



ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี

Spiritual Leadership of Rajabhat University Administrators in the Northeast: Mixed Methods Research

ดวงทิพย์ ขุนโนนเขา¹ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ² และ เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ³

Tuangtip Khunnonkhao,¹ Daoruwan Thawinkarn² and Chawengsak Prueksathewed³

Article History

Received : November 19, 2018

Revised : January 09, 2019

Accepted : January 10, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้แล้วจัดทำเป็นร่างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนและผู้นำนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และใช้โปรแกรม M Plus วิเคราะห์องค์ประกอบและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 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 2) โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 108.08$, $Df=87$, $P\text{-Value}=0.06$, $RMSEA=0.02$, $SRMR=0.03$, $CFI=0.99$, $TLI=0.99$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ; ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ; มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Master's Student in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Lecturer, Faculty of Education, Khon Kaen University.

³ อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, Lecturer, Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University, Nong Khai Campus



ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) to study the spiritual leadership indicators of Rajabhat University administrators in the Northeast, 2) to test the goodness of fit between the developed model of Rajabhat University administrators in the Northeast and the empirical data. The implementation of research was divided into 2 phases. Phase 1 was a study of spiritual leadership indicators of Rajabhat University administrators in the Northeast from the synthesis of related documents and research and the interview with 3 experts. The qualitative data were analyzed and the appropriateness of components and indicators was assessed. Then, a draft model for measuring indicators was made. Phase 2 was a test of goodness-of-fit of the developed model with the empirical data by studying from 480 people comprising academic personnel, support staff and the student leaders of Rajabhat Universities in the Northeast. The instrument used in data collection was an interview guide and a 5-point rating scale questionnaire whose reliability was 0.98. The quantitative data were analyzed by using a computer program to determine the suitability of data, components and indicators. The M-Plus program was used to analyze components and to test the goodness-of-fit between the developed model for measuring indicators and the empirical data.

The findings were as follows. Spiritual leadership of Rajabht University administrators in the Northeast had 5 main components, 18 sub-components and 71 indicators which consisted of: (1) the main component of vision which had 3 sub-components and 13 indicators, (2) the main component of hope and faith which had 4 sub-components and 18 indicators, (3) the main component of love and desire for others which had 4 sub-components and 17 indicators, (4) the main component of spirituality which had 4 sub-components and 16 indicators, and (5) the main component of self-awareness which had 3 sub-components and 9 indicators. 2) The indicator measurement model of spiritual leadership of Rajabhat University administrators in the Northeast had goodness-of-fit with the empirical data by having the statistical values as follows: Chi-square = 108.08, df = 87, P-value = 0.06, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.03, CFI = 0.99 and TLI = 0.99, respectively.

Keywords : Spiritual Leadership ; Rajabhat University Administrators ; Rajabhat University in the Northeast

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ “ผู้นำ” จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การที่มีบทบาทในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมโลกในปัจจุบัน ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์การ ในมิติของการศึกษาพบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path Goal Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Theory) ตลอดจนทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theory) ที่ต่างก็ไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ

ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Motivating) ให้กับผู้ตาม Jongwisan (2013) กล่าวถึงการเป็น ผู้มีจิตวิญญาณว่าประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความหวังความศรัทธา มีความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและมีความตระหนักในตนเอง นอกจากนี้ ผู้นำที่มีจิตวิญญาณจะมีคุณลักษณะที่สามารถกำหนดแบบแผนของการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การในรูปของสัญลักษณ์เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับในความเชื่อศรัทธาค่านิยมและเป็นบรรทัดฐานที่ตรงกันสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้โดยยึดหลักการด้านการให้ความรักและการเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและการทุ่มเทเสียสละในการทำงานในหน้าที่ของตนทั้งของผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น ปัจจุบันผู้คนให้ความสำคัญในเรื่องของคุณค่า



