

**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
**A DEVELOPMENT OF SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN THE NORTHEAST THAILAND**

ยุทธศาสตร์ โยธะพล^{1*}, พิมพ์อร สดเอี่ยม², และ บุญช่วย ศิริเกษ²

¹นักศึกษาลำดับต้นปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

²รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วจัดทำเป็นตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 595 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์หาค่าประกอบดังนี้ ค่า Bartlett test of Sphericity และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) ใช้โปรแกรม LISREL วิเคราะห์องค์ประกอบและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อยและ 88 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านความมีจิตวิญญาณ มี 3 องค์ประกอบย่อยและ 17 ตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นผู้พิทักษ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 18 ตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นองค์รวม มี 4 องค์ประกอบย่อยและ 38 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีวัฒนธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 15 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 50.09$, $\chi^2 / df = 1.21$, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.0032, RMSEA = 0.018, df = 42, p = 0.18 และ Critical N = 764.63 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ



ABSTRACT

This study was designed : 1) to develop the spiritual leadership indicators of school administrators in the provincial administrative organization in the north east of Thailand and 2) to test the goodness of fit for the structural model indicators with the empirical data. There are two phases in this study. Phase one was documentary analysis, interviewed with 15 experts then collected the data and synthesized them for the spiritual leadership indicators. Phase two was the test of the structural model's goodness of fit with the empirical data.

The samples were 595 administrators and teachers from school administrators in the provincial administrative organization in the north east random sampling was applied. The research instruments for data collection consisted of an interview and 5-point rating scale questionnaire. SPSS for Windows was applied for data analysis to obtain mean, standard deviation then Bartlett test of Sphericity and measure of sampling adequacy (MSA) were used for the appropriateness of the data for factor analysis. LISREL was used for factor analysis and checking consistency of developed model and the empirical data.

The findings of this study were summarized as follows :

1. The results of the indicator formation and development of spiritual leadership indicators which classified into 4 core factors, 13 sub factors and 88 indicators. They are Spirituality with 3 sub factors and 17 indicators ; Stewardship with 3 sub factors and 18 indicators ; Wholeness with 4 sub factors and 38 indicators ; Culture with 3 sub factors and 15 indicators.

2. The goodness of fit test of the indicators' confirmatory factor analysis model found the models which developed were fit to the empirical data following the hypotheses and based on the statistics as follows : $\chi^2 = 50.09$, $\chi^2 / df = 1.21$, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.0032, RMSEA = 0.018, df = 42, p = 0.18 and Critical N = 764.63

Keywords : Indicator, Spiritual Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้หลายๆ ประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สังคมและองค์การพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำในองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับ ปัญหาที่หลากหลาย ในขณะที่สังคมกำลังมีการ เปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ มีอิสระในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นจาก แนวคิดนักวิชาการ ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่บริหารคนว่า

การบริหารคน ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของมนุษย์ที่ ประกอบด้วย ร่างกาย (physical) จิตใจ (mind) อารมณ์ (emotion) และจิตวิญญาณ (spirit) (Moxley, 2000) ในขณะที่ ผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน การศึกษาสู่คุณภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นอีก หน่วยงานหนึ่งที่ มีบทบาทจัดการศึกษาตามกฎหมายและ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เผชิญกับภาวะความต้องการของ สังคม และแรงกดดันด้านต่างๆ เช่น ความต้องการให้ เกิดความเสมอภาคทางการศึกษาการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองนักเรียน การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



การประกันคุณภาพการศึกษาและความปลอดภัยของนักเรียน ลดการทะเลาะวิวาทในโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น การจัดสรรและการใช้งบประมาณการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนต้องคำนึงถึงด้านสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอีกด้วย ซึ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและแรงกดดันดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และเป็นผู้มีจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จและปัจจุบัน สถานศึกษามีความต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มุ่งพัฒนาและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้นช่วยให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกรักตนเอง มีความสำคัญมีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถทำงานให้สำเร็จ และสามารถเป็นผู้นำตนเองและนำผู้อื่นได้ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างที่ทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถนำโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ นอกจากนี้สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามการปฏิบัติตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research : MMR) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ(qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้แล้วสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของโมเดลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 1 ฉบับ วิเคราะห์ด้วยการนำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล (data organizing) พรรณนาหรือแสดงข้อมูล (data display) สรุปผล ตีความตามประเด็น (Interpretation, conclusion) และสร้างโมเดลก่อนนำไปสร้างแบบประเมินสำหรับการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้อง ของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสอบถามผู้เกี่ยวข้องกับความมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 212 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 212 คน ครูผู้สอน 6,095 คน รวม 6,307 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย



กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นคน เพื่อเป็นตัวแทนให้ข้อมูลหลัก (key informant) โดยใช้หลักการทางสถิติ (statistical sampling methods) รวมประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 595 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีจิตวิญญาณมี 17 ข้อ ด้านความเป็นผู้พิทักษ์มี 18 ข้อ ด้านความเป็นองค์กรควมมี 38 ข้อ และด้านการมีวัฒนธรรมมี 15 ข้อ รวม 88 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพบว่าเครื่องมือแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .80 - 1.00 การวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .985 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพเชื่อถือได้

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และขอความอนุเคราะห์ ให้ตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้โดยมีเกณฑ์การแปลผลความเหมาะสมค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ แบบให้แต่ละช่วงเท่ากัน ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด 5 ระดับ

2.4.3 การทดสอบความเหมาะสมข้อมูลของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อมูลที่ได้รับ โดยใช้โปรแกรม SPSS ทดสอบหาค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

คือ ค่า Bartlett test of Sphericity หรือค่าแสดงความสัมพันธ์ (Correlation) ของกลุ่มตัวแปร ซึ่งค่าที่ได้ควรมีนัยสำคัญค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) หรือค่าแสดงความเหมาะสมพอเพียงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม ควรมีค่ามากกว่า .60 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ต้องมากกว่า .50

2.4.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL หาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติที่สำคัญดังนี้

ค่าสถิติ	ระดับการยอมรับ
χ^2	$p > .05$
χ^2 / df	ไม่ควรเกิน 2
GFI	มีค่ามากกว่า 0.90
AGFI	มีค่ามากกว่า 0.90
CFI	มีค่ามากกว่า 0.95
SRMR	มีค่าต่ำกว่า 0.05
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.06
Critical N	มีค่ามากกว่า 200

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันร่างตัวบ่งชี้ 15 คน การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน รวมทั้ง สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ ได้ 88 ตัวบ่งชี้ ภายใต้กรอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

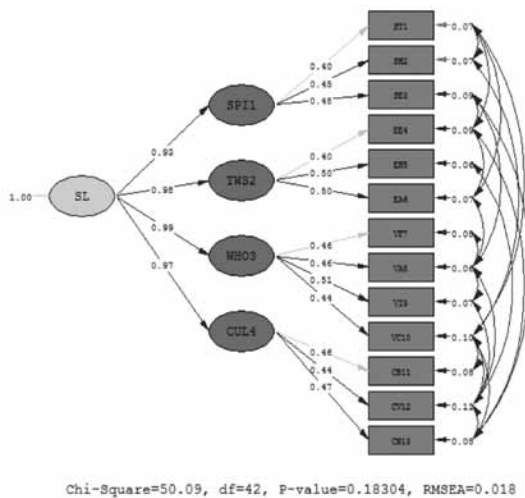
1.1 ด้านความมีจิตวิญญาณมี 3 องค์ประกอบ และ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจมี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ความซื่อตรงมี 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความเอาใจใส่มี 5 ตัวบ่งชี้

1.2 ด้านความเป็นผู้พิทักษ์มี 3 องค์ประกอบ และ 18 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเป็นทีมมี 5 ตัวบ่งชี้ 2) แรงจูงใจมี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความพึงพอใจมี 5 ตัวบ่งชี้

1.3 ด้านความเป็นองค์กรรวมมี 4 องค์ประกอบ และ 38 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเป็นเอกภาพมี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การบูรณาการ มี 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเป็นเอกลักษณะ มี 9 ตัวบ่งชี้ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์มี 11 ตัวบ่งชี้

1.4 ด้านการมีวัฒนธรรมมี 3 องค์ประกอบ และ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความเชื่อศรัทธามี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ค่านิยมมี 5 ตัวบ่งชี้ 3) บรรทัดฐาน มี 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

จากภาพประกอบที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรลของโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 50.09 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 42 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.21 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.97 CFI เท่ากับ 1.00 SRMR เท่ากับ 0.0032 RMSEA เท่ากับ 0.035 และค่า Critical N เท่ากับ 764.63

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบตั้งแต่ .40 ถึง .51 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหลักและสามารถ เรียงลำดับมากที่สุด 5 ลำดับดังนี้ความเป็นเอกลักษณะ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเอาใจใส่และบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .93 ถึง .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่าแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสามารถ เรียงลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความเป็นองค์กรรวม ความเป็นผู้พิทักษ์ การมีวัฒนธรรม และความมีจิตวิญญาณ ตามลำดับ

