

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3

Servant Leadership Of School Administration That Affective To
Organizational Commitment Of Teacher Under Kalasin Primary
Educational Service Area Office 3

อภิชาติ อนันตภักดิ์¹

สุรัตน์ ไชยชมภ²

สมุทพร ชำนาญ³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน อายุ และวุฒิทางการศึกษาของข้าราชการครูรวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยรวม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียวสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนด้านโน้มน้าวใจ (x_5) ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (x_9) และด้านบำรุงรักษาบุคลากร (x_3) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยรวมได้ร้อยละ 38.00 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้

$$\hat{Y} = 2.19 + .20(x_5) + .15(x_9) + .16(x_3)$$

$$\hat{Z} = .26(x_5) + .20(x_9) + .21(x_3)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้/ ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the level and relation between servant leadership of school administrator and organizational commitment of teacher under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, as classified by size of school, age and education, as well as to the variables on servant leadership factors that can predict all aspects of organizational commitment of teacher. The sample consisted of 327 teachers under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used for the study were a set of five-scale questionnaire. The statistics devices used in analyzing the data included mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Servant leadership of school administrator under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 were rated at a high level.
2. Organizational commitment of teacher under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 were rated at a high level.
3. Organizational commitment of teacher under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, as classified by size of school and age were found statistically significant difference at .05 level but educational certificate was found no significance.
4. According to the best prediction equation, it indicated that servant leadership of the Persuasion (x_5) Commitment to the growth of people (x_9) and Healing (x_3) could be used as predictor for organizational commitment of teacher as a whole at 38.00 percent with statistical significance of .05, The raw data and The standard scores predictable equation could be written as follows:

$$\hat{Y} = 2.19 + .20(x_5) + .15(x_9) + .16(x_3)$$

$$\hat{Z} = .26(x_5) + .20(x_9) + .21(x_3)$$

Keywords : Servant Leadership/ Organizational Commitment

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในเชิงสถาบัน สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นขององค์กรต่างๆ จึงได้ให้ความสำคัญกับรูปแบบของการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนวิสัยทัศน์และรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารดั่งนั้นมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ถูกบรรจุไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1)

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มาตราที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งในตัวบทข้อที่ 8.1 ระบุไว้ว่าผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มเพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนและองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมาย สอดคล้องต่อความต้องการ ความพึงพอใจของผู้เรียนและสังคมนั้น เป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จ (ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, 2553, หน้า 2) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งจะทำให้องค์กรเฟื่องฟู คือ ความเป็นผู้นำ (Macik-Frey, Quick, & Cooper, 2009)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาททางอ้อมต่อประสิทธิผลของนักเรียน (Dee et al, 2006; Rosenholtz, 1985) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์หรือทำนายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ คนในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า มีขวัญกำลังใจ ทุ่มเท และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังมีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรรวมทั้งมีความพยายามจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีตลอดเวลา เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้อยู่ในสภาพที่ดียิ่งขึ้น และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะความรู้อิสระและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประสบกับปัญหาการโยกย้ายสถานปฏิบัติงานของครูด้วยในปีการศึกษา 2554-2556 ได้มีการขอโยกย้ายทั้งคำร้องขอย้ายภายในเขต และนอกเขต ในปีการศึกษา 2554 ภายในเขต 80 คำร้อง ภายนอกเขต 115 คำร้อง ในปีการศึกษา 2555 ภายในเขต 81 คำร้อง ภายนอกเขต 128 คำร้อง และ ในปีการศึกษา 2556 ภายในเขต 84 คำร้อง ภายนอกเขต 130 คำร้อง ส่วนการขอลาออกมีการส่งคำร้อง 9 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3, 2556) ซึ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ครูในสถานศึกษาต่างๆ ได้ตั้งความหวังไว้ว่าผู้บริหารจะเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน คอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ แต่ในชีวิตจริงกับพบว่าผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเล็งผลเลิศแต่หงุดหงิดงายฉะฉานนั้นลักษณะของความสัมพันธ์แบบสบายๆเป็นกันเองช่วยเหลือเชื่อใจกันและเสมอต้นเสมอปลายจึงหาได้ยากและผู้บริหารก็คาดหวังให้ครูปฏิบัติงานให้ได้มากกว่าเดิมแต่ได้รับการช่วยเหลือจากครูน้อยลงทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ตรงกันระหว่างครูและผู้บริหาร ไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลนักเรียนการประเมินผลครูการจัดองค์กรในโรงเรียนหรือการจัดชั้นเรียนของนักเรียนซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียด ความริษยาและความขัดแย้ง ทั้งทางวิชาการและส่วนตัว แทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงาม เช่น ความถ้อยทีถ้อยอาศัยและความก้าวหน้าทางอาชีพขาดความรักและสามัคคีในองค์กร ทำให้มีการเขียนขอโยกย้ายสถานปฏิบัติงานงานทั้งของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมาก

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระยะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 เพราะองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมิได้คาดหวังเพียงแต่ต้องการให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่านั้น แต่ยังคาดหวังให้ครูมีความรู้สึกที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีความตั้งใจเสียสละที่ยอมอุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมทั้งความรู้ทักษะและพฤติกรรมอีกทั้งบุคลากรต้องมีคุณภาพมีความรักองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติ

หน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และเป็นประโยชน์ในพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3
4. เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
4. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ได้แก่ตัวแปร ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร และด้านบำรุงรักษาบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,053 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทและลักษณะของเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ตอน ใช้สำหรับถามครูในกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการเลือกมา

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในส่วนที่วัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นนั้นใช้ตัวเลือก 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ในกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการเลือกมา รายละเอียดของคำถามแต่ละตอนเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบโดยถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องขนาดของโรงเรียนซึ่งได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่, โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อายุ ได้แก่ ไม่เกิน 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และวุฒิทางการศึกษาของข้าราชการครูซึ่งได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เรื่องภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2003 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ 3) การบำรุงรักษาบุคลากร 4) มีความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร 7) การมองการณ์ไกล 8) มีจิตบริการ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และ 10) สร้างสรรค์ชุมชน มีจำนวนประเด็นคำถามทั้งสิ้น 70 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เรื่องความผูกพันต่อองค์กร วัดจาก 3 องค์ประกอบหลัก โดยอาศัยแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร มีจำนวนประเด็นคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ กรีนลีฟ (Greenleaf, 2003 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997)

2. นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ กรีนลีฟ (Greenleaf, 2003 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ 3) การบำรุงรักษาบุคลากร 4) มีความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร 7) การมองการณ์ไกล 8) มีจิตบริการ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และ 10) สร้างสรรค์ชุมชน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาจากแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้วพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3. นำข้อคำถามในแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหาและการใช้ภาษาซึ่งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำข้อคำถามสร้างเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งประกอบไปด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ของข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51 - .87 และตอนที่ 3 สอบถามความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .54 - .86 และหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.99 และ .95 ในตอนที่ 2 และ 3 ตามลำดับ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95)
2. บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 166)
3. เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในส่วนนี้ผู้วิจัยระบุค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ พาลแลนท์ (Pallant, 2005, p. 126 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2552, หน้า 130)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สร้างสรรค์ชุมชน มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และการโน้มน้าวใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร และความผูกพันทางด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านของความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึกและด้านความผูกพันทางด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวใจ (X_5)ด้านการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (X_6) และด้านบำรุงรักษาบุคลากร (X_7)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปรเท่ากับ .62 และตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาศสินธุ์ เขต 3 ได้ 38.00เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์สมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.19 + .20(\text{การโน้มน้าวใจ}) + .15(\text{มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร}) + .16(\text{การบำรุงรักษาบุคลากร})$$

และในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .26(\text{การโน้มน้าวใจ}) + .20(\text{มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร}) + .21(\text{การบำรุงรักษาบุคลากร})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ สร้างสรรค์ชุมชน มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การโน้มน้าวใจซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายยุคส์ (Yukl, 2002, p.2) และเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจและปลุกใจให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร (สัมมา รัตนธัย, 2553, หน้า 14) ปัจจุบันความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปมากจากในอดีตการบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบหมายอำนาจการแข่งขัน กลายเป็นการให้ความร่วมมือการเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลายเป็นการรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตามผู้บริหารจึงหันมาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีตามต้องการ ดาฟท์(Daft, 2005) ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) การยอมรับและการเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and Empathy) การบำรุงรักษาบุคลากร (Healing) การมีความตระหนักรู้ (Awareness) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างโมทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) การมองการณ์ไกล (Foresight) การมีจิตบริการ (Stewardship) การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) การสร้างสรรค์ชุมชน (Building Community) วอง (Wong, 2005 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 207) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นกฎธรรมชาติเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้จากภายนอกและอำนาจของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมาจากภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (Covey, n.d. cited in Lawrence, 2002) ผู้บริหารขององค์กรควรจะมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร (ภารดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 77-78) และงานวิจัยของ เจียรระไน ไชยนา (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมและจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร และความผูกพันทางการคงอยู่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (เตือนใจ พันสีมา, 2553, หน้า 24) ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยมีความเชื่อทัศนคติด้านบวกต่อองค์กร (Steers and Porter, 2011) เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคตซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อในการกิจและเป้าหมายองค์กรหรือบริษัทและมีความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง (Newstrom and Keith, 1998, p.198) เห็นได้ว่าเมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคงนั้นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Commitment” ทั้งนี้เพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร

สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของค่านิยมความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล นอกเหนือจากการบริหารจัดการที่ดีแล้วยังต้องอาศัยแนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำร่วมสมัยที่เน้นการทำงานในลักษณะที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จในวัตถุประสงค์ ร่วมด้วยการอำนวยความสะดวก การพัฒนาของแต่ละบุคคล การเสริมพลังอำนาจ และการทำงานร่วมกันที่เป็นความมั่นคงของสุขภาพและสวัสดิการระยะยาวของผู้ตามซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นแนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การปฏิบัติตนให้ผู้ตามได้ประจักษ์ในการรับใช้จะสามารถลดความไม่พอใจในการทำงานและ เป็นธรรมชาติของผู้นำที่มีความรู้สึกผูกพันกับการให้บริการผู้อื่นเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเข้าอกเข้าใจกัน เกิดความรักความเข้าใจภายในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุดสอดคล้องกับ เดิร์ก และคณะ (Dirk V. D., et al,2013) ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์และความแตกต่างของภาวะเป็นผู้นำคนรับใช้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการศึกษาศึกษาเชิงลึกถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรระหว่างภาวะเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาวะเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่องาน แต่อย่างไรก็ตามทั้งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลที่แตกต่างกันโดย ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในภาวะเป็นผู้นำคนรับใช้ ส่วนผู้บริหารมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ พัฒนพงษ์ ทรายชู (2555, หน้า 72) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และด้านบำรุงรักษาบุคลากร แนวคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นการบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้มุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อผู้อื่น เอาใจใส่บริการ จัดสรร สิ่งเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์สูงสุดความสะอาดปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์ และให้การสนับสนุนแก่ผู้ทำการเสียสละไม่เห็นแก่ตัวโดยสามารถเสียสละความสุขส่วนตน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงมีความสำคัญต่อคนทุกคน สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Van Dierendonck&Nuijten (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและความมุ่งมั่นของอารมณ์ ซึ่งการวิจัยได้แสดงให้เห็นภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านบวกคาดการณ์การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ด้านสร้างสรรค์ชุมชน มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และการโน้มน้าวใจเป็นพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด จึงควรมีการส่งเสริม สนับสนุน สนับสนุน เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านการมีจิตบริการของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันทางการคงอยู่ของข้าราชการครูอยู่ในลำดับสุดท้าย จึงควรมีการจัดการส่งเสริมและพัฒนาในด้านนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบให้เป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมและมีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลที่ได้รับความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของพฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

เจียรไน ไชยนา. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี, 2553.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

เตือนใจ พันสีมา. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.

พัฒนพงษ์ ตราชู. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับความผูกพัน

ต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

- การดี อนันต์ธานี. **หลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มนตรี, 2553. สมุทร ชำนาญ. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์, 2554.
- _____. **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ : มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา**. วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา,5(2), 1-14, 2554.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. **เอกสารกำลังคนและการโยกย้าย**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3, 2556.
- _____. **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2556**. วันที่ค้นข้อมูล 1 พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.kalasin3.go.th/view.php?article_id=2587,2556.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559**. วันที่ค้นข้อมูล 16 พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210., 2555.
- สัมมา รรณิธย์. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส. 2553.
- Allen, N.J. and Meyer.J.P. The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63: 18., 1997.
- Cronbach, L.J. **Essentials of psychological testing 5th ed**. New York : Harper & Row, 1990.
- Daft, R.L. **The Leadership Experience 3rd ed**. Mason, OH : Thomson South-Western. 2005.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. **Urban Education**, 41, 603-627.
- Dirk, V. D. , Daan S., Pieter B., Ninotchka D. W., Jorrit, A. **Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes**. Rotterdam School of Management, Erasmus University, The Netherlands. 2013.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608, 1970.
- Lawrence, L.J. “For Truly, I Tell You, They Have Received Their Reward” Investigating honor precedence and honor virtue the Catholic. **Biblical Quarterly**, 64, 687. 2002.
- Likert, R. “The Method of Constructing and Attitude Scale”, **Reading in Attitude Theory and Measurement**.Fishbein, Matin, Ed. New York : Wiley & Son, 1967.
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Cooper, C. L. Authentic leadership as a pathway to positive health. **Journal of Organizational Behavior**. 30: 453-458. 2009.
- Newstrom, J W. and Davis, K. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. New York : McGraw-Hill, 1998.
- Rosenholtz, S. Effective schools : Interpreting the evidence. **American Journal of Education**, 93, 352-387, 1985
- Steers, R. M. and L.W. Porter. **Motivation and Work Behavior.3rd ed** . New York : McGraw-Hill. 1983.

- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. **Journal of Business and Psychology**, 26, 249–267. 2011.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. **Journal of Business and Psychology**, 26, 249–267. 2011.
- Yukl, G.A.. **Leadership in Organizations**. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall. 2002.