ชีวิตและจิตวิญญาณความเป็นผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณซึ่งเป็นมิติของจิตวิญญาณภายในตัวบุคคล จิตวิญญาณเป็นพลังที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นเสมือนพลังชีวิต เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล ผู้บริหารระดับสูงต้องคำนึงถึงอย่างมากที่จะนำพลังไปใช้ในการบริหารบุคคลและบริหารองค์การ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในองค์การได้อย่างเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงจิตใจทำให้สามารถทำงานได้ด้วยความรู้สึกรัก เป็นสุข เห็นได้ว่าผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะต้องเป็นผู้มีจิตวิญญาณ ที่เป็นพลังชีวิตซึ่งแต่ละบุคคล สามารถค้นพบศักยภาพส่วนบุคคล มีเป้าหมาย มีความซื่อตรง ความเชื่อ ความไว้วางใจ เกิดเป็นพลัง Takong & Sujariyawat (2018) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้รับบริการ และมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Foyhirun (2016) กล่าวถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความพยายามและความสามารถตลอดจนใช้แบบความเป็นผู้นำในการสร้างขวัญกำลังใจ ประสานความคิดเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีความสามารถในการมอบหมายงานด้วยทักษะการจัดการมากกว่าการสั่งการ มีความตระหนักสำนึกที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีรูปแบบของการบริหารที่มีความจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำหลากหลาย ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความจำเป็นในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีอธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และดำรงตำแหน่งไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน การที่ผู้บริหารมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นวาระนี้เองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารองค์การ ทำให้การทำงานของบุคลากรในสังกัดเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงของการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารตามวาระการดำรงตำแหน่งนั้นเป็นช่วงที่บุคลากรขาดที่ยึดเหนี่ยวใจ ขาดพลังแรงใจการทำงาน อีกทั้งยังต้องเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการทำงานใหม่ ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์การ การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การ รวมถึงการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น จะช่วยให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจ เกิดความศรัทธา เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถทำงาน

ให้สำเร็จได้ และสามารถเป็นผู้นำตนเองและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ การบริหารและการจัดการศึกษา ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเพื่อนำไปสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่จะทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถนำโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏและสามารถนำไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

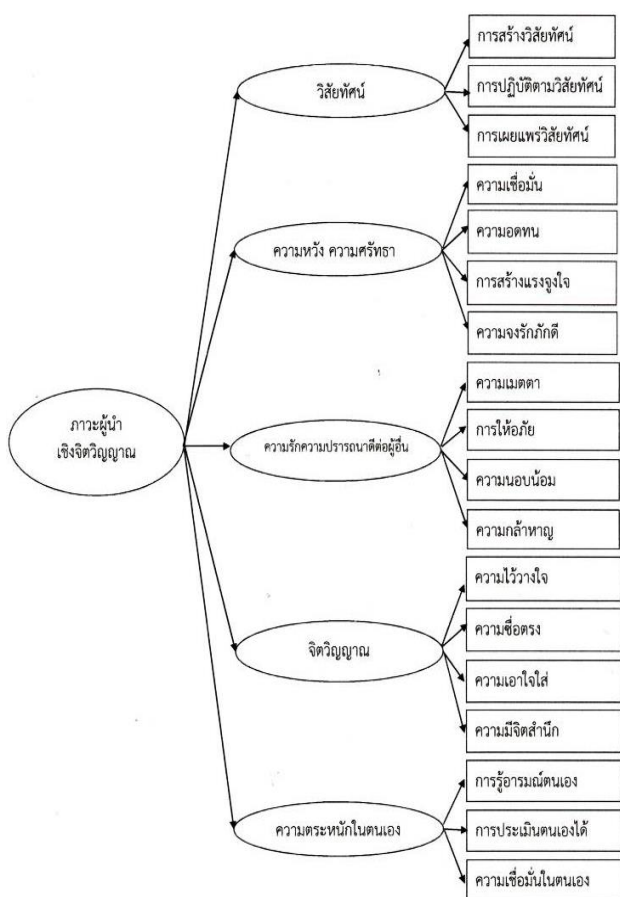
1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้แก่ Fairholm (1997) Fernando (2007) Fry & Matherly (2007) Smith (2007) Thiprayanat (2013) Jongwisana (2013) และ Yotapon (2014) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Design) การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ จัดทำเป็นร่างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชนิดเลือกตอบ (มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00) และคำร้อยละของผู้ประเมิน (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสม

ของพฤติกรรมองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการนำข้อมูลมาจัดระเบียบ (Data Organizing) พรรณนาหรือแสดงข้อมูล (Data Display) สรุปผล ติดตามประเด็นและนำไปใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยและสร้างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และผู้ນำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปีการศึกษา 2560 จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5,485 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4,197 คน และผู้ນำนักศึกษา จำนวน 22 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 9,704 คน (The Office of the Higher Education Commission, 2007).