อภิปรายผล

มีข้อค้นพบที่นำมาอภิปรายผล โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดกรอบองค์ประกอบหลัก ได้ 4 องค์ประกอบได้แก่ ความมีจิตวิญญาณ ความเป็นผู้พิทักษ์ ความเป็นองค์กรรวมและการมีวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Korac-Kakabadse et al. (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ความมีจิตวิญญาณ ความเป็นผู้พิทักษ์ ความเป็นองค์กรรวม และการมีวัฒนธรรม ในขณะที่ Fry (2005) ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณประกอบด้วย ความมีจิตวิญญาณความเป็นผู้พิทักษ์ ความเป็นองค์กรรวม การมีวัฒนธรรม และสามารถวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ออกมาได้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดถึงค่าน้ำหนัก อิทธิพล ซึ่งอาจแตกต่างจากแนวคิดนักวิชาการ นักทฤษฎีและบริบทของสังคมไทย แต่ผู้วิจัยได้พิจารณากำหนดองค์ประกอบย่อยได้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้ 13 องค์ประกอบ เป็นข้อมูลนำมาสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ



ได้ตัวบ่งชี้อารมณ์ จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Tart (2001) ให้ทัศนะว่า จิตวิญญาณ (Spiritual) มีความหมายที่เน้นหนักไปที่กระบวนการที่เป็นพลวัตที่แต่ละบุคคลค้นพบศักยภาพ เป้าหมาย ความสัมพันธ์ มีความซื่อตรง และความเชื่อความไว้วางใจส่วนบุคคลด้วยพลังที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Swift (2003) ที่สรุปไว้ว่า ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality) ประกอบด้วย ความเอาใจใส่ ความเชื่อของมนุษย์ การเคลื่อนไหวที่ไปข้างหน้า และยังหมายถึงความสัมพันธ์ของความต้องการที่จะสูงขึ้นหรือกำลังของตัวเองและคนอื่นที่จะก้าวไปตามจุดมุ่งหมายด้วยความมีสติ ซื่อตรงและมีความความเกี่ยวเนื่องภายในและบรรดาสิ่งทั้งปวงที่อาจเกิดขึ้นมาส่วน Zahra (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้พิทักษ์ประกอบด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าโดยมีความเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก มีความพึงพอใจในระดับที่เป็นส่วนตัวและระดับองค์การทำให้ผลผลิตขององค์การสูงขึ้น ขณะเดียวกัน Olson (2008) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้พิทักษ์ประกอบด้วย การตอบสนองผลประโยชน์สูงสุดของสมาชิก การทำให้เกิดการยอมรับของผู้ตาม มีความเป็นทีม มีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและความมีอำนาจในการตัดสินใจโดยการยอมรับจากสมาชิก ส่วน Beckett (2008) กล่าวว่า องค์ประกอบของความเป็นองค์กรรวมประกอบด้วยคุณสมบัติที่แสดงถึงการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวหรือความเป็นเอกภาพที่มีค่ามากกว่าการแยกส่วน มีความเป็นเอกลักษณ์และบูรณาการให้มีความเป็นหนึ่งเดียว ในหน่วยงาน Hettler (2008) กล่าวว่าองค์ประกอบของความเป็นองค์กรรวม ประกอบด้วย การนำคุณสมบัติที่ดีของแต่ละส่วนมารวมกันเป็นหนึ่งเดียว ให้มีความเป็นเอกภาพ ทีมงานมีการบูรณาการที่นำส่วนที่แยกจากกันมารวมตัวกันอย่างสร้างสรรค์ซึ่งผลลัพธ์จะมีคุณสมบัติที่มีค่ามากกว่าการคิดแบบแยกส่วนขณะที่ Gudykunst & Ting-Toomey (1988) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวัฒนธรรม ประกอบด้วยความเชื่อที่เกิดการเรียนรู้ ค่านิยม กฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ และ ประเพณีที่ดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติกันมาของกลุ่มคนสอดคล้องกับ Trice & Beyer (1993) ได้ระบุว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมประกอบด้วย

- 1) แบบแผนพฤติกรรม 2) บรรทัดฐาน 3) ความเชื่อศรัทธา
- 4) ค่านิยม 5) อุดมการณ์และ 6) ความเข้าใจ

2) การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันด้วยโปรแกรม ลิสเรลพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบทฤษฎีอย่างรอบคอบ และยังได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและ เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยที่สามารถยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณได้ดังนี้ Quinnine (2007) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง *Spiritual Leadership Within The Service Industry : A Phenomenological Study Interpreting The Spiritual Leadership Experiences of Eight Business Executives* เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในอุตสาหกรรมบริการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่ออธิบายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารระดับสูงในการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้คนงานมีลักษณะเป็นต้นทุนทางปัญญา มีความพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง มีค่านิยมที่ดี แสดงออกถึงความมีจริยธรรม ศีลธรรมฝังอยู่ในความคิดจิตใจและวิญญาณผลการวิจัยพบว่าความเอื้ออาทรต่อการใช้ค่านิยมของการมีจิตวิญญาณ การบริการกันและกันการกระทำต่อกันโดยคำนึงถึงจิตใจที่ดีต่อกัน ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณทำให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และระดับองค์การ ส่วน Smith (2007) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง *Spiritual Leadership as an Effective Leadership style for the Public School Superintendent* เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพผู้นำทางการศึกษาในปัจจุบันที่ได้รับแรงกดดันจากความต้องการของนักการเมือง ชุมชน ผู้ปกครองและเป้าหมายของชาติ การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่เป็นรูปแบบทางเลือกหนึ่งของผู้นำทางการศึกษาที่จะเลือกใช้เพื่อ

ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนิเทศภายในโรงเรียนรัฐบาล การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ในการนิเทศตามสภาพต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษารายกรณีโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวต่อตัวกลุ่มตัวอย่างเป็น นักการศึกษาที่สำคัญ กรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณควรประยุกต์ การทำงานของตนเองโดยการพัฒนาและช่วยเหลือผู้อื่น ปัจจัยที่สนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานที่ได้รับการช่วยเหลือผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะทำให้เกิด ความเข้าใจและความสำเร็จขณะเดียวกัน Marques et. al. (2005) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสรุปหาประเด็นสำคัญ ที่แสดงถึงควมมี จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการสังเคราะห์เอกสารและยืนยันความเหมาะสมโดย การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง 6 คน จากการสัมภาษณ์ พบว่า การมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความคิด ที่สร้างสรรค์ มีความห่วงใย ความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้ การทำงานของแต่ละคนดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า มีสิ่ง ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงกันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ที่ เป็นการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงานเพื่อเสริม สร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ส่วน Boorum (2009) ทำการวิจัยเรื่อง *Spiritual Leadership : A Study of the Relationship Between Spiritual Leadership Theory and Transformational Leadership* โดยมีจุดประสงค์การวิจัย เพื่อสำรวจขอบเขตของตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership Theory) สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ความมีจิตวิญญาณและการประยุกต์ ใช้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นประเด็นสำคัญและ จำเป็นที่ผู้บริหารและนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า ความมีจิตวิญญาณเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของภาวะ ผู้นำ โดยเฉพาะนักวิชาการที่เชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณ (spiritual leadership theory : SLT) ที่เชื่อมโยง กันได้ระหว่างคุณลักษณะกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบสามารถจัดลำดับองค์ประกอบ

ย่อยที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อศรัทธาและบรรทัดฐาน ตาม ลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ หลักทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถจัดลำดับความเหมาะสม ในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นองค์กรรวม ความเป็นผู้พิทักษ์ การมีวัฒนธรรม และความมีจิตวิญญาณ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ และการจัดลำดับองค์ประกอบหลักพบว่า ด้านความเป็น องค์กรรวม มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์ พหุการณ่มากที่สุดแสดงว่า ความเป็นองค์กรรวม มีส่วนใน การทำนายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากกว่าองค์ประกอบหลักอื่นและในขณะ เดียวกันความเป็นเอกลักษณ์ที่เป็นองค์ประกอบย่อยมี ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์พหุการณ่มากที่สุด ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบหลัก ด้าน ความเป็นองค์กรรวมมากและองค์ประกอบย่อยด้าน ความเป็นเอกลักษณ์ซึ่งมีส่วนร่วมในองค์ประกอบหลักด้าน ความเป็นองค์กรรวมมากกว่าองค์ประกอบย่อย ความเป็น เอกภาพ การบูรณาการ ความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะคุณลักษณะของความเป็นองค์กรรวม เป็นพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ให้เห็นลักษณะ อย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้รู้ถึงความเป็นตัวของตัวเองที่มี ความแตกต่างจากคนอื่น เป็นพลังผลักดันไปสู่พฤติกรรม การแสดงออกถึงความเป็นตัวตนหรือความโดดเด่นเป็น ที่รับรู้ของผู้อื่นเป็นความคาดหวังของบุคคลหรือสถาบัน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีค่า เป็นผู้ที่สามารถทำ ประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่นได้ มีความภาคภูมิใจใน ตนเอง มีการยอมรับนับถือตนเอง พอใจตนเอง รู้สึกว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความสามารถที่จะทำประโยชน์ ให้กับตนเองและผู้อื่นได้ มีการชื่นชมในข้อดีของตนเองและ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของตนเองและปรารถนา ที่จะแก้ไขมีความเชื่อมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ ตนเองพอใจและเห็นคุณค่าในบทบาทที่ตนเองครอบครอง



