

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ใช้
ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูในสถานศึกษา
สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

A Study of Relationship between Servant
Leadership of administrators and Organizational
Citizenship Behaviors of teachers in educational
institutions under the Archdiocese of Bangkok
Area 4.

ทัศนะ ทิพย์สนิท

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ดร.มีนมาส พรานป่า

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.เสวียน เจนเขี้ยว

* คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Tassana Thipsanit

* Educational Administration, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University.

Dr.Meanmas Pranpa

* Lecturer, Educational Administration, College of Teacher Education,
Phranakhon Rajabhat University.

Assist.Prof.Dr.Sawien Jenkwao

* Dean of Innovative Education, Saint John's University.

ข้อมูลบทความ

* รับบทความ 21 ธันวาคม 2564

* แก้ไข 24 กุมภาพันธ์ 2565

* ตอบรับบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมพัฒนากรุงเทพมหานคร เขต 4 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู และ 4) นำเสนอแนวทางของผู้บริหารในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรส่งเสริมพัฒนากรุงเทพมหานคร เขต 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน จาก 9 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.997 และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ท่าน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมพัฒนากรุงเทพมหานคร เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านความภักดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .683$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางของผู้บริหารในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

องค์การของครู ผู้บริหารที่ดีควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก รู้จักเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่มีความแตกต่าง ช่วยเหลือให้เกียรติสมาชิกในองค์การ ให้กำลังใจให้คำปรึกษาที่ดีกับสมาชิกในองค์การ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับรู้ถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ใช้วาทศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจ มีความเฉลียวฉลาดทางปัญญาและอารมณ์ สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส บูรณาการความเป็นจริงในโลกปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคตได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

This research aimed to study: 1) the Servant Leadership of school administrators under the Archdiocese of Bangkok Area 4 2) the Organizational Citizenship Behaviors 3) the relationship between Servant Leadership of school administrators and Organizational Citizenship Behaviors of teachers 4) To propose the guidelines for developing Servant Leadership of School Administrators and Organizational Citizenship Behaviors of teachers .A sample group was used in this research are teachers under the Archdiocese of Bangkok Area 4 semester 1 academic year 2021 amounting 254 people from 9 schools. The research instrument was obtained is an opinion questionnaire with 5 rating scale. The reliability was 0.997 and 5 administrators of educational institutions using an interview form with structured content and questionnaires. The data were analyzed including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, the results were analyzed by descriptive essays.

The research results were found that :1) the Servant Leadership of school administrators both overall and each aspect at the highest level, 2) the Organizational Citizenship Behaviors of teachers under the Archdiocese of Bangkok Area 4 found that overall, at high level and each aspect at high level were including altruism, polite, and individual initiative. And at the highest level were including conscientiousness and loyalty boosterism, 3) the relationship between Servant Leadership of school

administrators and Organizational Citizenship Behaviors of teachers found that overall, there was a positive relationship at medium level ($r = 0.683$) with statistically significant at .05, and. 4) The guidelines for developing Servant Leadership of school administrators and Organizational Citizenship Behaviors of teachers. Good administrator should listen to organizational citizenship, open minded with different opinion, help and honor to the member of the organization, encourage and provide advice to member of organization, understand their roles, be aware of organization's reality, able to use rhetorical to persuasion, has intellectual and emotional intelligence, able to turn crisis into opportunity appropriately, and could integrate current realities world and probabilities in the future.

Keywords: Servant Leadership
Organizational Citizenship Behaviors.

บทนำ

ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารคือ การอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการอำนวยการ เป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการและการบริหารจะมีประสิทธิภาพและดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในการกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543:43) ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งในการดำเนินงานโรงเรียนคาทอลิกนั้น มีจุดมุ่งหมายต้องการให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนที่จะต้องช่วยกันบริหารจัดการในโรงเรียนและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีหลักและมีการบริหารที่ดี ที่เหมาะสมและมีความเป็นผู้นำที่จะสามารถจูงใจหรือสร้างกำลังใจต่อบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกได้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในหลักการบริหารในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้บริหารให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน เพราะผู้บริหารที่มีหลักการบริหารที่ดี ช่วยให้การบริหารงานของโรงเรียนนั้นประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพของสถาบันการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหาร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

