.876$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.070$, $SD = 0.845$) และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.896$, $SD = 0.754$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย รายช้อย่อย ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด

($M = 4.904$, $SD = 0.295$) ซ้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ภาควิชาจิตวิทยาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.896$, $SD = 0.334$) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD = 0.348$) มีความสุขกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.826$, $SD = 0.381$) และอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.800$, $SD = 0.423$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย รายซ้อย่อย อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.658$) รองลงมา คือ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.584$) มีความสุขกับงานที่ทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.550$) ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.379$) และภาควิชาจิตวิทยาในการทำงาน มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.268$)

4) ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายซ้อย่อย มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.922$, $SD = 0.860$) ซ้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.852$, $SD = 0.871$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.835$, $SD = 0.712$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.617$, $SD = 0.874$) และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.000$, $SD = 0.784$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายซ้อย่อย มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.948$, $SD = 0.223$) ซ้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.904$, $SD = 0.324$) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.887$, $SD = 0.345$) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.870$, $SD = 0.338$) และรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.861$, $SD = 0.372$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม รายซ้อย่อย ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.452$) รองลงมา คือ มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.860$) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.715$) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.713$) และมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.693$)

5) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายชื่อย่อย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.722$, $SD = 0.843$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.713$, $SD = 0.723$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.470$, $SD = 0.787$) มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.365$, $SD = 0.667$) และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.104$, $SD = 0.821$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายชื่อย่อย มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.983$, $SD = 0.131$) ช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.878$, $SD = 0.354$) ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.817$, $SD = 0.388$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.817$, $SD = 0.410$) และมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.809$, $SD = 0.417$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น รายชื่อย่อย มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.368$) รองลงมา คือ มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.429$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.388$) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.311$) และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.297$)

5.1.5 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม ตามวิธีการพัฒนา พบว่า การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่สูงสุด 309 คิดเป็นร้อยละ 53.739 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 300 คิดเป็นร้อยละ 52.174 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่ 284 คิดเป็นร้อยละ 49.391 การมอบหมายงาน มีค่าความถี่ 277 คิดเป็นร้อยละ 48.174 การฝึกอบรม มีค่าความถี่ 247 คิดเป็นร้อยละ 42.957 การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความถี่ 230 คิดเป็นร้อยละ 40.000 การสอนงาน ค่าความถี่ 193 คิดเป็นร้อยละ 33.565 และการมีพี่เลี้ยง มีค่าความถี่ 176 คิดเป็นร้อยละ 30.609 การพัฒนาผ่านออนไลน์ มีค่าความถี่ 116 คิดเป็นร้อยละ 20.174 และการศึกษาดูงาน มีค่าความถี่ต่ำที่สุด 106 คิดเป็นร้อยละ 18.435 เมื่อจำแนกตามจิตวิญญาณองค์กรและวิธีการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การมีเมตตาต่อผู้อื่น พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่สูงสุด 105 คิดเป็นร้อยละ 91.304 รองลงมา คือ

การฝึกอบรม มีค่าความถี่ 81 คิดเป็นร้อยละ 70.435 และ การสอนงาน มีค่าความถี่ 78 คิดเป็นร้อยละ 67.826 ตามลำดับ

2) การประพุดิปฏิบัติอย่างมีสติ พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การฝึกอบรม มีค่าความถี่สูงสุด 107 คิดเป็นร้อยละ 93.043 รองลงมา คือ การพัฒนาผ่านออนไลน์ มีค่าความถี่ 88 คิดเป็นร้อยละ 76.522 และ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่ 80 คิดเป็นร้อยละ 69.565 ตามลำดับ

3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 102 คิดเป็นร้อยละ 88.696 รองลงมา คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่ 91 คิดเป็นร้อยละ 79.130 และ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 85 คิดเป็นร้อยละ 73.913 ตามลำดับ

4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 109 คิดเป็นร้อยละ 94.783 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 98 คิดเป็นร้อยละ 85.217 และ การให้คำปรึกษา มีค่าความถี่ 92 คิดเป็นร้อยละ 80.000 ตามลำดับ

5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่สูงสุด 113 คิดเป็นร้อยละ 98.261 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 95 คิดเป็นร้อยละ 82.609 และ การสอนมีค่าความถี่ 87 คิดเป็นร้อยละ 75.652 ตามลำดับ

5.1.6 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

จากการศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กร สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร นำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากแบบสอบถาม และข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางที่สมบูรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ($PNI_{Modified} = 0.850$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 14 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา

แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะและความสามารถของครูที่เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน
- 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน
- 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อม และระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข
- 4) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่าการหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมทั้งจะเติบโตในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร
- 2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียนงานไม่ได้ เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อนหลังจากนั้นจึงจะหมุนเวียนงานไปในกลุ่มงานอื่นโดยถามความสมัครใจ
- 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เสมอ
- 5) ผู้บริหารควรสื่อสารและทำความเข้าใจกับครูว่าการหมุนเวียนงานเป็นความสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ โดยได้เรียนรู้ทักษะใหม่ส่งผลให้สามารถทำงานได้ในหลายตำแหน่ง นำไปสู่แก้ปัญหาด้านกำลังคน และแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ที่มีทักษะสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะเข้ามาขอคำปรึกษา
- 2) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาโดยใช้ทั้งกระบวนการเดี่ยวและกลุ่ม โดยให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรแบบเป็นกลุ่มมากขึ้น ในช่วงแรกของการทำงานเพื่อปรับจุดมุ่งหมายให้มีเป้าหมายเดียวกันหลังจากนั้นจึงเปิดโอกาสให้คำปรึกษาแบบเดี่ยวเมื่อมีความต้องการ
- 3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่างการนัดพบแบบ face to face และ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการให้คำปรึกษา
- 4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน
- 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน

2) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (PNI_{Modified} = 0.484) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 15 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน

แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการ PLC ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยกำหนดในการวางแผนเพื่อจัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ประจำปี
- 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของความสำเร็จในการมีเป้าหมายร่วมกัน
- 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน โดยกำหนดชั่วโมงในตารางสอนและปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี
- 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีสุนทรียสนทนา
- 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการหมั่นเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมั่นเวียนงาน
- 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และ คณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมั่นเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมั่นเวียนงานได้แสดงศักยภาพและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด
- 4) ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครู สอบถามสภาพปัญหา และให้การสนับสนุนในทุกมิติ
- 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมั่นเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ

แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสอนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และขอบข่ายด้านระยะเวลาในการสอนงานเพื่อให้ครูวางแผนในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล
- 3) ผู้บริหารควรวางแผนการสอนงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนรู้งาน
- 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือ ระเบียบของทางราชการ
- 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ

3) ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย ($PNI_{Modified} = 0.472$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 20 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมั่นเวียนงาน

แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการมอบหมายงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูทุกคนร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนในการสอนซ่อมเสริม ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน รวมถึงงาน หรือ โครงการตามภารกิจของโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน โดยมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจหรือท้าทายความสามารถให้กับครูอย่างเหมาะสม
- 3) ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์
- 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็ก เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย
- 5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้ทันทีโดยไม่ต้องจำเป็นต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ
- 6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน
- 7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต

แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
- 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน
- 3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างอิงถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู

4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำงาน

5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างความเข้าใจในงานให้กับครูได้อย่างถูกต้อง

2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครูเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิมได้

3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและระหว่างการทำงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน

5) ผู้บริหารต้องประเมินผลการหมุนเวียนงานเป็นระยะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควรปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีเมตตาต่อ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม โดยเฉลี่ยระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ พบว่า ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น และ ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ **ด้านการมีเมตตาต่อผู้อื่น** อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนโยธินบูรณะส่วนใหญ่ทำงานที่โรงเรียนโยธินบูรณะมาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี แสดงถึงการได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้เหตุผลในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จากครูอาวุโสสู่ครูรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นตั้งแต่โรงเรียนเดิมที่ก่อตั้งมาอย่างยาวนาน สอดคล้องกับ พรปวีณ์ จันทรผ่อง (2562) ที่กล่าวไว้ว่า ความเมตตาต่อผู้อื่นจัดเป็นธรรมพื้นฐานของใจชั้นแรก ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งทำให้องค์กรในแง่ดี ห่วงดีต่อกัน พร้อมทั้งจะรับฟัง และเจรจาด้วยเหตุด้วยผล ไม่ยึดเอาความเห็นแก่ตัว มีอคติ คือ ความโกรธ ความเกลียดเป็นที่ตั้งโดยแสดงออกได้ 3 ทาง คือ แสดงด้วยกาย แสดงด้วยวาจา และแสดงด้วยใจ ผู้ที่ได้รับความเมตตานี้ ก็มีความยินดีเป็นที่ปลื้มใจแก่ทั้งสองฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับ และสอดคล้องกับ พระมหาบุญเรือน ปภกฺโร (พิลาพันธ์) (2558) ที่กล่าวไว้ว่า หากบุคคลมีเมตตาต่อผู้อื่นแล้ว ก็จะทำให้ชีวิตของเขาตระหนักถึงหน้าที่ในอันที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อรอนง นิยมธรรม (2555) ที่กล่าวไว้ว่า หากมนุษย์มีคุณธรรมเรื่องความเมตตาต่อผู้อื่นย่อมมีแต่ความสุขและมีความสุขเจริญก้าวหน้า จะทำให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่ ห่วงใย เห็นใจ ให้กำลังใจและให้อภัยผู้อื่น มีโกรธง่าย มีจิตใจเยือกเย็นเป็นสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุข

2) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ **ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ** อาจเนื่องมาจากโรงเรียนโยธินบูรณะเป็นโรงเรียนเก่าแก่ที่วางระบบในการทำงานแต่ละส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพแบบดั้งเดิม ทำให้ในหลาย ๆ งานยังจำเป็นต้องอาศัยความรอบคอบและสติในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เช่น การจัดตารางเรียนตารางสอนด้วยมือแบบโบราณ การรับเงินบำรุงการศึกษาเป็นเงินสด เป็นต้น ซึ่งนี่ถือเป็นการฝึกฝนด้านการมีสติในการทำงานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ D. J. Siegel (2010) ที่กล่าวไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติเป็นแนวคิดดั้งเดิมที่เริ่มต้นจากศาสนาพุทธ (Buddhist Psychology) ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัย

ที่สำคัญในการช่วยสังคมให้อยู่อย่าง สงบสุข ทำให้มนุษย์เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจคนรอบข้าง ผู้ที่มีสติจะเป็นบุคคลที่ไม่คิดฟุ้งซ่าน ไม่หุนหันพลันแล่น และเกิดความสงบในจิตใจ และสอดคล้องกับ Brown และ Ryan (2003) ที่กล่าวไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสตินั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะที่บุคคลสนใจตระหนักรู้อยู่กับปัจจุบันขณะ เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่หมกมุ่นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ สติยังช่วยให้รู้ตัวถึงเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Salovey, Mayer, Goldman, Turvey และ Palfai (1995) ที่กล่าวไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ โดยเมื่อมีสติมากขึ้นจะสามารถส่งผลให้บุคคลสามารถตระหนักรู้ถึงสภาวะอารมณ์และสภาวะจิตใจของตนเอง

3) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ **ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย** อาจเนื่องมาจากคณะผู้บริหารโรงเรียนโยธินบูรณะมีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงค่านิยมหลักขององค์กรแก่ครูเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันมาโดยตลอด นอกจากนี้คณะผู้บริหารยังใส่ใจทุกรายละเอียดของการทำงานของคณะครู เช่น การให้ความสำคัญกับการประชุมงานหรือโครงการในทุกระดับของโรงเรียน รวมถึงการเอาใจใส่ด้วยการสอบถามปัญหาอุปสรรคระหว่างการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ชัยการ วาทะงาม และคณะ (2564) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานงานที่มีค่าและความหมาย จะก่อให้เกิดด้วยความภาคภูมิใจในงานเห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวมทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อประชาชนและประเทศชาติ และสอดคล้องกับ Sylvia Melena (2019) ที่กล่าวไว้ว่า งานที่มีค่ามีความหมายและมีคุณค่า ในความรู้สึกของบุคลากร เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจที่มีพลังมาก ซึ่งจะสามารถช่วยกระตุ้นให้บุคลากรก้าวพ้นข้อจำกัดทางด้านความสามารถของตนเองในการทำงาน ในการสร้างผลงานที่ดีได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Andrew Reece, Gabriella Kellerman และ Alexi Robichaux (20017) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและความหมายแล้วจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวก อันได้แก่ รู้สึกสนุกในการทำงาน มองปัญหาว่าเป็นโอกาส และคือสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ มีความสุขที่ได้มาทำงาน มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะถ้าองค์กรทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญ อีกทั้งยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ **ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น** อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนโยธินบูรณะมีช่วงอายุที่ต่อเนื่องกันจึงไม่เกิดช่องว่างระหว่างวัยมากเกินไปส่งผลให้การติดต่อประสานงาน การเชื่อมความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม รวมถึงการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นไปอย่างเสรีและเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บุคลากรภายในโรงเรียนบางส่วนยังเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนส่งผลให้มีความรักใคร่ สนับสนุนกลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาโดยตลอด สอดคล้องกับ พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และ สุรมงคล นิมจิตต

(2561) ได้ศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสอดคล้องกับ จริยา เห็นงาม (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่กล่าวไว้ว่า การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ตระหนักในความสำคัญของคนและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ **ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม** อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนโยธินบูรณะได้รับการมอบหมายงานโดยขาดการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูที่ได้รับมอบหมายงานสามารถเรียนรู้งานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงสำหรับการสอนงาน การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์จากองค์กรของตนที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการทำงานหรือทำงานหนักเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก (2010) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขเหนือวัตถุนิยมได้ ควรเป็นองค์กรสุขภาพ (Healthy Workplace) คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ด้านการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากร ตลอดช่วงเวลาการทำงาน 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน 3) การพัฒนาสิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงานของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสิ่งสนับสนุนและการจัดบริการด้านสุขภาพ และ 4) การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมขององค์กรที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ สอดคล้องกับ Eisenberger (1990) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมในเชิงการตอบแทนให้แก่โรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการมุ่ง

ประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล ดังนั้น กล่าวได้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของครูเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Rego Cunha และ Souto (2007) ที่กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กรและจิตวิทยาเชิงบวก กล่าวคือ ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะเป็นผู้ที่มีความหวัง มองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเองที่จะผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ และไม่ว่าจะประสบปัญหาอย่างไรก็สามารถฟื้นคืนสภาพกลับมาเข้มแข็งได้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ในตน พร้อมจะเรียนรู้ กระตือรือร้น และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และยังสอดคล้องกับ Royuela (2007) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานที่มีความสุข ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร จริยธรรมในการทำงาน บทบาทในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกและเกิดการพัฒนาในงาน

5.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีเมตตาต่อ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม และ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น โดยเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พบว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ทั้ง 5 ด้าน มีสภาพปัจจุบันต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนโยธินบูรณะ มีการดำเนินงานในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู อยู่ในระดับที่ยังไม่เพียงพอกับสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เชียงคำ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของครู พบว่า การมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยมีสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน ได้แก่ ด้านการคิด ด้านทำงาน และด้านการแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิณี เพชรสว่าง (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสติและจิตวิญญาณองค์กร ซึ่งพบว่า จิตวิญญาณองค์กรสามารถเกิดขึ้นทั้งระดับองค์กรและบุคคล แต่อย่างไรก็ดีการรับรู้การมองโลกของมนุษย์เรานั้น ถึงแม้ว่าจะเผชิญสถานการณ์เดียวกัน แต่มนุษย์เรามองเห็นและรู้สึกไม่เหมือนกัน ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รักในงานที่ทำและสร้างสรรค์ผลงานต่อองค์กร และสังคมนั้น จึงควรพัฒนายกระดับจิตใจเริ่มจากการพัฒนาจิตใจภายใน (Inside-out) ของบุคลากรก่อน ส่วนการส่งเสริมจิตวิญญาณองค์กรควรเริ่มต้นตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย

ขององค์กรที่คำนึงถึงความดีงาม คุณธรรม จริยธรรม และการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับจิตใจ จิตวิญญาณ การสร้างวัฒนธรรม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับค่านิยมทางจิตวิญญาณและการเป็นตัวแทนของผู้นำในทางปฏิบัติ ความสอดคล้องร้อยเรียงกันทุกระดับส่วนขององค์กรนี้จะช่วยให้การสร้างจิตวิญญาณองค์กรนั้นยังยืนต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2562) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษาอย่างมาก เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารโรงเรียนและจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาของไทย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจและนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการ “คน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีผลการวิจัย ดังนี้

1) ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเทียบกับจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น โดย **ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ** มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความทุ่มเทของบุคลากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน เนื่องจากครูได้รับเงินเดือนประจำอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องพัฒนาคือสวัสดิการด้านอื่น เช่น ความพร้อมของห้องนอนเวรครูชาย ความสะอาดของห้องน้ำ อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย การได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน การบริหารจัดการที่ดีทั้งสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับ และด้านการศึกษาและพัฒนา สอดคล้องกับ กิตติพงษ์ พุ่มพวง และพัชรินทร์ บุรณะกร (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเปลี่ยนจากการดูแลเฉพาะเรื่องการเงิน เป็นการให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความเป็นอยู่ การพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการบูรณาการตลอดช่วงชีวิตจนถึงภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ครูเป็นบุคลากรของประเทศที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและใจ จนสามารถนำความพร้อมสมบูรณ์ของตนเองไปพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป เช่นเดียวกับ สายสมร จันทร์หอม และสมกุล ถาวรกิจ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับสวัสดิการของครูควรให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัย มีอาคารสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ สะอาด ร่มรื่น ตรวจสุขภาพประจำปี มีบริการนำส่งโรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ บริการนำดื่มตามจุดต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการ มีห้องน้ำห้องส้วมที่เพียงพอและสะอาด มีโรงอาหารที่สะอาด มีห้องพยาบาลที่มียาและเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพียงพอ ส่วนด้านสังคมและ

นันทนาการ ควรส่งเสริมกีฬาภายใน การทัศนศึกษานอกสถานที่ จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ วิทวัส สวัสดิ์ปัญญาโชติ และธีรภัทร กุโลภาส (2559) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี สภาพร่างกายและจิตใจดี จะทำให้อยู่ดี มีสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับ ด้านการศึกษาและพัฒนา ในขณะที่ **มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู** มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะในด้านนี้ อันเนื่องมาจากโรงเรียนโยธินบูรณะเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีพันธกิจที่หลากหลายต้องดำเนินการ ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนมอบความมั่นคงและก้าวหน้าให้ครูในรูปแบบของเงินมาโดยตลอด จนขาดความยั่งยืน แต่เมื่อนโยบายเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูจึงขาดความสุขในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ จึงต้องเร่งส่งเสริมให้ครูเกิดความสุขโดยไม่ต้องพึ่งพาวัตถุ อันจะได้อะไรจากการส่งเสริม ด้านสัมพันธภาพในองค์กร การใส่ใจรายละเอียดของสมาชิกในองค์กร การช่วยเหลือเพื่อนครู การทำงานให้สำเร็จ หรือแม้กระทั่งการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้ครูรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดจะส่งต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพสอดคล้องกับ ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์กรมากที่สุด เช่นเดียวกับ เกลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายขององค์กรที่ให้การส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรนั้น จะทำให้บุคลากรนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้จนถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ จริญญา สุวรรณเวช (2549) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบ คุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 4 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 2 เมื่อเทียบกับจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น โดย **มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก** มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียน

โยธินบูรณะ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันโรงเรียนโยธินบูรณะยังคงใช้ระบบอาวุโสในการมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานสำคัญต่าง ๆ ในขณะที่นโยบายต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและทันสมัยมากขึ้น การทำงานของบุคลากรรุ่นใหม่ กับ บุคลากรอาวุโส จึงมีแนวทางที่ไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควรถึงแม้จะมีเป้าหมายเดียวกันก็ตาม ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ คือ ปัญหาการแสดงความคิดเห็น ที่ไม่สามารถแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาได้เต็มที่ จึงควรหาวิธีในการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาขององค์กร สอดคล้องกับ People Analytics, Google Inc. (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ความปลอดภัยทางใจ หรือความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา จะส่งผลให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดแบบไม่รู้สีกกลัวใด ๆ บริสุทธิ์ใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่กลัวผลกระทบที่จะตามมา เพราะรู้ว่าเป็นการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดข้อมูล รวมถึงวิจารณ์บนพื้นฐานของการทำงานในภารกิจที่ทำร่วมกันนี้ ซึ่งการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นรู้สึกปลอดภัยในด้านจิตวิทยาเป็นต้นกำหนดของความคิดต่าง ๆ และเมื่อคนในทีมไม่มีความกังวลหรือหวั่นวิตกใด ๆ ก็จะมีส่งผลให้สามารถคิดไปไกลนอกกรอบได้อย่างอิสระ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ดีแล้วยังช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และสมรรถนะในการเรียนรู้ (Capacity of Learning) เช่นเดียวกับ Mayer (2014) ที่กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทางสังคม และความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Barbara L. Fredrickson (2001) ได้กล่าวไว้ว่า อารมณ์เชิงบวก อย่างเช่น ความไว้วางใจ ความใส่ใจใคร่รู้ ความมั่นใจ และการมีแรงบันดาลใจ สามารถช่วยขยายจิตใจ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น เกิดมีแรงจูงใจจากภายในตนเอง และพร้อมยืนหยัดในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อรู้สึกปลอดภัย อารมณ์ขบขันจะเพิ่มมากขึ้น การค้นพบทางออกใหม่ ๆ จะเปิดกว้าง และเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

3) ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 3 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 3 เมื่อเทียบกับจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น โดย **อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน** มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ซึ่งครูส่วนใหญ่ยังขาดการมีความสำนึกรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน ขาดความเข้าใจในภารกิจและเป้าหมายเดียวกันของครูทั้งหมด มักมีงานประสานงานแบบแยกส่วน เนื่องจากบริบทของโรงเรียนที่มีโครงสร้างการบริหารงานขนาดใหญ่ และมีจำนวนบุคลากรมาก เมื่อมีภาระกิจหรืองานของส่วนรวมที่ต้องอาศัยความสามัคคีและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงไม่ได้รับความร่วมมือ ขาดการมีส่วนร่วม รวมถึงการอุทิศเวลา กำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

Streers (1997) ได้กล่าวไว้ว่า หากบุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร เช่นเดียวกับ นริศรา ริชาร์ตสัน (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกของบุคคลในพฤติกรรมของการแบ่งปัน การช่วยเหลือ การเห็นแก่ส่วนรวม การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม หากบุคลากรอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานแล้วนั้น ย่อมเกิดความปรารถนาดีต่อกัน ให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจแก่กันเกิดผลสำเร็จต่อการทำงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น ในขณะที่ **ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย** มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยในปัจจุบันบุคลากรของโรงเรียนไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารด้านกระบวนการ ขั้นตอนระหว่างปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารกลับให้ความสำคัญเฉพาะผลสำเร็จของงาน ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ ส่งผลให้งานไม่ประสบความสำเร็จสำเร็จช้ากว่ากำหนดการ หรือบรรลุเป้าหมายแต่ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงาน รวมทั้งมีเป้าหมายการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Manion (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องมาจากความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเมื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความสุขที่ได้จากการทำงาน ส่งผลมาจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์งานของตน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ศิริพร ดันติพลูวินัย (2538) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวก เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจิตใต้สำนึกทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ที่กล่าวว่า งานที่บรรลุเป้าหมาย มาจากการทำงานบนพื้นฐานของความสุข โดยการทำงานจะแสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของสังคม เต็มใจที่จะทำงาน ปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ลำดับความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม 3 ลำดับแรก ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น และ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ตามลำดับความต้องการจำเป็นของทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 โดยวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ **การมอบหมายงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ด้วยวิธีการมอบหมายงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจดีขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับ นางลักขณ์ ภิญโญมงคล (2550) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับผิดชอบภาระงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ นิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2554) กล่าวว่า การมอบหมายงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ และศักยภาพการทำงานของตนเอง หากผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพแล้ว จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น กระบวนการทำงานจะคล่องตัวและรวดเร็วขึ้นอีก

