

**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**THE DEVELOPMENT OF SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF RAJABHAT UNIVERSITY
ADMINISTRATORS IN THE NORTHEASTERN**

ดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา^{1*} ดาวรอรณ ธิวิลการ² และ เชวงศักดิ์ พฤษภทเวศ³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

*Corresponding Author E-mail: oom.khunnon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วจัดทำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 2 ระดับ คือเหมาะสม และไม่เหมาะสมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ยค่า ร้อยละ และค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา มี 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มี 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณ มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตัวเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้

2. ผลการศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ทุกตัวบ่งชี้ และยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 71 ตัวบ่งชี้ พบว่าทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และค่าร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop the spiritual leadership indicators of the administrators of Rajabhat Universities in the Northeast. There are 3 stages of research: Step 1. Creation and development of the indicator by studying the concepts, theories and related research. Step 2 Study the suitability of the indicators from the experts. Structured interviews analyze qualitative data and then formulate elements and indicators. Step 3: Study the appropriateness of the indicators from the experts. By evaluating the suitability of the spiritual leadership indicators of Rajabhat University executives in the Northeast. The samples were 3 rectors in the Northeastern Rajabhat University. The instrument used to collect the research data was a questionnaire and the suitability assessment was a two-level rating scale, which was appropriate and inappropriate. To find the mean, percentage, and statistic value to determine the suitability of the components and the indicator of spiritual leadership in the Northeastern Rajabhat Rajabhat University.

The findings as follows:

1. The Development of Spiritual Leadership Indicators of Rajabhat Universities in the Northeast consists of five major components, 18 sub-components and 71 key components. 1) The main components of vision are 3 sub-components, 13 indicators. 2) The main components of hope. Faith has four sub-components. 18 indicators. 3) The main components of love, goodwill, and others. Indicator 4) The main spiritual component contains 4 sub-elements, 16 indicators. 5) The main self-awareness element has 3 sub-elements, 9 indicators.

2. A Study of Suitability of Spiritual Leadership Indicators of Rajabhat Universities in Northeastern Region. In interviews, the panelists agreed with each component and indicator. And confirm the indicator element. Verify accuracy, suitability, feasibility, all elements and indicators, and provide additional feedback.

3. The results of the evaluation of the suitability and spiritual leaders of the Northeastern Rajabhat Rajabhat University, consisting of 5 main components, 18 sub-components and 71 indicators, showed that all components and indicators had an average The suitability of the component and the indicator is greater than or

equal to 2.00 and the percentage of the assessor of the suitability of the indicator more than or equal to The 60 per cent meet all specified criteria.

Keywords: Spiritual Leadership, Administrators, Rajabhat University in the Northeastern

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ความคิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือแม้แต่การพัฒนาประเทศชาติเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความเจริญก้าวหน้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน “ผู้นำ” จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การที่มีบทบาทในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิธีคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้เองที่ทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากภาวะผู้นำในอดีตเป็นภาวะผู้นำที่มีความเกี่ยวข้องกับระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและแรงจูงใจที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีภาวะผู้นำและมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน (Fry, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานในองค์การในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากว่ารูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบัน ถ้าต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพอย่างมาก จำเป็นต้องมองพนักงานทุกคนว่ามีร่างกายและจิตวิญญาณ (Heart and Soul) ไม่ใช่เป็นเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ถ้าองค์การให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของ พนักงานทุกระดับขององค์การ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่เพียงแต่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามได้อีกด้วย (Draft, 2005) ซึ่งจิตวิญญาณถือเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารพึงมี เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีคุณลักษณะที่สามารถกำหนดเป็นรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความหวังความศรัทธา มีความตระหนักในตนเอง มีจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึก มีความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น คุณลักษณะดังที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่จะบ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเป็นผู้บริหารที่สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้แม้ตกอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงก็ตาม

การบริหารสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร อย่างเช่นมหาวิทยาลัยที่มีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ให้นโยบายในการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งในประเทศไทย อธิการบดีมาจากการแต่งตั้งของพระมหากษัตริย์ตามคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัยนั้น ๆ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกครั้งได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ ส่วนอำนาจหน้าที่ของอธิการบดีย่อมแตกต่างกันไปตามแต่ที่กฎหมายหรือตราสารจัดตั้งมหาวิทยาลัยบัญญัติหรือกำหนดไว้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏก็เช่นเดียวกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 40 แห่ง มีประวัติ ความเป็นมาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู เปลี่ยนมาเป็นวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ต่อมาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 จากนั้นได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการตรา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคล มีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารมากขึ้น รวมทั้งภารกิจที่มีหลากหลายมากขึ้น พัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะการให้โอกาสแก่ผู้เรียนในท้องถิ่น ชุมชนได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้เพื่อยกฐานะทางสังคมให้แก่บุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระทางสังคมให้กับรัฐบาล จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลากรขาดที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารที่จะเข้ามาทำหน้าที่ทางการบริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาเชิงจิตวิทยาเพื่อที่จะได้นำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาก็จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ บุคลากรมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ เกิดความความหวังความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องจิตวิทยาความเป็นผู้นำ มีความตระหนักในตนเอง และมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ ด้วยจิตวิทยาความเป็นผู้นำนี้จะนำพาให้บุคลากรมีพลัง มีความหวัง ความศรัทธาที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีความสำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยมุ่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏและสามารถนำไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหาร เพื่อคัดสรรข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) การวิจัยขั้นตอนนี้เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยาของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสม การแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประเมินแบบประเมินความเหมาะสมและแบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเหมาะสมและสัมภาษณ์เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มาวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปใช้ในการ สร้างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำไปพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี และรองอธิการบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในการพิจารณาข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1.1) เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหารในตำแหน่งอธิการบดี หรือรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.2) มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก เทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา

1.3) มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป โดยการแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยตอนที่ 1 มาวิเคราะห์และสรุปประเด็นที่ได้มา สร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยตอนที่ 1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำข้อคำถาม

มาเรียงต่อกันในตารางโดยใช้ตัวเลขร่วมกันเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 2 ระดับ คือ เหมาะสม และไม่เหมาะสมโดยมีข้อความถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

2.3) นำแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมอีกครั้งก่อนที่จะนำไปสัมภาษณ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมิน และพิจารณา ให้ข้อชี้แนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ลงภาคสนาม โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และการถอดบทสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นคำถามและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ มีขั้นตอนการสัมภาษณ์

3.1.1 สร้างบรรยากาศการสนทนาที่เป็นธรรมชาติสบายๆ อย่างเป็นกันเอง จากการสนทนาทักทาย พูดคุยด้วยเรื่องราวทั่วไป แล้วจึงเริ่มสัมภาษณ์กับประเด็นคำถาม

3.1.2 การชี้แจงเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ในการอธิบายถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย และสิทธิในการตอบคำถามสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์

3.1.3 การสนทนาตามประเด็นของวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1.4 การแสดงภาษากายที่เหมาะสมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อสามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างเต็มที่

3.1.5 สนทนาตามความเป็นจริง โดยมุ่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์สนทนาตามความเป็นจริงที่สุด และเก็บเกี่ยวข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยให้ได้ประเด็นมากที่สุด

3.1.6 ปิดการสนทนา

3.2 ทำการบันทึกภาพระหว่างการสนทนา เพื่อประกอบข้อมูลจากการแสดงภาษากายของผู้ให้สัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาในตอนต้นที่ 1 และตอนที่ 2 มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์สังเคราะห์