จัดการต่างๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้และเกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญสูงสุดของการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบ ความมีประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร จะพิจารณาจากผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามที่คาดไว้เป็นหลัก (ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร, 2545:21) จะเห็นได้ว่าภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมีความต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ดีย่อมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาด้วย

ผู้นำหรือผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบซึ่งหนึ่งในนั้นคือผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งสอดคล้องกับศาสนาคริสต์ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ พระเยซูเจ้าผู้เป็นศาสดาได้แสดงคำสอนเกี่ยวกับคุณสมบัติ บทบาทและอำนาจของผู้นำ พระเยซูเจ้าได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่า “ในกลุ่มของท่านผู้ใดเป็นใหญ่จะต้องรับใช้ผู้อื่น ผู้ใดที่ยกตนขึ้นจะถูกกดให้ต่ำลงผู้ใดถ่อมตนลงจะได้รับการยกย่องให้สูงขึ้น” (มัทธิว 23:11-12) และอีกตอนหนึ่งว่า “กษัตริย์ของคนต่างชาติย่อมเป็นเจ้านายเหนือผู้อื่นและผู้มีอำนาจเรียกตนเองว่าเจ้าบุญนายคุณแต่ท่านทั้งหลายจงอย่าเป็นเช่นนั้นท่านที่เป็นผู้ยิ่งใหญ่ที่สุดจงทำเป็นผู้ต่ำที่สุด ผู้เป็นผู้นำจงเป็นผู้รับใช้” (ลูกา 22:25-26) และในเวลาที่ยบรูดาศิษย์ของพระองค์กำลังแย่งกันเป็นใหญ่ในหมู่พวกเขาพระเยซูเจ้าให้คำสอนเรื่องการเป็นผู้รับใช้สอนพวกเขา “ถ้าผู้ใดอยากเป็นคนหนึ่งที่หนึ่งก็ให้ผู้นั้นทำตนเป็นคนสุดท้ายและเป็นผู้รับใช้ทุกคน” (มาระโก 9:35) และนอกจากคำสอนของพระเยซูเจ้าแล้ว พระองค์ทรงแสดงแบบอย่างของการเป็นผู้รับใช้ “เมื่อพระเยซูเจ้าทรงลุกขึ้นจากโต๊ะ ทรงถอดเสื้อคลุมออกวางไว้ ทรงใช้ผ้าเช็ดตัวคาดสะเอวและทรงเทน้ำลงในอ่างเริ่มล้างเท้าบรรดาศิษย์และใช้ผ้าคาดสะเอวเช็ดให้ แล้วตรัสว่า “ท่านเข้าใจไหมว่าเราทำอะไรให้ท่าน ท่านทั้งหลายเรียกเราว่าอาจารย์และองค์พระผู้เป็นเจ้า ก็ถูกแล้วเพราะเราเป็นอย่างนั้นจริงๆ ในเมื่อเราซึ่งเป็นทั้งองค์พระผู้เป็นเจ้าและอาจารย์ยังล้างเท้าให้ท่าน ท่านจะได้ทำเหมือนกับที่เราทำกับท่าน (ยอห์น 13:4-15) แนวคิดผู้นำแบบผู้รับใช้ของพระเยซูเจ้าจึงได้รับการถ่ายทอดมาสู่บรรดาศิษย์ของพระเยซูเจ้าตั้งแต่สมัยบรรดาอัครสาวกและส่งต่อคำสอนและแนวคิดแบบผู้รับใช้มาสู่ปัจจุบันซึ่งบรรดาพระสงฆ์และนักบวชในยุคปัจจุบันต่างก็ต้องยึดถือคำสอนและแนวคิดนี้ในชีวิตปัจจุบัน ในหน้าที่การงานที่พวกเขาได้รับในองค์การที่พวกเขาได้อยู่ การเป็นผู้นำของบรรดาศิษย์ของพระเยซูเจ้าต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ตามคำสั่งสอนของพระเยซูเจ้า ซึ่งเป็นพระอาจารย์และเป็นแบบอย่างของพวกเข