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ **การหมุนเวียนงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ อรรพรรณ บิลันธนโสภา (2554) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเป็นการเพิ่มความท้าทายในการทำงาน ลดความจำเจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทักษะในงาน แม้การหมุนเวียนงานจะช่วยบรรเทาความน่าเบื่อลง แต่มักเป็นไปเพื่อการพัฒนางานให้กับผู้ได้รับการหมุนเวียนงานอีกด้วย สอดคล้องกับ ลิตา สมรภูมิพิชิต และคณะ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและผลกระทบหากมีการนำระบบหมุนเวียนงาน มาใช้พบว่า การหมุนเวียนงานจะทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้านและทำให้มีประสบการณ์ในงานสูงขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ และต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ **การให้คำปรึกษา** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ด้วยวิธีการให้คำปรึกษา ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา รู้สึกได้รับความปลอดภัย เกิดบรรยากาศของการพูดคุยจนทำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจและเห็นปัญหาของตนเอง จนอยากแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ พสุ วัฒนันท์ (2564) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงสาเหตุของปัญหา และใช้ศักยภาพของตนเองในการคิด นำไปสู่การตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ George และ Cristiani (1995) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม แนวทางที่ 1 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา สอดคล้องกับ ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร (2564) กล่าวว่า การมอบหมายจะทำให้เป็นส่วนสำคัญทำให้เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุผล ทางด้าน พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) กล่าวว่า การหมุนเวียนงาน จะส่งผลถึงความสัมพันธ์ของงาน อีกทั้งยังเป็นกลไกที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ลดภาวะเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีรูปแบบลักษณะเดิมตลอดสำหรับ วชิร ทรัพย์มี (2558) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา จะทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษา เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งช่วยเหลือในการปรับปรุงทักษะในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ รวมทั้งความสามารถในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

2) ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 โดยวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีความต้องการที่จะประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ กนิณ แสงคันัล (2560) กล่าวว่า วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2564) กล่าวว่า นอกจากความร่วมมือของครูแล้วผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะของการ

สืบสอบแบบขึ้นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจครูให้วางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ **การหมุนเวียนงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน ทำให้ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจพร้อมกับได้พัฒนาทักษะที่มากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร เกิดเสริมภาพในการแสดงความรู้สึก สอดคล้องกับ Kokika (2005) กล่าวว่า พบความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานและการพัฒนาบุคลากร เป็นการให้โอกาสผู้ที่หมุนเวียนงานได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร สอดคล้องกับ Bennett (2003) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานจะเร่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรใหม่ เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหลายงาน สร้างความสัมพันธ์ สร้างความก้าวหน้าต่ออาชีพในอนาคต เพิ่มความผูกพันในงาน จะสนุกกับงานและการพัฒนาทักษะ อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงในการถูกปลดออกจากงานอีกด้วย

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ **การสอนงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการการสอนงาน ทำให้เกิดการจุดประกายกระตุ้นให้เกิดความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้การสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2552) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการสอนงาน คือ ต้องการเพิ่มขีดสมรรถนะ ความสามารถและให้คำแนะนำแก่ผู้ถูกสอนงานให้เห็นว่า มีแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อีกทั้ง เป็นการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาส่งเสริมจุดแข็งในตัวผู้ถูกสอนงานอีกด้วย สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อารมณ์ ภูววิทยาพันธุ์ (2550) กล่าวว่า การสอนงาน จะช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เชื่อใจกัน เกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างกันอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น แนวทางที่ 2 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การหมุนเวียนงาน และ การสอนงาน สอดคล้องกับ Earley (2005) กล่าวว่า ผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเสริมสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่ออนาคต ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ไปกับบุคลากรทุกคน นอกจากนี้จะต้องยึดหลักแนวคิดของการกระจายภาวะผู้นำ และให้พลังแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องพึงระลึกเสมอว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Shahin และ Badri (2013) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานจะก่อให้เกิดทักษะและความพึงพอใจ อันนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) กล่าวว่า หากต้องการการทำงานที่

เชื่อมโยงกัน การสอนงานถือเป็นวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม โดยทั้งผู้สอนและผู้ถูกสอนต้องมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานอย่างดี ต้องเต็มใจเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและต้องเสียสละเวลาเพื่อการสอนงาน เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ผู้ถูกสอน มีความเป็นกัลยาณมิตร

3) ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 โดยวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ **การมอบหมายงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ พร้อมร่วมรับผิดชอบเมื่องานเกิดปัญหาไปด้วยกัน สอดคล้องกับ สมชาติ กิจยรรยง (2557) กล่าวว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการติดตาม ควบคุมการมอบหมายงานโดย ควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน คอยช่วยเหลือสนับสนุน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ไม่ควรปล่อยให้ผู้ที่รับมอบหมายอยู่กับปัญหานานเกินไป และเมื่องานขึ้นได้ประสบความสำเร็จ ควรฉลองความสำเร็จของผู้ได้รับมอบหมายงาน

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ด้วยวิธีการให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ เกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Stoll และ Louis (2007) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ เป็นการทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยวเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลายเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน เกิดการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกัน และสอดคล้องกับ Mitchell และ Sackney (2000) กล่าวว่า สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องตั้งคำถามถึงวิธีการทำงานของตนและผลของการทำงาานั้น เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาถึงประเด็นคำถามเหล่านั้น และประเมินว่าสิ่งใดควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้บ้าง การถามคำถามลักษณะนี้จะทำให้สมาชิกสามารถเห็นถึงข้อผิดพลาดในการทำงานได้โดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกตำหนิตีเดียหรือกล่าวโทษ

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ **การหมุนเวียนงาน** ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ งานใหม่ที่ท้าทาย ขจัดความซ้ำซาก

เดิมอันนำไปสู่ขวัญกำลังใจ เกิดความเชื่อใจกันและกัน สร้างแรงจูงใจในที่สุด สอดคล้องกับ Bei (2009) กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเป็นวิธีการที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากสามารถทำงานที่แตกต่างออกไปและสามารถเรียนรู้ทักษะได้มากขึ้น และระบบการหมุนเวียนงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องของเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้ การหมุนเวียนงานจะสร้างความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร และบุคลากรจะช่วยกันเพื่อการพัฒนา สอดคล้องกับ Adomi (2006) กล่าวว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน จะสร้างทักษะ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม โดยการหมุนเวียนจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งก่อให้เกิดทักษะใหม่สภาพแวดล้อมใหม่ คำพูดในการปฏิสัมพันธ์ใหม่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย แนวทางที่ 3 ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณองค์กรด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน สอดคล้องกับ สามารถ อัยกร (2558) การมอบหมายงานมีประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กร การมอบหมายงานช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Dufour (2001) อธิบายสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำได้ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ การสร้างบริบทของโรงเรียนที่เหมาะสมต่อการสร้างให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพในงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ให้คำแนะนำต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนต่างมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทีมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Zahra et al. (2014) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการหมุนเวียนงานของผู้บริหาร เป้าหมายขององค์กร รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการหมุนเวียนงานอย่างเต็มใจของบุคลากร และประสบความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ เมื่อเกิดการหมุนเวียนงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดทักษะ และความพึงพอใจที่เพิ่มมากขึ้นอีก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรมีการนำแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทและจุดมุ่งหมายของโรงเรียน เนื่องจาก ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2) โรงเรียนโยธินบูรณะควรเร่งดำเนินการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดถุนิยม ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนา และจิตวิญญาณองค์กรที่ต้องการพัฒนา เนื่องจาก ผลการวิจัย พบว่า ระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัดถุนิยม มีระดับจิตวิญญาณองค์กรน้อยที่สุด มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเทียบกับจิตวิญญาณองค์กรด้านอื่น และมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับที่ 1

3) โรงเรียนโยธินบูรณะควรดำเนินการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ด้านอื่น ๆ ด้วยวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางในแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนา และจิตวิญญาณองค์กรที่ต้องการพัฒนา เนื่องจาก ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง ซึ่งแต่ละแนวทางเป็นแนวทางที่สังเคราะห์จากลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในด้านของจิตวิญญาณองค์กร และวิธีการพัฒนาดังกล่าว ได้มาจากการทำแบบสอบถามของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนโยธินบูรณะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยจากประชากรเพียงโรงเรียนเดียว ทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในขอบเขตประชากรที่มากขึ้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกโรงเรียน

2) ควรมีการวิจัยที่เป็นการศึกษาผลของการนำแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูไปใช้ เนื่องจากแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูในครั้งนี้ ได้วิธีการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบ หรือ นวัตกรรมในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือบริบทในองค์กร

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนโยธินบูรณะ. (2564). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ. โรงเรียนโยธินบูรณะ.

กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนโยธินบูรณะ. (2564). นโยบายการบริหารวิชาการ 2564. กรุงเทพฯ. โรงเรียนโยธินบูรณะ.

กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. (2555). แนวทางการให้คำปรึกษา. กรุงเทพมหานคร: กองการพิมพ์ กรมที่ดิน.

กิตติพงษ์ พุ่มพวง และ พชรินทร์ บุณยะกร. (2557). การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา : การประเมินผลและการศึกษาหาแนวทางใหม่. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2551). วัฒนธรรม สุขภาพ กับการเยียวยา : แนวคิดทางสังคมและมานุษยวิทยาการแพทย์. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ.

จรัญ สุวรรณเวช. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จรรยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

จิรกฤต จินดาสวัสดิ์ และคณะ. (2562). อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารสุทธิปริทัศน์.

จำเนียร ช่างโชติ และนวลศิริ เปาโรหิตย์. (2524). เทคนิคการให้คำปรึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยการ วาทะงาม และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2552). แนวคิดการสอนงานสำหรับผู้บริหาร. วารสารนักบริหาร, 29(3), 40-46.
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2542). คู่มือฝึกอบรมอาชีพ การดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- โชควสันต์ อยู่สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยืดหยุ่นผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ซีเอ็ดดูเคชั่น: กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐวรรณ สุวรรณ และคณะ. (2561). การวิเคราะห์ทัศนคติจิตวิญญาณ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Rama Nurs J.
- ดวงสมร บุญผดุง และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช Factors Affecting Individual Spirit at Work of Healthcare Professionals. In Crowns Prince Hospitals Thailand. วารสารสมาคมนักวิจัย.
- เดล ดี. แมคคอนกี, แปลโดย นพดล เวชสวัสดิ์. (1990). ศิลปะการมอบหมายงานให้สำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถิรายุ ไกรว่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานการบริหารทรัพยากร. มนุษย์และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งใน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศนา แหมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนิภา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2552). หนึ่งในเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร. ม.ป.ท.
- ธิปฎพนธ์ ยิ้มประเสริฐ มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2562). จิตวิญญาณในที่ทำงาน: ปัจจัยสู่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและสุขภาวะในการทำงาน (Workplace Spirituality: A Factor leading to Employee Engagement and Well-Being at Work). คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงลักษณ์ ภิญโญมมงคล. (2550). ศิลปะของการมอบหมายงาน. Productivity World, 12 (71), 76-80.
- นฤเบศร์ สายพรหม และคณะ. (2559). การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน ของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. Journal of Behavioral Science.
- นิสิต มโนตั้งวรพันธ์. (2552). เทคนิคการมอบหมายงาน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญณิสสา ส่งแสง. (2559). ทาไมการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://school8.education.police.go.th/technical/technical05.html>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). ต้นแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. ปรินญาณินทร์ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประพนธ์ ผาสุกย์. (2547). การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพมหานคร: ไยไหม.
- พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และ สุรมงคล นิ้มจิต. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. เสนอสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พรรณี สวนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2554). On The Job Training / Off The Job. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://home.dsd.go.th/techno/trainingssystem/index.php?option=com_contact&view=category&catid=0&Itemid=49. [6 พฤศจิกายน 2564].

- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชญภา ยืนยาว. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เพ็ญศรี วัฒนากุล และคณะ. (2559). ความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ (Spiritual Well-Being and Spirituality at Work of Head Nurses in General Hospitals, Southern Thailand). วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวินี เพชรสว่าง. (2563). สติและจิตวิญญาณองค์กร. Journal of HRintelligence. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงานและความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Workplace Spirituality): The Challenge for Human Resource Management. วารสารวิชาการหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- มูนา เก็นตาสา. (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการของคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- รัชนี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณและภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร. Kasetsart Journal of Social Sciences.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลิตา สมรภูมิพิชิต, นิพพิทา วีรุตมเสน, สุวัฒนา ทิมมาศย์, อนุชา สุนทรจามร, ประเสริฐ หวังเชิดชูเกียรติ. (2546). ปัจจัยและผลกระทบหากมีการนำระบบหมุนเวียนงาน (JOB ROTATION) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. รายงาน

- วิจัยหลักสูตรการจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรลักษณ์ ไชยทัพ. (2544). การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) . กรุงเทพมหานคร : วารสารครูสภาวิทยากร ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2563.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). การหมუნงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/39725?> [7 กันยายน 2564].
- วิทยากร เชียงกุล. 2550. สภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษา อย่างเป็นระบบของครุวม.กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิทวัส สวัสดิ์ปัญญาโชติ และธีรภัทร ภูโลภาส. (2559). การศึกษาความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกันของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบใน ประมวลสาระ. ชุดวิชาการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7 – 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิมา แสงสว่าง. (2563). แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ตามแนวคิดอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). การโค้ช เพื่อการพัฒนาผลงานที่ยอดเยี่ยม. กรุงเทพมหานคร:เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2538). กลยุทธ์การสร้างคุณภาพการบริการ ในเอกสารประกอบการประชุม วิชาการเรื่องกลยุทธ์บริการการพยาบาลเพื่อคุณภาพและความพึงพอใจในยุคการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สรณ เสนาสวัสดิ์. (2554) . CARDIPTAR Model. สารประชาสัมพันธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3(1), 1-14.
- สมิต สัมฤทธิ์. (2547). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- สายสมร จันทร์หอม และสมกุล ถาวรกิจ. (2564). การบริหารจัดการสวัสดิการและสุขภาพของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2541). เอกสารประกอบการสอนวิชา 430511 หลักการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สามารถ อัยกร. (2558). การมอบหมายงาน: ศิลปะที่ผู้บริหารต้องเข้าใจ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(13), 165 – 176.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). ข้อมูลจำนวนประชากรจำแนกรายจังหวัด ปี 2553 – 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560) สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- แสงระวีวรรณ ชูพานิชสกุล. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- ไสว พักขาว. (2544). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : เอมพันธ์.
- อรรวรรณ บิลันธนโสภาท. (2554). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 451.

- อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2550). กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาดาวเด่น. กรุงเทพมหานคร: เอช.อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2552). Competency Development Roadmap (CDR). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อัญญรัตน์ นาเมือง. (2553). การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2 (2), 112-121.
- เอกชัย เชียงคำ. (2562). แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของครู. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Aboobaker, N., Edward, M. and Zakkariya, K.A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*.
- Adomi, E. (2006). Job rotation in Nigerian university libraries. *Library Review*, 55(1), 66-74.
- Andrew Reece, Gabriella Kellerman and Alexi Robichaux. (2017). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*.
- Armenio Rego and Miguel Pina e Cunha. (2007). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*.
- Bei, Z. (2009). Some Thoughts on the Practice of Job Rotation in Accounting in Colleges and Universities. *Management Science and Engineering*, 3(1), 46-57.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bennett, B. (2003). Job Rotation. *Development and learning in Organization*, 17(4), 7-9.
- Brown, K.W. & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.

- Burack, E.H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280 – 291.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice. Geneva, Switzerland.
- Castetter, W.B. and Young, I.P. (2000). *The human resource function in Education Administration*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cavanagh, G.F.(1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 186 – 199.
- Chatterjee, A. (2018). A study on workplace spirituality driven practices and its impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Chongvisal, R. and Supparerkchaisakul, N. (2017). The Role of Spirituality at Work for Enhancing Employee Engagement. *Journal of Behavioral Science*.
- Daniel, Jose Luis. (2010). Published in: *The journal of management development*. Bingley : Emerald Group Publishing Limited,
- DuFour, R. (2004). What Is a “Professional Learning Community”? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Duchon, D. and Plowman, D. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*.
- Eisenberger. (2001). Reciprocation of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Flippo, Edwin. (1971). *Principles of Personnel Management*. Education New York McGrawhill Book Co.
- Gatting, A. (2015). A Caution Model for Integration Workplace Spirituality into Hospitality Organizational Transformation. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*.
- Guff, Jerry G. (1975). *Toward Faculty Renewal*. California: Jersey Base.
- John Milliman, Andrew J.Czaplewski and Jeffery Ferguson. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*.
- Kazempour F, Mohd Amin S. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Kinjerski, V., and Skrypneck, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organization Change Management*.
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B.J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper Presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Kinjerski, V., and Skrypneck, B. J. (2008). Four paths to spirit at work: journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. *The Career Development Quarterly*.
- Kokika, M. (2015). The effects of job rotation practices on employee development: An Empirical Study on Nurses in the Hospitals of Vellore District. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 209-215.
- Krishnakumar, S., and Neck, C. P. (2002). The 'what', 'why' and 'how' of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Laabs, J.J. (September, 1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, 60-76.
- MacDonald, D.A. (2000). Spirituality: Description, Measurement, and Relation to the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality*.
- Maslach C, Jackson. (1981). S. E. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav*. 2:99 – 113.
- Malik, E., Ali, R, Ghafoor, M. M. and Danish, R. Q. (2011). Perception of Job Psychology: Moderating Role of Age on relationship between Job Climate, Extrinsic Rewards and Job Satisfaction, *World Applied Sciences Journal*, 13(6), 1367-1374. AUSTRALIA (Recognized X Category by HEC).
- McGhee, P., and Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *EJBo Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Mitchell, C. and Sackney, L. (2000). *Profound Improvement: Building Capacity for A Learning Community*. Lisse, The Netherland: Swets and Zeitlinger.
- Namprom, Thum. (2019, Dec 18). VUCA World... ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ. สืบค้น เมื่อ 1 สิงหาคม 2564, จาก <https://reder.red/vuga-world-18-12-2019/>.

- Pawinee Petchsawanga and Dennis Duchon. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality and Religion*.
- Pawinee Petchsawanga and Dennis Duchon. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*.
- Pawar, B.S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*.
- People Analytics, Google Inc. (2016). Project Aristotle. USA.
- Petchsawang, P and Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context, *Human Resource Development International Journal*, 12(4), 459-468.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional Attention, Clarity, and Repair: Exploring Emotional Intelligence using Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure and Health*. Washington DC.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (1998). *Psychology and Work Today : An Introduction Industrial and Organizational Psychology ed.*. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Shahin, R.S., and Badri, A. (2013). Investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees. *Tehnicki Vjesnik*, 20(3), 473-478.
- Sheng, C.W. and Chen, M.C. (2012). Workplace spirituality scale design - the view of oriental culture. *Business and Management Research*.
- Siegel, Daniel J. (2010). *The Mindful Therapist: A clinician's guide to mindsight and neural integration*. New York.
- Singh, J. and Chopra, V.G. (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Stoll, L., and Louis, K.S. (2007). *Professional Learning Community*. New York: Open University Press.
- Val M. Kinjerski and Berna J. Skrypnik. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*.

Zahra, R., Abdolmajid, H., and Alireza, M. (2014). The study of job rotation and staff performance in customs organization of Golestan and Mazandaran provinces. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3 (7), 186-195.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

1. ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์

ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และองค์การ
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

5. นายสมเกียรติ ผ่องจิต

ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

1. ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์

ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้าย

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (อาจารย์ประจำบางเวลา) สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. นายสมเกียรติ ผ่องจิต

ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

5. นางสาวอลิตา ดาด้วง

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล โรงเรียนโยธินบูรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
2. ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) APPROACHES FOR DEVELOPING WORKPLACE SPIRITUALITY OF YOTHINBURANA SCHOOL TEACHERS

3. เสนอโดย นายธนกร อ่อนสำลี เลขประจำตัว 638 00673 27
 นิติระดับปริญญาโทบริหารการศึกษา
 ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส

5. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ภายใต้สถานการณ์ของโลกที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด แม้กระทั่งโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีได้มุ่งแสวงหาผลกำไรจากการจัดการศึกษา เพียงแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เจริญออกมา ครูถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาของประเทศไทยและเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดคุณภาพของโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนไปยังผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีหน้าที่จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้สามารถพัฒนาศักยภาพครบทุกมิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านร่างกายและด้านสติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) แต่ปัจจุบันกลับพบว่าครูจำนวนไม่น้อย พบปัญหามากมาย เช่น ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิภาพรรณ พินลา, 2561) ขาดสติในการปฏิบัติงาน ขาดการร่วมมือกับเพื่อนครู ไม่เห็นถึงคุณค่าในตนเองและคุณค่าของงานที่ทำ นอกจากนั้นแล้วสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โรคระบาด รวมถึงเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้ครูผู้ซึ่งแบกความหวังของคนทั้งชาติไว้ต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความเครียด ขาดแรงจูงใจ มาสาย ลางาน ขาดงาน และปัญหาด้านสุขภาพมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต เกิดความเหนื่อยหน่าย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout) (Lizano and Maslach, 2012)

จากภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับครูนั้น แสดงให้เห็นถึงการขาดความเอาใจใส่เกี่ยวกับส่วนลึกของจิตใจ หรือที่เรียกว่า “จิตวิญญาณ” ที่ครูแสดงออกผ่านพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียด การสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน (Kenigsberg and Pana – Cryan, 2017) นอกจากนั้นแล้วยังรวมถึงความปรารถนาที่จะกระทำการบางอย่างด้วยความมุ่งมั่น ความพยายาม ทุ่มเทพุทธพรกำลังให้กับงานที่ทำภายในองค์กร (Ashmos and Duchon, 2000) ซึ่งปัญหาเหล่านั้น โรงเรียนมักมีแนวทางการแก้ไขแบบด้านนอกสู่ด้านใน (Outside – in) มาโดยตลอด แต่หากโรงเรียนต้องการให้ครูเกิดความสุขระหว่างการทำงาน เกิดความรักในงานทำและสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนและโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนายกระดับจิตใจโดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจภายใน (Inside – out) (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2563) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งจากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า การจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานดังกล่าวได้นั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำของประเทศ มีอัตราการแข่งขันสูง 1 ใน 3 ของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบกรับความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดสภาวะกดดัน เครียด ความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจลดลง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแสดงออกเป็นพฤติกรรมอันเด่นชัด เช่น เกิดความเฉื่อยชา สมาธิในการปฏิบัติงานลดลง ในบางครั้งเกิดความละเอียดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าโรงเรียนโยธินบูรณะจะมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายใน แต่ยังขาดการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกอย่างแท้จริง (กลุ่มบริหาร งานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนโยธินบูรณะ, 2564) ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะหากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณองค์กร จะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น (Robbins and Judge, 2013)

จิตวิญญาณองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสำคัญเพราะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในจุดหมายเดียวกันและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข (Chongvisal, 2011) ช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รู้สึกมีความพร้อมและเต็มใจในการทำงาน (Krishnakumar and Neck, 2002) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้นี้สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่มุ่งเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นหลักในการบริหารองค์กร เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ ให้คุณค่าของงานในทุกๆระดับ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดสำนึกถึงการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน (มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสียงไทย, 2556) จิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีเมตตาต่อผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย งานที่ให้ความสุขเหนือวัตถุนิยม และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชนก็ดี ย่อมมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ส่งผล

ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเองเพื่อให้การปฏิบัติงานนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2555)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะและนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะต่อไป

6. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

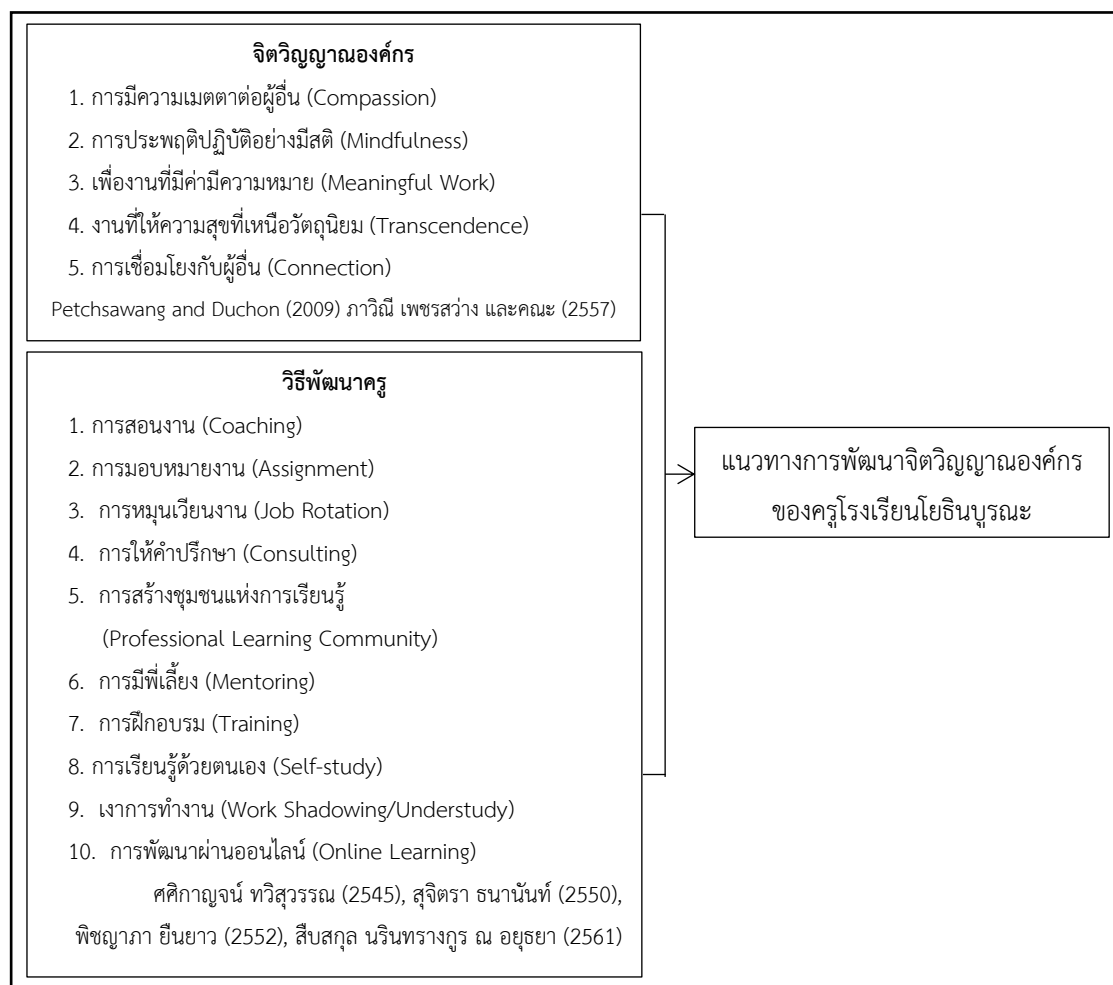
4. บริบทด้านการวัด และตารางโครงสร้างของเนื้อหา (Table of Specification)

องค์ประกอบการวัดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. จิตวิญญาณองค์กร	1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion)	1.1) มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข
		1.2) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น
		1.3) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
		1.4) รับฟังเหตุผลของผู้อื่น
		1.5) ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น
	2) การประพติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness)	2.1) มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต
		2.2) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
		2.3) ทำงานอย่างเป็นระบบ
		2.4) มีความรอบคอบระมัดระวัง
		2.5) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ
	3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work)	3.1) มีความสุขกับงานที่ทำ
		3.2) อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน
		3.3) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
		3.4) ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย
		3.5) ภาคภูมิใจในการทำงาน

ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)	4.1) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค
		4.2) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู
		4.3) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง
		4.4) รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน
		4.5) ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ
	5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection)	5.1) รับทราบหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
		5.2) มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู
		5.3) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ
		5.4) ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
		5.5) มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก
ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	
2. วิธีพัฒนาครู	1. การสอนงาน (Coaching)	
	2. การมอบหมายงาน (Assignment)	
	3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	
	4. การให้คำปรึกษา (Consulting)	
	5. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)	
	6. การมีพี่เลี้ยง (Mentoring)	
	7. การฝึกอบรม (Training)	
	8. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	
	9. เงาการทำงาน (Work Shadowing/Understudy)	
	10. การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)	

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. โครงสร้างของเนื้อหา (Table of Specification)

องค์ประกอบ/ มิติการวัด	องค์ประกอบ/ มิติการวัดย่อย	รูปแบบการวัด	จำนวน ข้อ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	-	แบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)	7
ตอนที่ 2 จิตวิญญานองค์กร	การสอบถามระดับจิตวิญญานองค์กร	มาตราส่วน	25
ตอนที่ 3 ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการ พัฒนา และข้อเสนอแนะ	ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์	ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	25
	ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนา	แบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)	5
	ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ	คำถามปลายเปิด (Closed-Ended Questions)	5

7. โครงสร้างแบบสอบถาม



8. นิยามเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ดังนี้

1) จิตวิญญาณองค์กร หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สะท้อนจากความรู้สึกรักใคร่ อุดมคติ หรือ แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ สู่จุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ บนและอยู่พื้นฐานของความถูกต้องอย่างมีความสุข โดยเมื่อกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลดีต่อคนรอบข้างองค์กรและสังคม ซึ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น

1.2) การประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ

1.3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน

1.4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง การที่ครูที่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ

1.5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับทราบหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก

2) ระดับจิตวิญญาณองค์กร หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้จากแบบวัดระดับจิตวิญญาณองค์กร

3) การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงให้ครูมีคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 10 วิธีการพัฒนา ดังนี้

3.1) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน รุ่นพี่ หรือ ผู้ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร คอยให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือ เพื่อให้มีทักษะในการทำงาน

3.2) การสอนงาน (Coaching) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

3.3) การให้คำปรึกษา (Consulting) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น

3.4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้นและได้เรียนรู้งานทุกด้านในโรงเรียนอันจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน

3.5) การมอบหมายงาน (Assignment) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน มอบหมายภาระงานและหน้าที่ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดและผลงานที่มีคุณภาพ

3.6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

3.7) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่ต้องมีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับความเข้าใจ เกิดความชำนาญเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ หรือ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.8) การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ของครู โดยการการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน โดยมุ่งศึกษาจากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดมุมมอง แนวคิดและประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3.9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูโดยตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ หรือ ประเด็นปัญหาที่ต้องเองต้องการหาคำตอบ ทำการค้นคว้าข้อมูล โดยลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ อาจมีกัลยาณมิตรเข้ามามีส่วนร่วมในการหาคำตอบ

3.10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยครูเกิดความสะดวกและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

4) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู หมายถึง การนำเสนอวิธีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ พัฒนาคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู

9. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร
ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่
โดยกำหนดให้

- +1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้
0 หมายถึง **ไม่แน่ใจ**ว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่
-1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง				
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 50 ปี				
1.3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก				
1.4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> 5) ครู <input type="checkbox"/> 6) ครูผู้ช่วย				

ข้อ	ข้อความถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.5	<p>ประสบการณ์การทำงาน (เกิน 6 เดือนขึ้นไป ถือเป็น 1 ปี)</p> <p><input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 2) 2 – 4 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3) 5 – 8 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 8 ปี</p>				
1.6	<p>วิทยฐานะ</p> <p><input type="checkbox"/> 1) ไม่มีวิทยฐานะ</p> <p><input type="checkbox"/> 2) ชำนาญการ</p> <p><input type="checkbox"/> 3) ชำนาญการพิเศษ</p> <p><input type="checkbox"/> 4) เชี่ยวชาญ</p>				
1.7	<p>สังกัด/กลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p><input type="checkbox"/> 1) ฝ่ายบริหาร</p> <p><input type="checkbox"/> 2) ภาษาไทย</p> <p><input type="checkbox"/> 3) คณิตศาสตร์</p> <p><input type="checkbox"/> 4) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</p> <p><input type="checkbox"/> 5) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><input type="checkbox"/> 6) สุขศึกษาและพลศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> 7) ศิลปะ</p> <p><input type="checkbox"/> 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี</p> <p><input type="checkbox"/> 9) ภาษาต่างประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> 10) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p>				

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 การสอบถามระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ข้อ	ข้อความถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.1 การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับทบทวนหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก					
1)	ฉันรับทบทวนหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น				
2)	ฉันมีเป้าหมายร่วมกันกับคณะครูในกลุ่มสาระฯ/โรงเรียน				
3)	ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน				
4)	ฉันให้เกียรติครูท่านอื่น				
5)	ฉันมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก				
1.2 การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น					
1)	ฉันมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข				
2)	ฉันใส่ใจความต้องการของผู้อื่น				
3)	ฉันช่วยเหลือผู้อื่น				
4)	ฉันรับฟังเหตุผลของผู้อื่น				
5)	ฉันให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น				
1.3 การมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ					
1)	ฉันมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต				
2)	ฉันรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง				
3)	ฉันทำงานอย่างเป็นระบบ				
4)	ฉันมีความรอบคอบระมัดระวัง				
5)	ฉันมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ				
1.4 การทำงานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน					
1)	ฉันมีความสุขกับงานที่ทำ				

ข้อ	ข้อความ	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2)	ฉันอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน				
3)	ฉันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน				
4)	ฉันทำงานได้บรรลุเป้าหมาย				
5)	ฉันภาคภูมิใจในการทำงาน				
1.5 ความสุขในการทำงานมากขึ้น (Transcendence) หมายถึง การที่ครูได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ					
1)	ฉันได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม				
2)	ฉันมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู				
3)	ฉันมีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง				
4)	ฉันรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน				
5)	ฉันได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ				

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ครูโรงเรียนโยธินบูรณะควรได้รับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ในเรื่องต่อไปนี้ด้วยวิธีใด					
2.1 การเชื่อมโยงกับผู้อื่น หมายถึง การที่ครูรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก					
1)	รับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
1) การสอนงาน					
2) การมอบหมายงาน					
3) การหมุนเวียนงาน					
4) การให้คำปรึกษา					
5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2)	มีเป้าหมายร่วมกัน				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
3)	ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
4)	ให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
	การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน				
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
	การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน				
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
5)	มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก				
	การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน				
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
	การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน				
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2.2 การมีความเมตตาต่อผู้อื่น หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น					
1)	มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2)	ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
3)	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
	การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน				
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
	การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน				
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
4)	รับฟังเหตุผลของผู้อื่น				
	การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน				
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
	การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน				
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5)	ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2.3 การมีสติ หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ					
1)	มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2)	รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
3)	ทำงานอย่างเป็นระบบ				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
4)	มีความรอบคอบระมัดระวัง				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
5)	มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2.4 การทำงานที่มีค่ามีความหมาย หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน					
1)	มีความสุขกับงานที่ทำ				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เสาการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2)	อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เสาการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
3)	ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
4)	ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
5)	ภาคภูมิใจในการทำงาน				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เนาการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2.5 ความสุขในการทำงานมากขึ้น หมายถึง การที่ครูได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ					
1)	ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เนาการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
2)	มีความมั่นคงและก้าวหน้า				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
3)	มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) เเงการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
4)	รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				

ข้อ	ข้อคำถาม - วิธีการพัฒนา	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				
5)	ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน					
	1) การสอนงาน				
	2) การมอบหมายงาน				
	3) การหมุนเวียนงาน				
	4) การให้คำปรึกษา				
	5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	6) การมีพี่เลี้ยง				
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน					
	7) การฝึกอบรม				
	8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง				
	9) งานการทำงาน				
	10) การพัฒนาผ่านออนไลน์				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.1	ท่านคิดว่าการพัฒนา การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ ควรมีแนวทางอย่างไร				

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.2	ท่านคิดว่าการพัฒนา การมีความเมตตาต่อผู้อื่น ของครู โรงเรียนโยธินบูรณะ ควรเป็นแนวทางอย่างไร				
3.3	ท่านคิดว่าการพัฒนา การมีสติ ของครูโรงเรียนโยธิน บูรณะ ควรเป็นแนวทางอย่างไร				
3.4	ท่านคิดว่าการพัฒนา การทำงานที่มีค่ามีความหมาย ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควรเป็นแนวทางอย่างไร				
3.5	ท่านคิดว่าการพัฒนา ความสุขในการทำงานมากขึ้น ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควรเป็นแนวทางอย่างไร				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

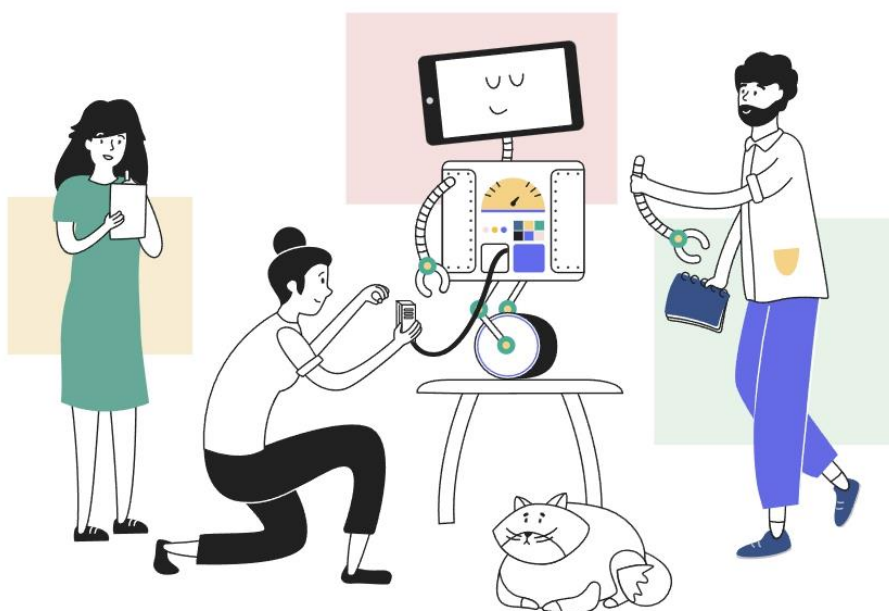
.....

.....

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร
ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ



ผู้วิจัย
นายธนากร อ่อนสำลี

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 12 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณ มีจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Closed-Ended Questions) มีจำนวน 5 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายธนากร อ่อนสำลี

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หากมีข้อสงสัย โปรดสอบถามผู้วิจัย

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ 6380067327@student.chula.ac.th

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ: จิตวิญญาณองค์กร

1) จิตวิญญาณองค์กร	หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สะท้อนจากความรู้สึกนึกคิด อุดมคติ หรือแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาในการก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ สู่จุดหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ บนและอยู่พื้นฐานของความถูกต้องอย่างมีความสุข โดยเมื่อกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลดีต่อคนรอบข้างองค์กรและสังคม ซึ่งคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ที่มีจิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
1.1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion)	หมายถึง การที่ครุมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น
1.2) การประพาสปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness)	หมายถึง การที่ครุมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบ ระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ
1.3) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work)	หมายถึง การที่ครุมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศร่างกาย แรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน
1.4) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)	หมายถึง การที่ครุที่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ
1.5) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection)	หมายถึง การที่ครุรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก
2) ระดับจิตวิญญาณองค์กร	หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครุในโรงเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้จากแบบวัดระดับจิตวิญญาณองค์กร

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ: การพัฒนาครู

1) การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู	หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงให้ครูมีคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 10 วิธีการพัฒนา ดังนี้
1.1) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดให้ผู้ที่มีการประสบการณ์ในการทำงาน รุ่นพี่ หรือ ผู้ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร คอยให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือ เพื่อให้มีทักษะในการทำงาน
1.2) การสอนงาน (Coaching)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี
1.3) การให้คำปรึกษา (Consulting)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น
1.4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้นและได้เรียนรู้งานทุกด้านในโรงเรียนอันจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์รวมถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน
1.5) การมอบหมายงาน (Assignment)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน มอบหมายภาระงานและหน้าที่ไปยังผู้รับมอบ โดยผู้รับมอบต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดและผลงานที่มีคุณภาพ

1.6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
1.7) การฝึกอบรม (Training)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูที่ต้องมีการวางแผน กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้รับความเข้าใจ เกิดความชำนาญเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ หรือ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด
1.8) การศึกษาดูงาน (Field Trip)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ของครู โดยการการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน โดยมุ่งศึกษาจากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดมุมมอง แนวคิดและประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
1.9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูโดยตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ หรือ ประเด็นปัญหาที่ต้องเองต้องการหาคำตอบ ทำการค้นคว้าข้อมูล โดยลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดอย่างเป็นระบบด้วยความรอบคอบ อาจมีกัลยาณมิตรเข้ามามีส่วนร่วมในการหาคำตอบ
1.10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)	หมายถึง วิธีการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้จากระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยครูเกิดความสะดวกและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
2) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู	หมายถึง การนำเสนอวิธีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ พัฒนาคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านตามสถานภาพ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย

☒ 2) หญิง

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

1.2 อายุ

☐ 1) น้อยกว่า 30 ปี

☐ 2) 30 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี

☐ 4) มากกว่า 50 ปี

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก

1.4 ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ 3) ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ

☐ 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

☐ 5) ครู

☐ 6) ครูผู้ช่วย

1.5 ประสบการณ์การทำงาน (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

☐ 1) น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2) 2 – 4 ปี

☐ 3) 5 – 8 ปี

☐ 4) มากกว่า 8 ปี

1.6 วิทยฐานะ

☐ 1) ไม่มีวิทยฐานะ

☐ 2) ชำนาญการ

☐ 3) ชำนาญการพิเศษ

☐ 4) เชี่ยวชาญ

1.7 สังกัด/กลุ่มสาระการเรียนรู้

☐ 1) ภาษาไทย

☐ 2) คณิตศาสตร์

☐ 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

☐ 5) สุขศึกษาและพลศึกษา

☐ 6) ศิลปะ

☐ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี

☐ 8) ภาษาต่างประเทศ

☐ 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณองค์กร

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับจิตวิญญาณองค์กร”

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “ระดับจิตวิญญาณองค์กร”

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	จิตวิญญาณองค์กร	ระดับจิตวิญญาณองค์กร				
		มากที่สุด -----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion)						
2	ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน	5	4	✓	2	1

แปลความหมาย 3 หมายถึง ท่านมีระดับจิตวิญญาณองค์กรตามรายการ “ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน” ในระดับ “ปานกลาง”

จบตัวอย่าง

ข้อ	จิตวิญญาณองค์กร	ระดับจิตวิญญาณองค์กร				
		มากที่สุด -----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion)						
1)	ฉันมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข	5	4	3	2	1
2)	ฉันใส่ใจความต้องการของผู้อื่น	5	4	3	2	1
3)	ฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
4)	ฉันรับฟังเหตุผลของผู้อื่น	5	4	3	2	1
5)	ฉันให้อภัยและให้โอกาสผู้อื่น	5	4	3	2	1

ข้อ	จิตวิญญาณองค์กร	ระดับจิตวิญญาณองค์กร				
		มากที่สุด -----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness)						
1)	ฉันมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต	5	4	3	2	1
2)	ฉันรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	5	4	3	2	1
3)	ฉันทำงานอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
4)	ฉันมีความรอบคอบระมัดระวัง	5	4	3	2	1
5)	ฉันมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	5	4	3	2	1
เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work)						
1)	ฉันมีความสุขกับงานที่ทำ	5	4	3	2	1
2)	ฉันอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
3)	ฉันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	5	4	3	2	1
4)	ฉันทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	5	4	3	2	1
5)	ฉันภาคภูมิใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)						
1)	ฉันได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม	5	4	3	2	1
2)	ฉันมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู	5	4	3	2	1
3)	ฉันมีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง	5	4	3	2	1
4)	ฉันรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
5)	ฉันได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	5	4	3	2	1
การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection)						
1)	ฉันรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	5	4	3	2	1
2)	ฉันมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู	5	4	3	2	1
3)	ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎ	5	4	3	2	1
4)	ฉันให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
5)	ฉันมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด **โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน”** และ “สภาพที่พึงประสงค์” โดย

1) สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามี การดำเนินการในปัจจุบัน สำหรับของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2) สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวัง หรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคต สำหรับของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง **“สภาพปัจจุบัน”**

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันตามรายการนั้นในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันตามรายการนั้นในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง **“สภาพที่พึงประสงค์”**

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในวิธีการใด **โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “วิธีการพัฒนาครู”** โดยกำหนดหมายเลขในช่อง **“วิธีการพัฒนาครู”** มีดังนี้ 1) การมีพี่เลี้ยง 2) การสอนงาน 3) การให้คำปรึกษา 4) การหมุนเวียนงาน 5) การมอบหมายงาน 6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ 7) การฝึกอบรม 8) การศึกษาดูงาน 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 10) การพัฒนาผ่านออนไลน์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	จิตวิญญาณองค์กร - วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					มากที่สุด ----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1 การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น											
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์											
1)	รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	5	4	3	✓ 2	1	✓ 5	4	3	2	1
2)	มีเป้าหมายร่วมกันกับคณะครูในกลุ่มสาระฯ/โรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	ยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	ให้เกียรติครูท่านอื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5)	มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วิธีการพัฒนา: การมีความเมตตาต่อผู้อื่น											
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 1) การมีพี่เลี้ยง </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 2) การสอนงาน </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 7) การฝึกอบรม </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 3) การให้คำปรึกษา </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 8) การศึกษาดูงาน </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 4) การหมุนเวียนงาน </div> <div style="width: 50%;"> <input checked="" type="checkbox"/> 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 5) การมอบหมายงาน </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> 10) การพัฒนาผ่านออนไลน์ </div> </div>											
ข้อเสนอแนะ											
ท่านคิดว่าการพัฒนา การมีความเมตตาต่อผู้อื่น ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควรมีแนวทางอย่างไร											

การแปลความหมาย 2 หมายถึง ท่านเห็นว่า ครูโรงเรียนโยธินบูรณะได้รับการพัฒนา ฉันทู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ในสภาพปัจจุบันระดับ **น้อย** และ 5 คือ ท่านต้องการหรือพึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติระดับ **มากที่สุด** และเห็นว่าควรพัฒนาโดย **การเรียนรู้ด้วยตนเอง**

จบตัวอย่าง



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

คำชี้แจงในการประเมิน

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางฉบับนี้ ดำเนินการโดยการนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดมาจัดทำเป็นร่างแนวทาง

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ฉบับนี้มีข้อความที่ใช้ประเมินโดยเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ดังนี้

จิตวิญญาณองค์กร	จำนวนข้อ			
	แนวทาง	แนวทางย่อย	วิธีดำเนินการ	รวม
งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	1	3	17	21
การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	1	3	15	19
เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย	1	3	20	24
รวม	3	9	52	64

4. แบบประเมินฉบับนี้ มีจำนวน 14 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

5. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยและมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนตามสภาพ

เป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

6. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาส่งแบบประเมินคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายธนากร อ่อนสำลี

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนา
จิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ**

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” โดย

1) **ความเหมาะสม** หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธิน
บูรณะ มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

2) **ความเป็นไปได้** หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียน
โยธินบูรณะ ในการนำไปปฏิบัติ

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้”

ระดับ 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน ตอนที่ 1

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม											
(ร่าง) แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม ของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธีได้แก่ การ มอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้ คำปรึกษา	✓	4	3	2	1	✓	4	3	2	1	

5 หมายถึง ท่านเห็นว่า (ร่าง) แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่
เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้
คำปรึกษา มีความเหมาะสมในระดับ **มากที่สุด** และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับ **มากที่สุด**

จบตัวอย่าง

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม											
แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่างๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะและความสามารถของครูที่เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อม และระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่า การหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมทั้งจะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) เป็น “ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือหมุนเวียนงานไม่ได้เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาตามความสามารถและความแตกต่างของลักษณะงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา											
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและครูหาหรือเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับจุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละคนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงานสู่ความสำเร็จและมีเป้าหมายเดียวกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่างการนัดพบแบบ face to face และการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการให้คำปรึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น											
แนวทางที่ 2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการ หมุนเวียนงาน และการสอนงาน											
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของ ครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรกำหนดให้ ครูทุกคนวางแผนและจัดทำข้อตกลงในการ พัฒนางาน Performance Agreement (PA) ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้าง ความเข้าใจและความตระหนักของ ความสำคัญในการมีเป้าหมายร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและ ระดับโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู ได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างมีเสรีภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้อย่างมืออาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณ องค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของ ครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และคณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดงศักยภาพและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในทุกมิติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสอนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจนพร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการสอนเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
และเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล											
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรถามงานให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอนเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามหัวข้อและแผนงานที่กำหนด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือ ระเบียบของทางราชการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ”	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย											
แนวทางที่ 3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการมอบหมายงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจครูทุกคนให้ร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนให้กับงานหรือโครงการใหม่ที่จะมอบหมาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลี่ยงการมอบภาระ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
งานยากๆ ให้ทำแต่ต้องมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจให้กับครูได้											
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูด้วยการมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็กเพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ											
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้อ้างถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่ากระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอน และการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าครูที่ต้องการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน้าที่ใด และสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกัน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดแบ่งกลุ่มงานและพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังงานใดได้ก่อน อีกทั้งควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจด้วย											
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของครู รวมถึงการวางแผนเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดหากเป็นการหมุนเวียนข้ามกลุ่มบริหาร โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและระหว่างการหมุนเวียนงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูคลายความวิตกกังวลกับลักษณะงานใหม่ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติอีกทั้ง ยังช่วยเสริมทักษะความสามารถของครูในการรับมือกับลักษณะงานใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารต้องประเมินผล การหมุนเวียนงาน โดยถือเป็นการทดลอง งาน เสมือนการเรียนรู้ นำร่องภายใน ระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน ดังนั้น ควร ประเมินผลการทำงานของครูเป็นระยะเพื่อ พัฒนาและปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้รับรู้ข้อควร ปรับปรุง ข้อพัฒนาเพื่อให้งาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียน
 โยธินบูรณะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์)

ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

วัน เดือน พ.ศ.

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย
2. ผลการคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์

(IOC: Index of Item Objective Congruence)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 30 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) 50 ปี ขึ้นไป	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) ข้อ 4) ควรใช้ว่า มากกว่า 50 ปี
1.3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
1.4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> 5) ครู <input type="checkbox"/> 6) ครูผู้ช่วย	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) ควรเก็บข้อมูลจาก ครูอัตราจ้างและ พนักงานราชการที่ ได้ทำการสอน
1.5	ประสบการณ์การทำงาน (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี <input type="checkbox"/> 2) 2 – 4 ปี <input type="checkbox"/> 3) 5 – 8 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 8 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) ทบทวน ข้อ 3) และ 4) ให้ สอดคล้องกับ เกณฑ์ ก.ค.ศ. (ผู้ทรง 3) ระบุให้ชัดเจนว่าตั้งแต่ เริ่มทำงานหรือไม่
1.6	วิทยฐานะ <input type="checkbox"/> 1) ไม่มีวิทยฐานะ <input type="checkbox"/> 2) ขำนาญการ <input type="checkbox"/> 3) ขำนาญการพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
	<input type="checkbox"/> 4) เชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> 5) เชี่ยวชาญพิเศษ									
1.7	สังกัด/กลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> 1) ฝ่ายบริหาร <input type="checkbox"/> 2) ภาษาไทย <input type="checkbox"/> 3) คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> 4) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 5) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> 6) สุขศึกษาและพลศึกษา <input type="checkbox"/> 7) ศิลปะ <input type="checkbox"/> 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 9) ภาษาต่างประเทศ <input type="checkbox"/> 10) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้	(ผู้ทรง 3) ฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้อง สอบถามในข้อนี้

ตอนที่ 2 ระดับจิตวิญญาณ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 การสอบถามระดับจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ	
		1	2	3	4	5					
1.1 การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก											
1)	ฉันรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) อาจใช้สรรพนามบุรุษที่ 1 จาก “ฉัน” เป็น “ข้าพเจ้า”	
2)	ฉันมีเป้าหมายร่วมกันกับคณะครูในกลุ่มสาระฯ/โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 3) อาจตัดสรรพนามบุรุษที่ 1 “ฉัน” ออก เพราะประโยคสื่อถึงพฤติกรรมนั้นชัดเจนอยู่แล้ว	
3)	ฉันยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้		
4)	ฉันให้เกียรติครูท่านอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 3) ควรนำข้อความในนิยามศัพท์เชิง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
										ปฏิบัติการขององค์กรประกอบแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถาม
5)	ฉันมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
1.2 การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น										
1)	ฉันมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	ฉันใส่ใจความต้องการของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	ฉันช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) “ฉันชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”
4)	ฉันรับฟังเหตุผลของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	ฉันให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
1.3 การมีสติ (Mindfulness) หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ										
1)	ฉันมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	ฉันรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	ฉันทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	ฉันมีความรอบคอบระมัดระวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	ฉันมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
1.4 การทำงานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อดทนกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน										
1)	ฉันมีความสุขกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	ฉันอดทนกายแรงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	ฉันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	ฉันทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	ฉันภาคภูมิใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1) อาจใช้ข้อคำถามว่า “ฉันภาคภูมิใจในงานที่ทำ”
1.5 ความสุขในการทำงานมากขึ้น (Transcendence) หมายถึง การที่ครูได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ										
1)	ฉันได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	ฉันมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
3)	ฉันมีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	ฉันรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	ฉันได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
ครูโรงเรียนโยธินบูรณะควรได้รับการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ในเรื่องต่อไปนี้ด้วยวิธีใด										
2.1 การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง การที่ครูรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก										
1) รับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	งานการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	(ผู้ทรง 1,3) งานการทำงานอาจ ไม่สอดคล้องกับ บริบทการทำงาน ของครูด้วย เงื่อนไขข้อจำกัด ของเวลาและ โอกาส โดยให้ ทบทวนทุกข้อ คำถาม
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) มีเป้าหมายร่วมกัน										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เนกาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎ										
การพัฒนานระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เนกาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4) ให้เกียรติซึ่งกันและกัน										
การพัฒนานระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เนกาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5) มีเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก										
การพัฒนานระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2.2 การมีความเมตตาต่อผู้อื่น หมายถึง การที่ครูมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบผลของผู้อื่น ให้อภัยและให้ออกาสผู้อื่น										
1) มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความสุข										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน										

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4) รับฟังเหตุผลของผู้อื่น										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5) ให้อภัยและให้อีกาสผู้อื่น										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
2.3 การมีสติ หมายถึง การที่ครูมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรอบคอบ ระมัดระวัง และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ										
1) มีเหตุผลในการดำเนินชีวิต										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3) ทำงานอย่างเป็นระบบ										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4) มีความรอบคอบระมัดระวัง										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5) มุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2.4 การทำงานที่มีค่ามีความหมาย หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับงานที่ทำ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการทำงาน										
1) มีความสุขกับงานที่ทำ										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4) ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5) ภาควิชาในการปฏิบัติงาน										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2.5 ความสุขในการทำงานมากขึ้น หมายถึง การที่ครูได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม และยุติธรรม มีความมั่นคง และก้าวหน้า มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ										
1) ได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) มีความมั่นคงและก้าวหน้า										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3) มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4) รู้สึกลดภัยในการทำงาน										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5) ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ										
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน										

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
1)	การสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2)	การมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3)	การหมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4)	การให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6)	การมีพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน										
7)	การฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9)	เนกาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10)	การพัฒนาผ่านออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่					รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5				
3.1	ท่านคิดว่าการพัฒนา การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควร มีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3.2	ท่านคิดว่าการพัฒนา การมีความเมตตาต่อผู้อื่น ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควร มีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3.3	ท่านคิดว่าการพัฒนา การมีสติ ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควร มีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3.4	ท่านคิดว่าการพัฒนา การทำงานที่มีค่ามีความหมาย ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควร มีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3.5	ท่านคิดว่าการพัฒนา ความสุขในการทำงานมากขึ้น ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ควร มีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยอาจทำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ร่วมด้วย เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล (ผู้ทรง 5)
2. ผู้วิจัยควรนำข้อคำถามปลายเปิดของแต่ละตัวแปร มาจัดทำแบบสอบถามในตอนใหม่ (ผู้ทรง 1)
3. ผู้วิจัยอาจแยกชุดคำถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง ผู้บริหาร กับ ครูผู้สอน คนละชุดกัน (ผู้ทรง 2)

4. การแปลความหมายขององค์ประกอบตัวแปร อาจใช้ความหมาย ดังต่อไปนี้ การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) การประพฤติกปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) (ผู้ทรง 4)

5. แบบสอบถามไม่ตอบวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และสอบถามวิธีการพัฒนาในองค์ประกอบแต่ละตัวแปร เพื่อสามารถหาวิธีพัฒนาได้อย่างถูกต้อง (ผู้ทรง 3)

6. การจัดทำแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยแยกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบวัดระดับจิตวิญญาณองค์กร วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน (ผู้ทรง 1 และ 3)

7. อาจดัดรูปแบบการพัฒนาออก เนื่องจากในปัจจุบันเริ่มมีการศึกษาถึงวิธีการพัฒนานั้นไปได้ทันที (ผู้ทรง 1 และ 3)

8. วิธีการพัฒนาบางวิธีควรมีการทบทวนใหม่ ตัด เงานการทำงาน และ เพิ่ม การศึกษาดูงาน (ผู้ทรง 1 และ 3)

ผลการคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient: α)

ITEM	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1 (1) ป	192.467	374.809	.570	.955
2.1 (1) พ	191.267	383.168	.334	.956
2.1 (2) ป	192.900	387.610	.155	.957
2.1 (2) พ	191.333	382.230	.411	.956
2.1 (3) ป	192.367	374.516	.635	.955
2.1 (3) พ	191.233	382.668	.383	.956
2.1 (4) ป	192.667	375.471	.449	.956
2.1 (4) พ	191.067	388.133	.213	.956
2.1 (5) ป	192.500	373.362	.563	.955
2.1 (5) พ	191.200	383.821	.422	.955
2.2 (1) ป	192.500	371.914	.553	.955
2.2 (1) พ	191.233	380.944	.454	.955
2.2 (2) ป	192.233	378.185	.569	.955
2.2 (2) พ	191.100	382.852	.381	.956
2.2 (3) ป	192.500	371.707	.736	.954
2.2 (3) พ	191.267	382.616	.488	.955
2.2 (4) ป	192.400	371.903	.693	.954
2.2 (4) พ	191.200	381.407	.481	.955
2.2 (5) ป	192.533	374.120	.497	.955
2.2 (5) พ	191.167	382.833	.417	.955
2.3 (1) ป	192.167	375.178	.593	.955
2.3 (1) พ	191.167	379.868	.552	.955
2.3 (2) ป	192.233	373.564	.652	.954
2.3 (2) พ	191.133	380.464	.599	.955
2.3 (3) ป	192.267	370.064	.692	.954

ITEM	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.3 (3) พ	191.133	378.189	.571	.955
2.3 (4) ป	192.400	371.559	.663	.954
2.3 (4) พ	191.267	377.099	.566	.955
2.3 (5) ป	192.400	380.524	.454	.955
2.3 (5) พ	191.267	374.547	.618	.955
2.4 (1) ป	192.167	374.833	.568	.955
2.4 (1) พ	191.300	377.666	.508	.955
2.4 (2) ป	192.200	372.166	.658	.954
2.4 (2) พ	191.200	382.097	.406	.956
2.4 (3) ป	192.233	367.633	.770	.954
2.4 (3) พ	191.200	377.890	.580	.955
2.4 (4) ป	192.267	375.306	.591	.955
2.4 (4) พ	191.233	383.289	.358	.956
2.4 (5) ป	192.367	369.482	.770	.954
2.4 (5) พ	191.333	381.057	.421	.956
2.5 (1) ป	192.300	371.872	.720	.954
2.5 (1) พ	191.167	380.420	.527	.955
2.5 (2) ป	192.267	369.375	.715	.954
2.5 (2) พ	191.200	382.372	.438	.955
2.5 (3) ป	192.233	368.461	.672	.954
2.5 (3) พ	191.233	379.357	.520	.955
2.5 (4) ป	192.267	370.754	.709	.954
2.5 (4) พ	191.300	378.562	.513	.955
2.5 (5) ป	192.100	374.645	.546	.955
2.5 (5) พ	191.167	381.937	.413	.956

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	50

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ดำเนินงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม											
แนวทางที่ 1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูดำเนินงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน และการให้คำปรึกษา	4	1				4	1				
แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูดำเนินงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการมอบหมายงาน	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดรายละเอียดของงานต่างๆ หรือคุณสมบัติ เฉพาะและความสามารถของครูที่ เหมาะสมในตำแหน่งตามโครงสร้างงาน เพื่อให้ครูได้พิจารณาก่อนการมอบหมายงาน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารควรจัดระบบงานที่เน้นบรรยากาศให้ครูทำงานร่วมมือกันพัฒนางานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่ควรมีให้มีความพร้อมและระบบเครือข่ายที่ปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความสุข	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรประเมินการปฏิบัติงานของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ	4				1	4				1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				1	4	4			1	4	“อาจพิจารณาคัด วิธีดำเนินการ ออก”
แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทุกฝ่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการหมุนเวียนงานให้ชัดเจน ทำให้ผู้ถูกหมุนเวียนงานทราบว่า การหมุนเวียนงานนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน และสร้างคนให้มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมทั้งจะเติบโตไปในระดับที่สูงหรือพร้อมในการทำงานที่สำคัญขององค์กร	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารควรกำหนดงานที่สามารถหมุนเวียนได้ หรือ หมุนเวียนงานไม่ได้ เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจก่อนการหมุนเวียนงาน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4				1	4				1	ปรับและเรียบเรียงใหม่ เช่น “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ไ้ ด้ ร ับ ก า ร หมุนเวียนงาน ได้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
											ก่อนหลังจากนั้น จึงจะหมุนเวียน งานไปในกลุ่มงาน อื่นโดยถามความ สมัครใจ”
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพิจารณาตาม ความสามารถและความแตกต่างของ ลักษณะงาน	4				1	4				1	ปรับและเรียบ เรียงใหม่ เช่น ผู้บริหารติดตาม ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน ของครู พร้อมให้ คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานได้เสมอ
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริม กำกับ และติดตามการพัฒนา ตนเองของครูให้เกิดการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	4				1	4				1	ปรับและเรียบเรียง โดยเน้นให้ผู้บริหาร ควรสื่อสารและทำ ความเข้าใจกับครูว่า การหมุนเวียนงาน เป็นความสามารถ ทำ าน ได้ หลากหลายหน้าที่ โดยได้เรียนรู้ทักษะ ใหม่'ส'งผลให้ สามารถทำงานได้ใน หลายตำแหน่ง นำไปสู่แก้ปัญหา ด้านกำลังคน และ แก้ปัญหาการขาด แคลนผู้ที่มีทักษะ

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
											สำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน
แนวทางย่อย 1.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูด้วยวิธีการการให้คำปรึกษา	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารและครูหาหรือเพื่อวางแผนการทำงานและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนขึ้นภาคการศึกษาใหม่	4			1		4			1		ปรับและเรียบเรียงเป็น “ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะเข้ามาขอคำปรึกษา”
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับจุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละคนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงานสู่ความสำเร็จและมีเป้าหมายเดียวกัน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารใช้วิธีการแบบผสมระหว่างการนัดพบแบบ face to face และการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการให้คำปรึกษา	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมีการปรับวิธีการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับผู้ขอคำปรึกษาแต่ละคน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิด สังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังและความถนัดของแต่ละคน ประกอบการให้คำปรึกษากับครูแต่ละคน	4			1		4			1		

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานกันอย่างเปิดเผย	4	1				4	1				“อาจพิจารณาคัด วิธีดำเนินการ ออก”
ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น											
แนวทางที่ 2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	4	1				4	1				
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรกำหนดให้ครูทุกคนวางแผนและจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน Performance Agreement (PA) ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3	1			1	3	1			1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่คณะครู เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักของ ความสำคัญในการมีเป้าหมายร่วมกัน	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งในระดับกลุ่มสาระ ระดับชั้นและระดับโรงเรียน	4			1		4			1		ปรับและเรียบเรียง เป็น โดยกำหนด ชั่วโมงในตารางสอน และปฏิทินการ ปฏิบัติงานประจำปี

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีเสรีภาพ	3	1			1	3	1			1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกระตุ้นส่งเสริม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ	4	1				4	1				
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับครูก่อนการหมุนเวียนงาน	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และคณะกรรมการพิจารณาผู้มีความเหมาะสมที่จะได้รับการหมุนเวียนงานอย่างมีส่วนร่วม	3	1	1			4		1			
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการหมุนเวียนงานได้แสดงศักยภาพและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ อย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นทางความคิด	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในทุกมิติ	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั้งระบบ	4				1	4				1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นของครูด้วยวิธีการการสอนงาน	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อที่จะสอนให้ชัดเจนพร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการสอนเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	4				1	4				1	ปรับและเรียบเรียงเป็น “ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และขอบข่ายด้านระยะเวลาในการสอนงานเพื่อให้ครูวางแผนในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ”
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลที่เป็นต้นแบบในการสอนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่ต้องการเรียนรู้ของครูแต่ละบุคคล	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรสอนงานให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่สอนเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามหัวข้อและแผนงานที่กำหนด	4				1	4				1	ปรับและเรียบเรียงเป็น “ผู้บริหารควรวางแผนการสอนงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนรู้งาน”
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบนโยบายในการสอนงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง ไม่ผิดจากกฎ หรือ ระเบียบของทางราชการ	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติในการสอนงานในรูปแบบของคณะกรรมการ	4				1	4				1	

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมาย											
แนวทางที่ 3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการหมุนเวียนงาน	3	1			1	4				1	
แนวทางย่อย 3.1 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่องานที่มีค่ามีความหมายของครู ด้วยวิธีการการมอบหมายงาน	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกระตุ้นหรือจูงใจครูทุกคนให้ร่วมกันแบ่งปันเวลาบางส่วนให้กับงานหรือโครงการใหม่ที่จะมอบหมาย	4		1			4		1			
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน หลีกเลี่ยงการมอบภาระงานยากๆ ให้ทำแต่ต้องมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจให้กับครูได้	4		1			4		1			ปรับและเรียบเรียงเป็น “ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน โดยมอบหมายภาระงานที่จุดประกายความสนใจหรือท้าทายความสามารถให้กับครูอย่างเหมาะสม”
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควรให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูด้วยการมอบหมายภาระงาน หรือโครงการที่ทำให้ได้แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์	3	1	1			3	1	1			

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหญ่แทนการมอบหมายงานชิ้นเล็กเพื่อเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์และพลังของการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับมอบหมายงานด้วย	4		1			4		1			
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรกำหนดระดับของอำนาจที่ผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน เช่น เรื่องใดที่ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน หรือ เรื่องใดต้องแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ	4		1			4		1			
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการติดตามผลงานการตรวจสอบการทำงานและการรับผลสะท้อนกลับของการทำงาน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินงานในอนาคต	4			1		4			1		
แนวทางย่อย 3.2 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อยโดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิด	4			1		4			1		

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ความเป็นไปได้ มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
สัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน											
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารควร พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้อ้างถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้ครูเกิดความชัดเจนว่ากระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน	4				1	4				1	
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริงเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน	4			1		4			1		

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 6) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ช่วยให้ครูผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษ ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์เพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 7) ผู้บริหารควรติดตามการทำงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ในทุกมิติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4		1			4		1			
วิธีดำเนินการ 8) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนคณะครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4			1		4			1		
แนวทางย่อย 3.3 พัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายของครูด้วยวิธีการการหมุนเวียนงาน	4	1				4	1				
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารควรสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าครูที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปทำงานในหน้าที่ใด และสามารถหมุนเวียนงานไปทำงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่เหมือนกัน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดแบ่งกลุ่มงานและพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานไปยังงานใด	4			1		4			1		ปรับและเรียบเรียงเป็น “ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างความเข้าใจในงานให้กับครูได้อย่างถูกต้อง”

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ได้ก่อน อีกทั้งควรอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจด้วย											
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของครู รวมถึงการวางแผนเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างไปจากเดิม	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดหากเป็นการหมุนเวียนข้ามกลุ่มบริหาร โดยผู้บริหารของสองกลุ่มบริหารต้องยินยอมพร้อมใจที่จะฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของครู	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมงานก่อนการหมุนเวียนงานและระหว่างการหมุนเวียนงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับครูในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูคลายความวิตกกังวลกับลักษณะงานใหม่ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติอีกทั้ง ยังช่วยเสริมทักษะความสามารถของครูในการรับมือกับลักษณะงานใหม่	4			1		4			1		
วิธีดำเนินการ 5) ผู้บริหารต้องประเมินผลการหมุนเวียนงาน โดยถือเป็นการทดลองงาน เสมือนการเรียนรู้นำร่องภายในระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน ดังนั้น ควรประเมินผลการทำงานของครูเป็นระยะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่	4			1		4			1		

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
3. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
4. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่าง
แนวทาง

ที่ อว 64.6(2747)/432



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

9 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 82565 – 97 ต่อ 7062

ที่ อว 64.6(2747)/432

วันที่ 9 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 82565 – 97 ต่อ 7062

ที่ อว 64.6(2747)/432

วันที่ 9 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ที่ อว 64.6(2747)/432



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

9 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

ด้วย นายธนกร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนกร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/432



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

9 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายสมเกียรติ ผ่องจิต ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/457



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชินรสุวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายธนกร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอตกลงใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับคณะผู้บริหาร และคณะครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ขอตกลงใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนกร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/050



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

14 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับคณะผู้บริหารและคณะครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/134



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไลน์ @onsamlee หรืออีเมล onsamlee.tanakorn@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 82565 – 97 ต่อ 7062

ที่ อว 64.6(2747)/134

วันที่ 7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ที่ อว 64.6(2747)/134



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/134



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นายสมเกียรติ ผ่องจิต ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ onsamlee.tanakorn@gmail.com

ที่ อว 64.6(2747)/134



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. 10330

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นางสาวอลิตา ดาด้วง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล โรงเรียนโยธินบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นายธนากร อ่อนสำลี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ

โทรศัพท์ 0 2218 2565 – 97 ต่อ 7062 โทรสาร 0 2218 2562

นายธนากร อ่อนสำลี โทร. 08 1417 8979 ไลน์ @onsamlee หรืออีเมล onsamlee.tanakorn@gmail.com

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

นายธนากร อ่อนสำลี เกิดเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ที่อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับสอง สาขาวิชาสังคมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในปีการศึกษา 2559 ศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2563 ด้านการทำงาน ปัจจุบันรับราชการครู โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