ซึ่งสอดคล้องกับ Owens (2003) ที่กล่าวถึงเอกลักษณ์ว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างและความเหมือนระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลหนึ่ง เป็นลักษณะอย่างหนึ่งในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นตัวของตัวเองซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่บุคคลให้ความหมายทางสังคมร่วมกันของคนที่อยู่ในบทบาทเดียวกันขณะที่ Stryker (2007) กล่าวว่า บุคคลที่มีเอกลักษณ์จะมีพฤติกรรม การประเมินตนเองและการประเมินคนอื่นทำให้มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน ทำให้ประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงความโดดเด่นขององค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การมีความภาคภูมิใจในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีการชื่นชมในข้อดีของตนเองและยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของตนเองและปรารถนาที่จะแก้ไขตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการขยายขอบเขตเชิงเนื้อหาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ด้วย

การแสวงหาคำประกอบหลักหรือองค์ประกอบย่อย ในมุมมองทางวิชาการด้านอื่นๆ ให้หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่จะทำให้ทราบได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดขึ้นได้เนื่องด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างอันจะนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นการแสดงการวิจัยเชิงประยุกต์ซึ่งเชื่อมโยงความรู้ในเชิงทฤษฎีไปสู่การพัฒนาศักยภาพเชิงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

5. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพเชิงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นกระบวนการที่หลอมรวมมิติเชิงสังคมในหลากหลายแง่มุมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในสถานการณ์จริงและในสนามวิจัยที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- Blanchard, K. (1999). *The heart of a leader: Insights on the art of influence*. Tulsa, OK : Honor Books.
- Boorum, R. (2009). *Spiritual Leadership : A Study of the Relationship Between Spiritual Leadership Theory and Transformational Leadership*. Doctorate Dissertation of Philosophy in Organizational Leadership.ProQuest.
- Frye, L. & Whittington, J.(2005). Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development. *Monographs in Leadership and Management*, 3, 183-200.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hettler, B. (2008). *Campus wellness: Holistic model*. Retrieved 1 October, 2009, from <http://www.valdosta.edu/finadmin/welness/model.shtml>
- Korac-Kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 165-182.



- Kinnerski, V. M., &Skrypnek, B. J. (2008). Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. **The Career Development Quarterly**, 56(4), 319-329.
- Kinnerski, V. M., &Skrypnek, B. J. (2008). Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. **The Career Development Quarterly**, 56(4), 319-329.
- McCall, M.W. (1987). **High flyers: Developing the next generation of leaders**. Boston: Harvard Business School Press.
- Moxley, R. S. (2000). **states of consciousness: A book of readings. Leadership and spirit**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Olson, K. (2008). **The Relationship between stewardship theory of management and employee engagement: A case study exploration of the leadership philosophy of a professional services firm**.Lisle, IL: Benedictine University
- Owen, R.G. (2003). **Organizational behavior in education: Instructional leadership and socialreform**. Boston: Allyn & Bacon.
- Quinnine, T. E. (2007). **Spiritual Leadership Within The Service Industry : A Phenomenological Study Interpreting The Spiritual Leadership Experiences of Eight Business Executives**. A Doctorate Dissertation of Philosophy.Capella University.
- Smith (2007) Smith, S. L. (2007). **Spiritual Leadership as an Effective Leadership Style for the Public School intendent**.Doctorate Dissertation for Educational leaders School of Education. Duquesne University.
- Swift, J. (2003). **Spiritual prescriptions for organizations: New strategies for change**. Unpublished doctoral dissertation, The Fielding Institute, Santa Barbara, CA.
- Tart, C. T. (2001). (Ed). **Altered** New York : Harper Collins.