สมณกระทรวงศึกษาธิการคาทอลิก ซึ่งมีหน้าที่ดูแลโรงเรียนคาทอลิกทั่วโลกจึงได้ออกสมณสาส์นว่าด้วยเรื่องโรงเรียนคาทอลิกเมื่อวันที่ 9 มีนาคม ค.ศ. 1977 ข้อ 62 โดยกำหนดให้โรงเรียนคาทอลิกเป็น “ชุมชนแห่งการรับใช้ที่ไม่สามารถหาสิ่งใดมาทดแทนได้ โรงเรียนคาทอลิกจึงต้องเป็นแหล่งแห่งการรับใช้ นักเรียน สมาชิกในโรงเรียนและสังคม” (สภาการศึกษาคาทอลิก, 2551) บรรดาพระสงฆ์และนักบวชที่ทำงานด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพื่อนำโรงเรียนคาทอลิกให้เป็นแหล่งแห่งการรับใช้ที่แท้จริง

จากการรายงานในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2558 พบว่าการดำเนินงานของโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพที่ไม่เท่ากัน มีความเหลื่อมล้ำกันทั้งด้านขนาดและคุณภาพจึงจำเป็นต้องปรับประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาเพราะโรงเรียนบางแห่งมีคุณภาพในการจัดการศึกษาสูงมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ แต่โรงเรียนบางแห่งการบริหารจัดการยังไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน นั้นอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรในองค์การขาดคุณลักษณะการเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นต้นครูขาดการให้ความช่วยเหลือขาดความร่วมมือในด้านต่างๆ นอกเหนือจากบทบาทที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ขาดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติแต่ปฏิบัติอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนและสถานศึกษา ขาดความอดทนอดกลั้น ความสุภาพอ่อนน้อมและไม่คำนึงถึงผู้อื่นโดยถือประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญรวมทั้งขาดความภักดีต่อสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน หากบุคลากรในสถานศึกษาขาดคุณลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วนั้นเชื่อมั่นได้ว่าสถานศึกษานั้นๆ จะประสบกับความล้มเหลวเพราะพฤติกรรมเหล่านั้น มีส่วนช่วยสนับสนุนสถานศึกษา สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในโรงเรียน

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 อยู่ในระดับใด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 อยู่ในระดับใด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีแนวทางใด ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4 เพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4 และฝ่ายการศึกษาองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร นำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4
4. เพื่อนำเสนอแนวทางของผู้บริหารในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4