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตามรูปแบบของ Hair et al (2010) สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ มีจำนวน 24 พารามิเตอร์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ที่มีรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Design) การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชนิดเลือกตอบ (เหมาะสม-ไม่เหมาะสม) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับ 2.00 และคำร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60



ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อความจำนวนทั้งสิ้น 71 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม พ.ศ.2561 โดยขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการส่งแบบสอบถามให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองบางส่วน และบางส่วนจะใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ โดยใส่รหัสแบบสอบถามแต่ละฉบับเพื่อง่ายต่อการตรวจสอบและได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 480 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และผลการประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการนำข้อมูลมาจัดระเบียบ (Data Organizing) พรรณนาหรือแสดงข้อมูล (Data Display) สรุปผล ตีความตามประเด็นและนำไปใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยและสร้างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้โดยมีเกณฑ์การแปลผลความเหมาะสม เป็นค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้

4. ทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานของลิเคิร์ท ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 สำหรับการแปลความหมายของแบบสอบถามแยกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน

5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

และโปรแกรม M Plus โดยมีสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อ
1	วิสัยทัศน์	X1
	1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	X11
	1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	X12
	1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	X13
2	ความหวังความสำเร็จ	X2
	2.1 ความเชื่อ	X21
	2.2 ความอดทน	X22
	2.3 การสร้างแรงจูงใจ	X23
	2.4 ความจงรักภักดี	X24
3	ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	X3
	3.1 ความเมตตา	X31
	3.2 การให้อภัย	X32
	3.3 ความนอบน้อม	X33
	3.4 ความกล้าหาญ	X34
4	จิตวิญญาณ	X4
	4.1 ความไว้วางใจ	X41
	4.2 ความซื่อตรง	X42
	4.3 ความเอาใจใส่	X43
	4.4 ความมีจิตสำนึก	X44
5	ความตระหนักในตัวเอง	X5
	5.1 การรู้อารมณ์ตนเอง	X51
	5.2 การประเมินตนเองได้ถูกต้อง	X52
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	X53
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ		f

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.79-18.26 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ได้ทุกตัว ดังตารางที่ 1



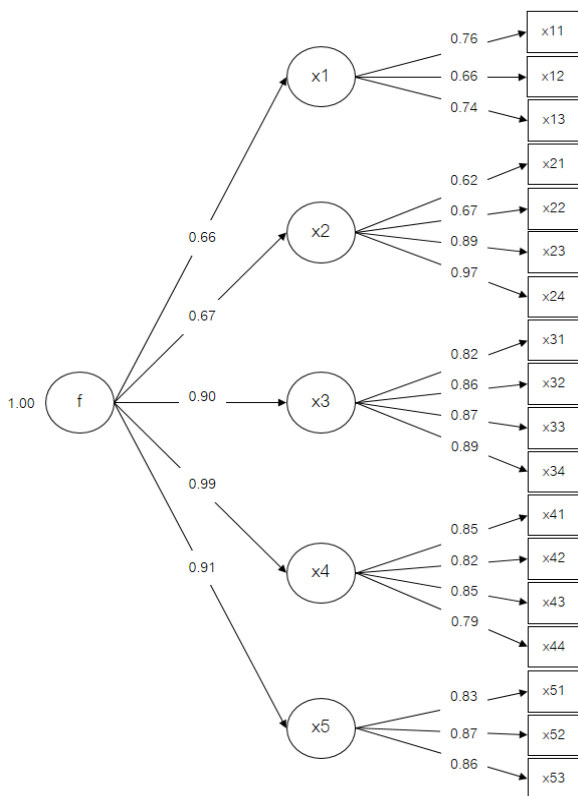
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจาย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	$\bar{X}$ = / > 3.00	C.V. = / < 20%
1. วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้	4.31 - 4.41	15.02 - 17.95
2. ความหวังความศรัทธา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อ ความอดทนการสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดี จำนวน 17 ตัวบ่งชี้	4.31 - 4.51	13.62 - 18.26
3. ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเมตตา การให้อภัยความอ่อนน้อมและความกล้าหาญจำนวน 17 ตัวบ่งชี้	4.38 - 4.55	14.23 - 16.94
4. จิตวิญญาณประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจ ความซื่อตรง ความเอาใจใส่ และความมีจิตสำนึก จำนวน 16 ตัวบ่งชี้	4.43 - 4.56	13.50 - 16.10
5. ความตระหนักในตัวเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง และความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้	4.42 - 4.60	12.79 - 15.39

2. โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=108.08$, Df=87, P-Value=0.06, RMSEA=0.02, SRMR=0.03, CFI=0.99, TLI=0.99) โดย 1) โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2=35.89$, Df =26, χ^2 /Df =1.38, P-Value=0.09, RMSEA= 0.03, SRMR= 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99) 2) โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความหวังความศรัทธา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2 = 64.19$, Df = 49, χ^2 / Df = 1.31, P-Value = 0.07, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99) 3) โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2 = 88.17$, Df = 70, χ^2 / Df = 1.26, P-Value = 0.07, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99) 4) โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านจิตวิญญาณ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2 = 85.55$, Df = 71, χ^2 /Df = 1.20, P-Value = 0.11, RMSEA =0.02, SRMR = 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99) 5) โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความตระหนักในตนเอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2 = 20.15$, Df = 16, χ^2 /Df=1.26, P-Value = 0.21, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.01, CFI = 0.99, TLI = 0.99) รายละเอียดดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	β	S.E.	t	
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก				
องค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ (X1)				
X11	0.76	0.03	21.98	0.58
X12	0.65	0.04	14.58	0.43
X13	0.74	0.03	21.13	0.55
องค์ประกอบย่อยความหวังความศรัทธา (X2)				
X21	0.62	0.03	19.20	0.39
X22	0.67	0.03	22.35	0.45
X23	0.89	0.03	28.84	0.79
X24	0.97	0.03	34.10	0.94
องค์ประกอบย่อยด้านความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (X3)				
X31	0.82	0.02	42.33	0.68
X32	0.86	0.02	49.97	0.73
X33	0.87	0.01	65.19	0.76
X34	0.89	0.02	60.75	0.79
องค์ประกอบย่อยจิตวิญญาณ (X4)				
X41	0.85	0.02	57.01	0.73
X42	0.82	0.02	44.80	0.66
X43	0.85	0.02	54.55	0.72
X44	0.79	0.02	41.11	0.63
องค์ประกอบย่อยความตระหนักในตัวเอง (X5)				
X51	0.83	0.02	44.30	0.69
X52	0.87	0.01	60.27	0.75
X53	0.86	0.02	52.29	0.74
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง				
X1	0.66	0.04	18.22	0.44
X2	0.67	0.03	20.52	0.45
X3	0.90	0.01	62.87	0.81
X4	0.99	0.01	96.24	0.98
X5	0.91	0.01	69.36	0.84
χ ² =108.08, Df=87, P-Value=0.06, RMSEA=0.02, SRMR=0.03, CFI=0.99, TLI=0.99				



$$\chi^2=108.08, Df=87, P\text{-Value}=0.06, RMSEA=0.02, \\ SRMR=0.03, CFI=0.99, TLI=0.99$$

ภาพที่ 2 โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการปรับแล้ว

3. ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.66-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ทั้ง 3 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.66-0.76 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความหวังความศรัทธา ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.62-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.82-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณ ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก

มีค่าตั้งแต่ 0.79-0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 6) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความตระหนักในตนเอง ทั้ง 3 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.83-0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 7) นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 71 ตัวบ่งชี้ มีค่า เป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.66-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 71 ตัวบ่งชี้ เป็นโมเดลที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ วิสัยทัศน์ ความหวังความศรัทธา ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น จิตวิญญาณ และความตระหนักในตัวเอง และตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 71 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.79-18.26 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสอดคล้องกับ Thiprayanat (2013) ทำการวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความหวัง 3) ศรัทธา และ 4) ความไว้วางใจ และสอดคล้องกับ Thiprayanat (2013) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 88 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านความมีจิตวิญญาณ 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านความเป็นองค์กรรวม และ 4) ด้านการมีวัฒนธรรม

2. จากผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งในระดับโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักและโมเดลการวัดเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบทฤษฎีอย่างรอบคอบ และยัง



ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อีกทั้งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่าง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการพัฒนา ทำให้มีพฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่มีประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีหรือ ผลงานวิจัยตามที่กำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังจะทราบได้จากนโยบายรัฐบาล ด้านการศึกษา กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ที่ได้กำหนดแผนที่จะพัฒนาผู้บริหารในสถาบัน อุดมศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการ เป็นผู้นำในทุกด้าน ซึ่งรวมถึงความมีจิตวิญญาณและการประยุกต์ ใช้จิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้น ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ของผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรนำไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองโดยการพัฒนาและช่วยเหลือ ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Norman (2016) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของการ มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของพนักงานและองค์กร:กรณีศึกษา หลายรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าความมีจิตวิญญาณและการประยุกต์ ใช้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดความคิด ที่สร้างสรรค์ มีความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อกัน มีความตระหนัก ในตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานและองค์กรดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันในการทำงานอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นสิ่ง ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เกิดความรักความศรัทธาและความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดง ให้เห็นว่าโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร ที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีความ ตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยได้รับการศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายแหล่ง

มีการสังเคราะห์เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลอย่างคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควรนำตัวบ่งชี้ จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรการฝึก อบรมผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้พัฒนาตนเองให้มี ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงาน ด้านการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์
2. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควรนำผล การวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้มาตรฐาน สำหรับการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนนำไปใช้ เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล
3. ควรส่งเสริมให้มีการนำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลทั้งใน ระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้ควรคำนึงถึงค่าน้ำหนักองค์ ประกอบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้เป็นแนวทางในการสร้างคู่มือพัฒนา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏที่มีประสิทธิผลอันจะส่งผลถึงคุณภาพ การศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร โดยการขยายขอบเขตเชิงเนื้อหา ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นในแต่ละองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทยิ่งขึ้น

References

- Fairholm, G. W. (1997). *Capturing the Heart of Leadership: Spirituality and Community in the New merican Workplace*. Connecticut : Praeger.
- Fernando, S. (2007). *Spiritual Leadership in the Entrepreneurial Business*. New York : Edward Elgar Publishing.
- Fry & Matherly, L. L. (2006). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Texas : Tarleton State University.



- Foyhirun, S. (2016). *Tuā bong chī phāwa phū nam choēng khunnatham samrap phubōrihān sathan suksākhān phūnthān : mōdāen khwāmsamphan choēng khroṅsāng* [A Study of Administrative Factors Affecting Commitment of Teachers In Primary Schools under Office of Sa Kaeo Primary Education Service Area]. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(2),43-51
- Hair, et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. New Jersey : Pearson Education.
- Jongwisan, R. (2013). *Phāwa phū nam thritsadi kānwichai læ næōthāng sū kānphatthana* [Theories, Research, and Approaches to Development]. 2nd ed. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Norman, J. (2016). *The Influence of Spiritual leadership on Employees and Organizations* : A Multiple case study. United States : University of Phoenix.
- Smith, S. (2007). *Spiritual leadership as an effective leadership style for the public school superintendent*. United States : Duquesne University.
- Takong, S. & Sujariyawat. (2018). *Tuā bong chī phāwa phū nam choēng khunnatham samrap phubōrihān sathan suksākhān phūnthān : mōdāen khwāmsamphan choēng khroṅsāng* [Indicators of Moral Leadership for Administrators in Basic Education Schools : A Structural Relationship Model]. *Nakhon Phanom University Journal*, (8)1,49-58.
- The Office of the Higher Education Commission. (2007). *Phāwa phū nam thritsadi kānwichai læ næōthāng sū kānphatthana* [Framework for the 15th Year Plan of Higher Education], 2 (2008-2022). Bangkok : The Office of the Higher Education Commission.
- Thiprayanat, K. (2013). *Mōdēn samakān khroṅsāng phāwa phū nam choēng chit winyān samrap phubōrihān sathan suksākhān phūnthān* [Model of structural equation for spiritual leadership for basic school administrators]. Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- Yotapon, Y. (2014). *Kānphatthana tuā bong chī phāwa phū nam choēng chitwinyān khōng phubōrihān sathan suksā sangkat 'ongkān bōrihānsuānchangwat nai phāk tawan'ōk chiāng nūa* [A Development of Spiritual Leadership Indicators of School Administrators in the Provincia]. Rajabhat Loei University, Loei, Thailand.