4.2) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยได้ทำการบันทึกและเรียบเรียงข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล ถึงความถูกต้อง ความครบถ้วนและความสอดคล้องกับประเด็นของข้อมูล เพื่อทำการคัดกรองข้อมูลสำคัญ จนสามารถวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบระเบียบสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาคำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.3) สังเคราะห์ความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่างกัน ด้วยการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่อยู่ในประเด็นเดียวกันเข้าด้วยกัน โดยพยายามรักษาคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ให้มากที่สุด จัดกลุ่ม จัดประเด็น ที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึง

4.4) วิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบประเมินความเหมาะสมโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 60

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา มี 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มี 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณ มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตัวเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้

2. การศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวังความศรัทธา 3) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 4) จิตวิญญาณ 5) ความตระหนักในตนเอง

2) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3) องค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความอดทน การสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดี

4) องค์ประกอบหลักด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย การให้อภัย ความเมตตา ความอ่อนน้อม และความกล้าหาญ

5) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความอดทน การสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดี

6) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตัวเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง และความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 71 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาได้แก่ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และค่าร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 71 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา มี 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มี 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณ มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตัวเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งพบว่าทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และค่าร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 60 ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตัวเองแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Fairholm (1997) ได้ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถสรุปได้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชนผู้นำจะมีความเกี่ยวข้องกับองค์การในด้านชุมชน 2) ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ 3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ให้บริการ 5) จิตวิญญาณ 6) ให้บริการ 7) การมีวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมให้เกิดความปรารถนาในคนงานที่จะสนับสนุนและทำงานต่ออย่างยั่งยืนในวิสัยทัศน์นั้น และ 8) มาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้นและ Fry (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีองค์ประกอบด้วย ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ศรัทธา 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น 5) ความไว้วางใจ 6) ให้อภัย 7) การยอมรับ 8) ความซื่อสัตย์ 9) ความกล้าหาญ 10) ความอดทน 11) ความเห็นอกเห็นใจ 12) ความเมตตา และ 13) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับกมลวรรณ ทิพย์เนตร (2556) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ศรัทธา และ 4) ความไว้วางใจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โยธะพล (2557) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อยและ 88 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านความมีจิตวิญญาณ 2) ด้านความเป็นผู้พิทักษ์ 3) ด้านความเป็นองค์กรรวม และ 4) ด้านการมีวัฒนธรรม อีกทั้งผลการศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนี้ สอดคล้องกับ Juhaizi & Tahir (2011) ศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวมาจากการทบทวน วรรณกรรม ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ศรัทธา 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น 5) ความหมาย/การเรียกร้อง และ 6) สมาชิกภาพ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมสามารถสร้างแรงจูงใจภายในหรือสามารถฝึกทักษะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดี และเพื่อเป็นการยืนยันถึงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 71 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และค่าร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 60 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ เนื่องมาจากในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอย่างหลากหลายและรัดกุมทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2554) เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติดีอย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมขาดซึ่งคุณภาพด้วย ดังนั้นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาบุคลากรในด้านของการมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณได้อย่างชัดเจน และสามารถปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ และประยุกต์ใช้สำหรับการประเมินคุณลักษณะความมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ของผู้บริหารและบุคลากรทั้งในหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานทางการปกครองทางการศึกษา สถานศึกษาทุกสังกัดรวมทั้งหน่วยงานที่เป็นของภาครัฐเอกชน และองค์กรอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่ทำให้ความสามารถทราบได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาและยกระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารให้สูงขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงวิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ซึ่งเชื่อมโยงความรู้ในเชิงทฤษฎีสู่การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2556). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธศาสตร์ โยธะพล. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี วิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). **การวิจัยทางการบริหารศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- Draft, R. L. (2005). **The leadership experience**. 3 rd ed. Mason, OH: Thomson South-Western
- Fairholm, G. W. (1996). **Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work**. Leadership & Organization Development Journal 17 (5): 11-17.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, 14, 693-727.
- Juhaizi Mohd Yusof & Izah Mohd Tahir. (2011). Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Proposed Conceptual Framework information. **Management and Business Review**, 2(6), 239-245.