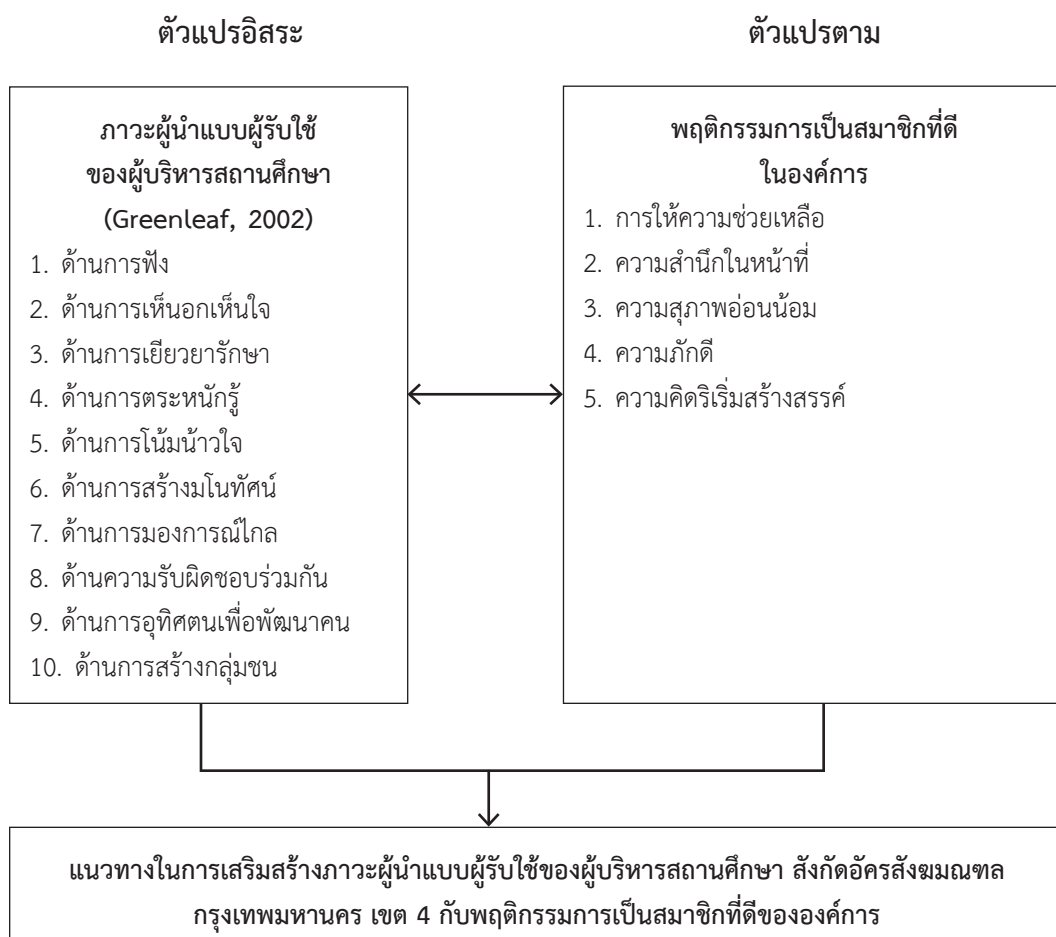
สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูผู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมชลประทานกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพมหานคร เขต 4 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบของการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 752 คน จาก 9 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน จาก 9 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970:608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเซนต์เทเรซา	117	39
โรงเรียนพระวิสุทธิวงศ์	94	31
โรงเรียนมาเรียลัย	186	62
โรงเรียนเซนต์แอนโทนี	63	21
โรงเรียนดาราสมุทร	38	12
โรงเรียนมารดานฤมล	140	47
โรงเรียนมาลาสวรรค์พิทยา	83	28
โรงเรียนนักบุญยอแซฟอุปถัมภ์ หนองรี	23	7
โรงเรียนคอมมูนิตี้อินคอนโทร	8	7
รวม	752	254

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถาม ครูผู้สอนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและด้านการสร้างกลุ่มชน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความรักดี และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) เรื่องแนวทาง/ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูผู้ปฏิบัติการสอน

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ด้านการมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความรักดีและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

การตรวจสอบคุณภาพ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งเป็นรายข้อและในภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.997

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและร่วม ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูผู้สอน สังกัดองค์กรสังคมพลกรุงเทพมหานคร เขต 6 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach)

7. ปรับแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

แบบสัมภาษณ์

7.1 ศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

7.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจำนวน 3 ด้าน ไปสัมภาษณ์

7.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนเพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน และได้คืนกลับมาจำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและการแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร ใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเอื้อยารักขา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:101)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความภักดี และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:101)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552:314) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ตามประเด็นข้อคำถาม จากนั้นสรุปและบรรยายเป็นความเรียง
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 4 สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 30 - 40 ปี ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มากที่สุด รองลงมา ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กน้อยที่สุด ด้านโรงเรียนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนมาเรียลัย รองลงมา คือ โรงเรียนมารดานฤมล โรงเรียนเซนต์เทเรซา โรงเรียนพระวิสุทธิวงส์ โรงเรียนมาลาสวรรค์พิทยา โรงเรียนเซนต์แอนโทนี โรงเรียนคาราสุมทร และน้อยที่สุดสองโรงเรียน คือ โรงเรียนนักบุญยอแซฟอุปถัมภ์ หนองรีและโรงเรียนคอมมูนิตาอินคอนโทร

2. ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างกลุ่มชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการโน้มน้าวใจ อันดับสามมีสองด้านคือ ด้านความรับผิดชอบร่วมกันกับด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน อันดับสี่คือ ด้านการฟัง อันดับห้าคือ มีสองด้านคือด้านการสร้างมโนทัศน์กับด้านการมองการณ์ไกล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีสามด้านคือด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเยียวยารักษา และด้านการตระหนักรู้ ตามลำดับผลการวิจัยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการฟัง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการฟัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

รายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารยินดี
รับฟังปัญหาของครูและให้คำแนะนำเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องของตนเอง

2.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความ
เป็นบุคคลของครู แสดงความเอื้ออาทร พุดคุย สอบถาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร
ให้ครูเลือกตัดสินใจได้ตามความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการเยียวยารักษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการเยียวยารักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาปัญหาทั้งด้านการทำงานและปัญหาส่วนตัว

2.4 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการเยียวยารักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารเข้าใจและปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารช่วยเหลือ
ครูให้รู้เท่าทันในอารมณ์แม่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

2.5 ด้านการโน้มน้าวใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการโน้มน้าวใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ
เชิญชวนครูให้พร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้วาจาศิลป์เชิญ
ชวนให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้

2.6 ด้านการสร้างมนทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการสร้างมนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะการวางแผน
เพื่ออนาคต มองการณ์ไกล สามารถวางแผนระยะยาวได้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถ
แก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดเปลี่ยนวิกฤติสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสม

2.7 ด้านการมองการณ์ไกล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ความผิดพลาดในอดีตมาวางแผนการทำงานและสร้างกลยุทธ์เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคต

2.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

2.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสำหรับงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาครู

2.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและผู้บริหารจัดกิจกรรมแบ่งปันความรักความผูกพันระหว่างครู ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสต่างๆ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ความประนีประนอมและสร้างฉันทามติร่วมกันให้ผู้ร่วมงานร่วมมือทำงานแบบประชาธิปไตย

3. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิจัยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ครู เข้า - ออก งานตามเวลากำหนดและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูอาสาให้ความช่วยเหลืองาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชนโดยไม่ต้องร้องขอ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4

3.2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อที่ 70 และ 72 อยู่ในระดับมาก คือ ครูปฏิบัติงานตามภาระงานต่างๆ ที่รับผิดชอบด้วยความตั้งใจและมีความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสลับชั่วโมงสอนแทนล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้

3.3 ด้านความสุภาพอ่อนน้อม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับพฤติกรรมด้านความสุภาพอ่อนน้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ครูปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น ยินดีรับงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านความรักดี พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับพฤติกรรมด้านความรักดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนและครูไม่ประพฤติตนให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูนำชื่อเสียงที่ดีมาสู่โรงเรียน

3.5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีระดับพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ครูมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากันสองข้อ คือ ครูมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานในโรงเรียนและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมทลกรุงเทพมหานคร เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนเป็นนักบวชทั้งชายและหญิง ซึ่งได้รับการอบรมให้มีจิตตารมณ์การเป็นผู้รับใช้ตลอดชีวิตการเป็นนักบวช ทำให้ทุกท่านมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558:113) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารมอบหมายให้รองผู้บริหารตามงานตามที่ได้รับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานร่วมกันได้อย่างอิสระ ทั้งยังให้ผู้ร่วมงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่เหมาะสม และให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558:126) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สร้างสรรค์ชุมชน มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และการโน้มน้าวใจซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสุทธิ เฮมสกุล (2560:71) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่างๆ ในองค์กรรวมทั้งควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษาให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ต้องผ่านการสอบคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานและมีการทดลองงาน 3 เดือน เมื่อผ่านการทดลองงานทุกคนจะเข้ารับการอบรมหลักสูตรครูใหม่ซึ่งหล่อหลอมจิตตารมณ์การเป็นผู้รับใช้และทักษะการทำงานในตำแหน่งครู อีกทั้งมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรมกับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรลาออกไปประกอบอาชีพอื่นค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ George and Jones (2008:465) กล่าวว่า การเผยแพร่โมติวิจิตขององค์กร (Spreading Goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรทำเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคม ในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making Constructive Suggestions) เป็นพฤติกรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และการคิดค้นสิ่งใหม่ให้กับองค์กร ด้วยความสมัครใจ และสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2559:96) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้
บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2558:113) ที่ศึกษา
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การมัธยมศึกษา พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วม
มือ ด้านความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบุคลิกภาพแบบ
ประนีประนอม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4
สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร
สังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการฟัง ดังนั้นผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ
รู้จักเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่มีความแตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง

3.1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงความจริงใจ ต่อสมาชิกใน
องค์การ ช่วยเหลือให้เกียรติสมาชิกในองค์การ และในทางกลับกันสมาชิกในองค์การให้ความเคารพ
และให้เกียรติผู้บริหาร ทุกคนปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่เหมือนน้อง ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิก
ในองค์การ

3.1.3 ด้านการเยียวยารักษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้กำลังใจให้คำปรึกษาที่ดีกับ
สมาชิกในองค์การเมื่อสมาชิกเกิดความท้อแท้หรือเบื่อหน่ายในการทำงานหรือมีปัญหาเรื่องส่วนตัว
ให้คลายจากอารมณ์ทุกข์โศก ท้อแท้ หรือเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว อีกทั้งไม่
นำเรื่องส่วนตัวของสมาชิกไปขยายให้ผู้อื่นรับรู้ แสดงความยินดีเมื่อสมาชิกในองค์การประสบความสำเร็จ
ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการในการลาพักรักษาตัวเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาป่วย โดยไม่หักเงิน
หรือมีการเยี่ยมเยียนให้กำลังใจเมื่อสมาชิกในองค์การหรือบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบ
ภัยพิบัติต่างๆ ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทุกข์ทรมานในเรื่องต่างๆ

3.1.4 ด้านการตระหนักรู้ ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับรู้ถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถอ่านและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและสมาชิกในองค์กร รวมทั้งยอมรับในข้อจำกัดของตนเองของสมาชิกในองค์กรและขององค์กรไม่นำข้อจำกัดนั้นมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการทำงานในองค์กร

3.1.5 ด้านการโน้มน้าวใจ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้วาทศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร พูดเพื่อชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3.1.6 ด้านการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรหรือนำข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กรมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารจัดการ มีการบริหารงานตามหลัก PDCA สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีความเฉลียวฉลาดทางปัญญาและอารมณ์ สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม

3.1.7 ด้านการมองการณ์ไกล ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการความเป็นจริงในโลกปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษาต่อไป มองเห็นความสามารถของสมาชิกในองค์กรและสามารถดึงศักยภาพที่มีของสมาชิกแต่ละคนไปใช้ให้เหมาะสมกับงาน

3.1.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรมีใจรักในการเป็นผู้รับใช้ มีความรับผิดชอบงาน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสามัคคีปรองดองกันมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

3.1.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคน มีความสามารถจัดสรรงบประมาณหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตามวิชาชีพ ส่งเสริมให้สมาชิกมีความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจ ใช้หลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

3.2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

3.2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเมื่อครู หรือบุคลากรมีเหตุจำเป็น

3.2.2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานต่างๆ ที่ชัดเจน ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครู บุคลากร ได้ประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

3.2.3 ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ดังนั้นผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างด้านความเป็นผู้สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน รวมทั้ง กล่าวยกย่องหรือให้รางวัล

3.2.4 ด้านความรักดี ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติสำหรับครู บุคลากร ที่ชัดเจนในด้านความรักดีต่อโรงเรียน

3.2.5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .683$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สูงสามารถส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงขึ้นด้วย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการฟังกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .695$) แสดงว่า การที่ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อจำกัดหรือข้อบกพร่อง ของตนเอง มีความอดทนในการฟัง ฟังอย่างมีสติ รับฟังปัญหาของบุคลากรทุกคนโดยปราศจากอคติความเอนเอียง ฟังด้วยใจเป็นกลาง จึงส่งผลให้ครูมีโอกาสดูแลความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญานันท์ ไชยหล่อ (2562:119) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนใน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

5. แนวทางของผู้บริหารในการเสริมสร้างภาระผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดองค์กรส่งสมณเขตหลวงเทศมหนคร เขต 4 มีดังนี้

5.1 ด้านการฟัง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร รู้จักเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่มีความแตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง รับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง มีความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ใช้คำพูดที่สุภาพ เป็นมิตรและมีเหตุผลกับทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้พูดได้พูดในสิ่งที่ต้องการโดยเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังด้วยความเข้าใจในทุกรื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่พูดตัดบทหรือหาโอกาสหลีกเลี่ยงไม่ยอมพูดคุย

