



ที่ อว ๐๒๔๖.๐๔/ว ๑๐๐

สพป.ชก.เขต 1	
เลขที่รับ	7475
วันที่	25 เม.ย 2568
กลุ่ม	2

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
๑๖๗ หมู่ที่ ๒ ถนนชัยภูมิ - ตาดโตน
ต.นาฝาย อ.เมืองชัยภูมิ จ.ชัยภูมิ ๓๖๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอมความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑ ชุด
๒. QR-CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายชนันชัย โชติตันติทรสกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สipay เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม นั้น

ในการนี้ เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จึงใคร่ขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอมความอนุเคราะห์ท่านผู้บริหารโรงเรียน ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม ผ่าน QR-CODE ที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

สำนักงานคณะบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๘๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๖๗๐๐ - ๖๗๐๑

เอกสารแนบ รายชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคเหนือ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒
๕. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
๖. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๒
๗. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๑
๘. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒
๙. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓

ภาคกลาง

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑
๕. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒
๖. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒
๗. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ภาคตะวันออก

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒

ภาคตะวันตก

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑

ภาคใต้

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๑
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต ๓



แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย”

เรียน ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

ด้วยกระผม นายชนัษชัย โชติตันติทรสกุล นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย” จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลที่สำคัญที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากท่าน ดังนั้นกระผมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ตามการรับรู้ที่เป็นจริงของท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดในทางลบต่อหน่วยงานและตัวท่านเอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการมีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่ง ผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ

3. ตอบแบบสอบถามผ่าน <https://forms.gle/qvpk4AxVfJX93gmo8>



ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายชนัษชัย โชติตันติทรสกุล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

081-902769



แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย”

เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

ด้วยกระผม นายชนัษฎ์ชัย โชติตันติทรสกุล นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย” จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลที่สำคัญที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากท่าน ดังนั้นกระผมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ตามการรับรู้ที่เป็นจริงของท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดในทางลบต่อหน่วยงานและตัวท่านเอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการมีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่ง ผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายชนัษฎ์ชัย โชติตันติทรสกุล

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
วิสัยทัศน์ (Vision)		1	2	3	4	5
1. การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์						
1	เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน					
2	ร่วมกับครูและบุคลากรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา ในการกำหนดทิศทางการบริหารการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
3	สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
4	มองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถแก้ปัญหาได้					
5	สร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2. ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน		1	2	3	4	5
6	สามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้ชัดเจน					
7	สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องโดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์					

ข้อ	พฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
8	จัดประชุมผู้ปกครองและจัดกิจกรรมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์					
9	กระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
10	โน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้หากทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์					
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		1	2	3	4	5
11	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
12	มอบอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
13	แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการต่างๆ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
14	กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีการทบทวน ประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพตนหลังจากได้มีการปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
15	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น					
ความหวัง (Hope)		1	2	3	4	5
1. การสร้างความมั่นใจในการทำงาน						
16	มีการสร้างเจตคติ และความคาดหวังที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
17	มีความคิดในเชิงบวก ในการทำงานและการแก้ปัญหาจนเป็นนิสัย ซึ่งสร้างความมั่นใจในการทำงานที่ดี					
18	มีความกระตือรือร้นและมีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ					
2. มีแรงบันดาลใจในการทำงาน		1	2	3	4	5
19	มีความหวังหรือเป้าหมายที่สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์					
20	มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จึงต้องทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ					
21	มีความเชื่อเสมอว่าทุกการทำงานของแต่ละคนในสถานศึกษาจะเป็นฟันเฟืองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายปลายทางคือผู้เรียน					
3. สามารถเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้		1	2	3	4	5
22	มีความเชื่อมั่นต่อแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานหลักการ ทฤษฎีความเป็นไปได้ จะสามารถรับมือกับสถานการณ์วิกฤตต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	มีการวิเคราะห์ คาดการณ์ แนวโน้มสภาพปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสังคมปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการจัดการศึกษาได้อย่างคุ้มค่า					
24	สร้างความตระหนักรู้ให้กับครูและนักเรียนต่อการมีภัยคุกคามทางสังคม ด้านยาเสพติด การหลอกลวงด้านเทคโนโลยี หรือภัยสังคมอื่นๆ					