5.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารแสดงความจริงใจต่อสมาชิกในองค์กร ช่วยเหลือให้เกียรติ และในทางกลับกันสมาชิกในองค์กรให้ความเคารพและให้เกียรติผู้บริหาร ทุกคนปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่เหมือนน้อง ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร ให้ความเสมอภาค ช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม มีความไว้วางใจเชื่อมั่นในศักยภาพของสมาชิกในองค์กร

5.3 ด้านการเยียวยารักษา ผู้บริหารที่สมควรให้กำลังใจให้คำปรึกษาที่ดีกับสมาชิกในองค์กรเมื่อสมาชิกเกิดความท้อแท้หรือเบื่อหน่ายในการทำงานหรือมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ให้คลายจากอารมณ์ทุกข์โศก ท้อแท้ หรือเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว อีกทั้งไม่นำเรื่องส่วนตัวของสมาชิกไปขยายให้ผู้อื่นรับรู้ แสดงความยินดีเมื่อสมาชิกในองค์กรประสบความสำเร็จ จัดสวัสดิการที่เหมาะสม ผู้บริหารมีจิตอาสาและเอาใจใส่มีความเอื้ออาทรผู้อื่นและมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ กระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเข้มแข็งทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจให้สามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ และมีจิตใจเมตตากรุณา

5.4 ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับรู้ถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถอ่านและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและสมาชิกในองค์กร รวมทั้งยอมรับในข้อจำกัดของตนเองของสมาชิกในองค์กรและขององค์กร ทราบความเคลื่อนไหวต่างๆ ในองค์กรอยู่ตลอดเวลาเมื่อเวลามีปัญหาต่างๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

5.5 ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรใช้วาทศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจให้สมาชิก ใน
องค์การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์การ เกิด
ความภาคภูมิใจในองค์การ พูดเพื่อชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
เต็มความสามารถ พูดด้วยความจริงใจใช้ถ้อยคำที่สุภาพ สามารถประสานสัมพันธ์ พูดให้ความเชื่อ
มั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ

5.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรหรือนำข้อจำกัด
ต่างๆ ขององค์การมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารจัดการ มีการ
บริหารงานตามหลัก PDCA สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ รู้จักวิธีการแก้ไข
ปัญหาต่างๆ มีความเฉลียวฉลาดทางปัญญาและอารมณ์ สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่าง
เหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพองค์การ มองเห็นปัญหาหรือความโดดเด่นขององค์การ
มีการวางแผนล่วงหน้าโดยมีกรอบระยะเวลาในการพัฒนาอย่างเด่นชัด จัดลำดับความสำคัญของ
สภาพปัญหาในปัจจุบันกับการวางแผนทางและกระบวนการพัฒนาคุณภาพองค์การได้อย่างเหมาะสม

5.7 ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการความเป็นจริงในโลก
ปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษาต่อไป มองเห็นความ
สามารถของสมาชิกในองค์การและสามารถดึงศักยภาพที่มีของสมาชิกแต่ละคนไปใช้ให้เหมาะสม
กับงาน

5.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การควรมีใจรัก ในการเป็น
ผู้รับใช้ มีความรับผิดชอบงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสามัคคีปรองดองกัน มีความ
สามารถในการทำงานเป็นทีม ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้เต็ม
ความสามารถ มุ่งมั่นพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและ
นำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถพัฒนาองค์การ
สู่ความสำเร็จ เห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคน สามารถจัดสรรงบประมาณหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ
พัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตามวิชาชีพ ส่งเสริมให้สมาชิก
มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย อุทิศตนในการ
ทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านบุคลิกภาพและจิตวิญญาณ
หวังดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเป็นผู้พัฒนา
ตนเองอยู่เสมอ

5.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร จัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจ ใช้หลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ดูแลเอาใจใส่กันแบบคนในครอบครัว แสดงออกซึ่งความรักความผูกพันระหว่างบุคลากร ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสที่เหมาะสม ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการศึกษาศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4 พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เรียงลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างกลุ่มชน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ดูแลเอาใจใส่กันแบบคนในครอบครัว แสดงออกซึ่งความรักความผูกพันระหว่างบุคลากร ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสที่เหมาะสม

1.2 ด้านการโน้มน้าวใจ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้วาทศิลป์ในการพูดโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งพูดประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรหรือกับหน่วยงานภายนอกให้มาร่วมมือในการพัฒนาองค์กร

1.3 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรมีใจรักในการเป็นผู้รับใช้ มีความรับผิดชอบงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสามัคคีปรองดองกัน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้เต็มความสามารถ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ทุกคนให้ความร่วมมือกับองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งผู้บริหารและสมาชิกในองค์การร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

1.4 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ดังนั้นผู้บริหารเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคน มีความสามารถจัดสรรงบประมาณหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตามวิชาชีพ ส่งเสริมให้สมาชิกมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย อุทิศตนในการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านบุคลิกภาพและจิตวิญญาณ

1.5 ด้านการฟัง ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่มีความแตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง ถึงแม้ความคิดเห็นนั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำที่ควรนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์การ รับฟังด้วยใจที่เป็นกลางมีใจยุติธรรม ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สมาชิกในองค์การเข้าถึงง่าย เปิดโอกาสให้ผู้พูดได้พูดในสิ่งที่ต้องการโดยเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังด้วยความเข้าใจในใจในทุกเรื่อง ไม่พูดตัดบทหรือหาโอกาสหลีกเลี่ยงไม่ยอมพูดคุย

1.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความสามารถในการนำทรัพยากรหรือนำข้อจำกัดต่างๆ ขององค์การมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการบริหารจัดการ มีการบริหารงานตามหลัก PDCA สามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีความเฉลียวฉลาดทางปัญญาและอารมณ์ สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม

1.7 ด้านการมองการณ์ไกล ดังนั้นผู้บริหารควรบูรณาการความเป็นจริงในโลกปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษาต่อไป มองเห็นความสามารถของสมาชิกในองค์การและสามารถดึงศักยภาพที่มีของสมาชิกแต่ละคนไปใช้ให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารนำปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมาปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ให้เหมาะสมทันสมัย ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.8 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงความจริงใจต่อสมาชิกในองค์การ ช่วยเหลือให้เกียรติสมาชิกในองค์การ และในทางกลับกันสมาชิกในองค์การให้ความเคารพและให้เกียรติผู้บริหาร ทุกคนปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่เหมือนน้อง มีพระเดชพระคุณไปกับพระคุณ ให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจด้วยความเสมอภาคทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม เสมอภาคไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ไม่สร้างความหวาดกลัวและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.9 ด้านการเยียวยารักษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้กำลังใจให้คำปรึกษาที่ดีกับสมาชิกในองค์กรเมื่อสมาชิกเกิดความท้อแท้หรือเบื่อหน่ายในการทำงานหรือมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ให้คลายจากอารมณ์ทุกข์โศก ท้อแท้ หรือเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว อีกทั้งไม่นำเรื่องส่วนตัวของสมาชิกไปขยายให้ผู้อื่นรับรู้

1.10 ด้านการตระหนักรู้ ดังนั้นผู้บริหารควรรับรู้ถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรสามารถอ่านและควบคุมอารมณ์ ยอมรับในข้อจำกัดของตนเองของสมาชิกในองค์กรและขององค์กร ผู้บริหารทราบความเคลื่อนไหวต่างๆ ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารเรียนรู้ที่จะเอาชนะความกลัวของตนเอง แยกแยะปัญหาและหาทางออกด้วยการคิดไตร่ตรองที่สมเหตุสมผล มีความรู้เข้าใจสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ดำรงตนด้วยความไม่ประมาท และมองการณ์ไกล เป็นนักพยากรณ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อัครสังฆมณฑลอื่นๆ
2. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อัครสังฆมณฑลอื่นๆ
3. ควรปรับลดจำนวนข้อคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำบางข้อที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกันมาปรับรวมกันให้เป็นข้อเดียวกัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ททรัพย์ประเสริฐ. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ. (2562). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พิสุทธิ์ เหมสกุล. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. สุวีริยาสาสน์.
- สภาการศึกษาคาทอลิก. (2551). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.