ข้อ	พฤติกรรมแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
25	สนับสนุน และสร้างแนวทางป้องกันให้กับ ครู นักเรียน และสังคม ต่อยุคความใน ชีวิตประจำวันที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน					
ความศรัทธา (Faith)		1	2	3	4	5
1. ความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผล						
26	มีความศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความเป็นผู้นำการพัฒนาสถานศึกษาให้มี ความทันสมัยและเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี					
27	มีการใช้หลักการด้วยเหตุผลต่อการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการการศึกษาได้ และ ได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย					
28	มีการรับฟังปัญหาการทำงานจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้ที่มีประสบการณ์ใน สถานศึกษาอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งนำไปแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	มีการจัดวางบุคลากรในตำแหน่งงานด้านต่างๆ ตรงตามความรู้ ความสามารถได้อย่าง เหมาะสม					
30	สามารถตอบคำถาม หรือชี้แจงเหตุผลและปัญหา ในการทำงานได้อย่างชัดเจนและ รวดเร็ว					
2. การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้		1	2	3	4	5
31	อธิบายนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง เข้าใจ ในทิศทางเดียวกัน					
32	คิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์จนเกินไป ซึ่งสามารถทำให้การทำงานของทั้งผู้ บริหารและครูเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
33	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดนอกกรอบหรือมีอิสระความคิดเชิงวิชาการ เพื่อเป็น การส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นำมาพัฒนาการ จัดการเรียนรู้					
3. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน		1	2	3	4	5
34	ยึดมั่นในกรอบจรรยาบรรณครู และขนบธรรมเนียมปฏิบัติของความเป็นครูที่ดีอยู่เสมอ ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
35	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานทั้งด้านวิชาการและ วิชาชีพให้กับบุคลากรหรือบุคคลอื่น					
36	มีความอดทน อดกลั้น อดทนต่อความเสียหายในหน้าที่ตนอย่างต่อเนือง สม่ำเสมอ					
37	มีความรัก เมตตา ต่อศิษย์และบุคลากร อย่างจริงใจ					
38	มีความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมพลังเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตใน ลักษณะเครือข่ายให้กับบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง					
39	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพกับบุคลากรและสถานศึกษา					
ความไว้วางใจ (Trust)		1	2	3	4	5
1. ความคงเส้นคงวาในเรื่องคำพูด						
40	ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในเรื่องของคำพูดและการกระทำ					
41	มีการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานภายใต้ ค่านิยม วัฒนธรรม การประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งถามของสังคม					
42	มีการประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น					

ข้อ	พฤติกรรมแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
43	มีการควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม					
2. การทำงานด้วยความซื่อสัตย์		1	2	3	4	5
44	ยึดมั่นการทำงานด้วย คุณธรรม จริยธรรม และหลักคุณงามความดี					
45	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
46	ใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อนำมาเป็นของตน					
47	ใช้เวลาในการทำงานราชการอย่างเต็มที่ รวมทั้งเสียสละเวลานอกราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีความจำเป็น หรือเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่จะส่งผลกระทบต่อส่วนรวม					
48	สร้างค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนประกอบอาชีพที่สุจริตให้เป็นแบบอย่างในสังคมการศึกษาและสังคมทั่วไป					
3. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน		1	2	3	4	5
49	มีการสร้างบรรยากาศและความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
50	สร้างความตระหนัก ยอมรับในความคิดเห็นต่างและความแตกต่างระหว่างบุคคล					
51	สร้างบรรยากาศการทำงานในลักษณะเอื้ออาทรและยึดมั่นผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
52	มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการทำงานทั้งผู้บริหารและบุคลากร					
53	ให้เกียรติและยกย่องการปฏิบัติดีทั้งกับบุคลากรและนักเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ
คำถามว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรม / การดำเนินการอยู่ในระดับใด ?

โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ : (1) น้อยที่สุด (2) น้อย (3) ปานกลาง (4) มาก (5) มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
ความพึงพอใจในการทำงาน						
1. การนิเทศการศึกษา		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารมีการชี้แนะแนวทางการทำงาน โดยอาศัยความรู้ที่หลากหลายให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งของหลักสูตร สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	มีการใช้ข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุง ทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		1	2	3	4	5
4	มีความเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งการทำงานที่มุ่งเป้าความสำเร็จร่วมกัน					
5	เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและมีความมีเอกภาพ					
6	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7	แสดงออกซึ่งความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
8	หลีกเลี่ยงการสร้างความขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง ใช้หลักความมีสติ อดทน มีเหตุผล ตลอดจนสร้างความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
3. ความสุข		1	2	3	4	5
9	มีความภาคภูมิใจและการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นสถาบันขัดเกลาทางสังคมให้กับนักเรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมในอนาคต					
10	มีการส่งเสริมในการอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม					
11	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันกับงานที่หลากหลาย สามารถที่จะทำงานทดแทนกันได้ในทุกตำแหน่งได้อย่างราบรื่น					
ความผูกพันต่อองค์กร						
1. ความผูกพันเชิงจิตพิสัย		1	2	3	4	5
12	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร					
13	มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร					
14	มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี รู้จักปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
2. ความผูกพันเชิงปทัสถาน		1	2	3	4	5
15	การได้รับความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี					
16	การให้ความช่วยเหลือองค์การในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ					
17	ความรู้สึกรักผูกพันและต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		1	2	3	4	5
18	การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเทเสียสละอยู่เสมอ และไม่ทอดถ้อยต่ออุปสรรคในการทำงาน					
19	ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติคุณแห่งอาชีพ ตลอดจนการอุทิศตนให้แก่การศึกษาด้วยความเต็มใจ โดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน					
20	มีความพึงพอใจในสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ					
ผลิตภาพ						
1. ความหมายในชีวิต		1	2	3	4	5
21	การทำงานในวิชาชีพครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานที่เสียสละ อุทิศตนให้กับสังคมและประเทศชาติ บนความภาคภูมิใจของความเป็นแม่พิมพ์ของชาติ					
22	วิชาชีพครูและผู้บริหารถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการเคารพ ศรัทธา ยกย่องจากสังคม ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้พึงตระหนักและรักษาและครองตนตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด					
23	เป้าหมายของวิชาชีพครูและผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือการสร้างรากฐานให้กับสังคมให้ศิษย์เป็นคนดี คนเก่ง มีทักษะชีวิต เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า					
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		1	2	3	4	5
24	การกระตุ้นหรือสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีลักษณะองค์กรเชิงวิชาชีพ (PLC)					
25	สร้างทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างระบบที่เลี้ยงการใช้เทคโนโลยีใหม่ การใช้เครื่องมือใหม่ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มพร้อมทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง					
26	พัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืนโดยเน้นระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคล และเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ อย่างเท่าเทียม					
27	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดพันธะว่าทุกคนต้องทำให้สำเร็จด้วยกัน ตลอดจนเปิดโอกาสในการคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดใหม่ คิดนอกกรอบ เป็นต้น					
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน		1	2	3	4	5
28	การมีเป้าหมายอย่างมุ่งมั่นด้วยความเป็นหนึ่งเดียวที่มีพลังและความกล้าหาญไม่เห็นแก่ตัวอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา					
29	มีการประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มและบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะทางทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา					
30	การคงอยู่ด้วยแรงศรัทธาที่มีต่อกันและต่องานที่ทำด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน					
31	การมีความเชื่อมั่นที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่สถานศึกษาพึงพอใจและเห็นคุณค่าในการเป็นส่วนหนึ่งชุมชน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ				
		น้อยที่สุด → มากที่สุด				
4. วัฒนธรรมองค์การ		1	2	3	4	5
32	ส่งเสริมวัฒนธรรมความสำเร็จและความรับผิดชอบร่วมกันต่อสถานศึกษา					
33	เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
34	มีการถ่ายทอดความรู้ สอนงานจากผู้มีประสบการณ์ทั้งที่อยู่ในสถานศึกษา ปรากฏชุมชนตลอดจนผู้ที่เกษียณอายุราชการ					
35	บุคลากรได้ร่วมมือกันทำงาน แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี ผสานทักษะในศตวรรษที่ 21 เข้ากับการปฏิบัติในหน้าที่ของตน					
36	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นชุมชนการเรียนรู้ ปลอดภัย และมีสุขภาวะที่ดี					
37	จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการการบริหารจัดการ การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
38	มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่จะทำให้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ให้แนวปฏิบัติแก่ผู้สอน และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม