

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของ
ครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่**

**The Relationship between Ethical Leadership of School Administrators
and Organizational Commitment in Christian's Schools under the
Foundation of the Church of Christ in Thailand
in Chiangrai – Chiangmai**

สุพัตรา สิริคังตัง^{1*} และ พูลสุข หิงคานนท์²

Supattra Sittikongtang^{1*} and Poonsuk Hingkanant²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ 2) ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียน คริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ทั้งทางด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ จำนวน 327 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กร ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) 2) ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .614$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความผูกพันในองค์กรโรงเรียนคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

¹ ผู้วิจัย ครูโรงเรียนคริสเตียนนานาชาติเชียงราย จังหวัดเชียงราย

² รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

*Corresponding author; email: weeraphan.siririth@crc.ac.th

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to study on ethical leadership of school administrators in Christian's schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai – Chiangmai, 2) to investigate on organizational commitment in Christian's schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai – Chiangmai by attitudes and behavior, 3) to find on the relationship between ethical leadership of school administrators and organizational commitment in Christian's schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai-Chiangmai. The sample comprised 327 teachers who worked at Christian's schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai – Chiangmai multistage random samplings were use. The research tools comprised three sets of questionnaires, covering personnel data, ethical leadership of school administrators, and the organizational commitment of teacher. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product-moment Correlation Coefficient).

The findings were as follows. 1) the ethical leadership of school administrators in Christian's schools at high level ($\bar{x} = 4.30$ S.D. = 0.66), 2) the organizational commitment of teacher at highest level ($\bar{x} = 4.58$ S.D. = 0.40). Finally, 3) there was statistically significant positive correlation at moderate level ($r = .614$) between the ethical leadership of school administrators in Christian's schools and organizational commitment of teacher in Christian's schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai – Chiangmai at $p < .01$.

Keywords: Ethical Leadership of School Administrators, Organizational Commitment of Teacher in Christian's School, The Church of Christ in Thailand

บทนำ

การจัดการศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาเยาวชนคริสเตียนและบุคคลทั่วไปให้ได้รับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบของพระเยซูคริสต์ (The Church of Christ in Thailand, 2008) พันธกิจการศึกษาประกอบด้วยสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีสำนักงานพันธกิจการศึกษาเป็นผู้ประสานงานระหว่างคณะกรรมการพันธกิจการศึกษา กับสถาบันการศึกษาและมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 แห่ง ระดับอุดมศึกษา 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ 2) เพื่อให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นพลเมืองดี รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ 4) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษา (Surapong, 2018) จากเอกสารประกอบการรายงานพันธกิจการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2014 ถึงเดือนเมษายน ค.ศ. 2016 (Sin, 2016) เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ

ครั้งที่ 34 ได้ระบุอุปสรรคปัญหาของพันธกิจการศึกษาที่ควรได้รับการแก้ไข คือ การขาดแคลนบุคลากรในระดับผู้นำที่มีศักยภาพในการนำองค์กร การพัฒนาการเรียนการสอนคริสเตียนศึกษา (วิชาคริสตจริยธรรม) ไม่สามารถบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมหลักในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้เท่าที่ควร จึงมีการเสนอให้กำหนดนโยบายให้กรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูคริสเตียน ให้ความสำคัญกับพันธกิจคริสเตียนศึกษา (วิชาคริสตจริยธรรม) ในโรงเรียนและประกาศเรื่องราวข่าวดีของพระเยซูคริสต์ตามพระมหาบัญชามอบหมายจากข้อเสนอนี้ แสดงให้เห็นว่า สภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญในด้านการเตรียมหรือพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษา และด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักของศาสนา

ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการให้พันธกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้นำสถานศึกษาจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม (Suthep, 2002) อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคม ของนักเรียน และต่อวิชาชีพครู โดยระบุว่าสังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากครูใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษา เช่น โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (Moral Institute) ที่ช่วยกำหนดปทัสฐานของสังคม (Social Norm) อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบด้านศีลธรรม (Moral Agent) ที่จะส่งผลกระทบต่อครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษา (Greenfield, 1991 อ้างโดย Suthep, 2002) ซึ่งนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010) ได้เสนอว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะเป็นผู้ที่เปี่ยมแบบอย่างของการดำรงตนที่ดีงามตามคุณธรรม จริยธรรม ในการนำผู้ร่วมงานให้ดำรงตนในจริยธรรมที่ดีงามได้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) การให้ความเคารพให้เกียรติผู้อื่น (Respects Others) 2) การบริการคนอื่น (Serves Others) 3) การแสดงความออกถึงความยุติธรรม (Shows Justice) 4) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ (Manifests Honesty) 5) การสร้างชุมชน (Builds Community) ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าวได้

การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งผลต่อการได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้บริหาร (Surat, 2014) ทั้งยังสามารถทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ (Office of the Civil Service Commission, 2009) เหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี ในการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย แต่จากรายงานพันธกิจของสภาคริสตจักร (Sin, 2016) พบว่า สถานศึกษาของมูลนิธิสภาคริสตจักรมีบุคลากรลาออกจากราชการ โดยมีจำนวนครูผู้สอนและบุคลากรที่เป็นคริสเตียนที่ลดลงทุกปี กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 1,324 คน พ.ศ. 2558 มี 1,276 คน พ.ศ. 2559 มี 1,265 พ.ศ. 2560 มี 1,270 คน รวม 3 ปี ลดลง 54 คน ทั้งนี้ยังไม่รวมจำนวนครูและบุคลากรคริสเตียนในมหาวิทยาลัยของคริสเตียนภายใต้สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรอีก 2 แห่ง ที่ลดจำนวนจากปี ค.ศ. 2016 – 2017 จำนวน 116 คน และครู บุคลากรที่ยังไม่ใช่คริสเตียนที่ลดน้อยลงไปอีกจำนวน 220 คน (Surapong, 2018) การลดลงของจำนวนอาจารย์จากการลาออกสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจมาจากทัศนคติต่อองค์กรหรือพฤติกรรมในการทำงานขององค์กร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับสังคมในองค์กร โดยการผูกพันตัวเองเข้ากับสัมพันธภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์กรตอบสนองความต้องการของบุคคลแล้วความยึดมั่นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะเกิดขึ้น โดยแบ่งเป็นความผูกพันใน 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่องที่บุคคลในองค์กรจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดไป 2) ความผูกพันในองค์กรที่เป็นลักษณะ

รวมกลุ่ม ที่สมาชิกมีความผูกพันทางสังคมในองค์กร เกิดการรวมกลุ่ม 3) ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะควบคุม เป็นลักษณะการยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานค่านิยมร่วมกัน

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979) ได้เสนอว่า ทศนคติความผูกพัน ของบุคคลต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 1) การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร 2) การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร 3) การมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และสกินเนอร์ เวลบอร์น และคอนเนล (Skinner, Wellborn and Connell, 1990) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ได้แก่ 1) การรับรู้ด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงาน 2) การเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กร 3) การพัฒนาความสามารถตนเอง 4) ช่วยส่งเสริมงานในองค์กรแม้ว่างานไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ 5) ปกป้อง ชื่อเสียงองค์กร

จากการศึกษาของ Saenguan (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของครูของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของครู 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ และพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Sasithorn and Manulina (2014) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดดังนี้

1. ตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกับความผูกพันในองค์กรของ ครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยผู้วิจัยนำ แนวคิดของ Northouse (2010) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

- 1.1 การให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น (Respects Others)
- 1.2 การบริการคนอื่น (Serves Others)

- 1.3 การแสดงความออกถึงความยุติธรรม (Shows Justice)
 - 1.4 การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ (Manifests Honesty)
 - 1.5 การสร้างชุมชน (Builds Community)
2. ตัวแปร ความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามแนวคิดของ สโต (Staw, 1977 อ้างโดย Pramahaprasong, 2014) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของนักวิชาการที่อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทั้ง 2 ประเภทที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ดังนี้
- 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่
 - 2.1.1 การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.1.2 การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร
 - 2.1.3 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ สกินเนอร์, เวลบอร์น และคอนเนล (Skinner, Wellborn and Connell, 1990) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่
 - 2.2.1 การรับรู้ด้านบวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงาน
 - 2.2.2 การเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กร
 - 2.2.3 การพัฒนาความสามารถตนเอง
 - 2.2.4 ช่วยส่งเสริมงานในองค์กรแม้ว่างานไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
 - 2.2.5 ปกป้องชื่อเสียงองค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ จำนวน 7 โรงเรียน ครูทั้งหมดจำนวน 1,346 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ จำนวน 327 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครืจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง : ประชากร เท่ากับ 1 : 4.53 สุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนโดยการจับสลากชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้าน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นคำถามในเชิงบวก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นคำถามในเชิงบวก

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.915 แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีค่าความเที่ยง 0.922 และ 0.920 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์ร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร โรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตจังหวัดเชียงราย - เชียงใหม่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุล ในแบบสอบถาม
2. การปกปิดข้อมูลโดยให้แบบสอบถามทุกฉบับบรรจุลงในซองเอกสารสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมให้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัยถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัด เชียงราย – เชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.10) มีอายุระหว่าง 31 – 40 มากที่สุด (ร้อยละ 30.00) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 83.50) มีอายุการทำงานในโรงเรียนตั้งแต่ 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.50) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 66.10)
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) รองลงมา คือ ด้านการสร้างชุมชน (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงออกถึงความยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่น้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ จำแนกภาพรวมและรายด้าน (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลค่าระดับ
ด้านการให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น	4.27	0.65	มาก
ด้านการบริการคนอื่น	4.28	0.66	มาก
ด้านการแสดงออกถึงความยุติธรรม	4.23	0.66	มาก
ด้านการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์	4.41	0.66	มาก
ด้านการสร้างชุมชน	4.30	0.65	มาก
รวม	4.30	0.66	มาก

3. ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) ความผูกพันด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยภาพรวม

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลค่าระดับ
ความผูกพันด้านทัศนคติ	4.63	0.41	มากที่สุด
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	4.53	0.40	มากที่สุด
รวม	4.58	0.40	มากที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .614$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาจำแนกความผูกพันรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมทิศทางบวกที่ระดับปานกลางเช่นกัน ($r = .582$ และ $.592$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความผูกพัน ในองค์กร			แปลผล
	ด้านทัศนคติ	ด้านพฤติกรรม	รวม	
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.582**	.592 **	.614**	ระดับปานกลาง

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปผลจากรายงานผลทางสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกตัวแปร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพันธกิจการศึกษาในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาเยาวชนคริสเตียนและบุคคลทั่วไปให้ได้รับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบของพระเยซูคริสต์ โดยสภาคริสตจักรเน้นกำหนดนโยบายให้กรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนครูคริสเตียนให้ความสำคัญกับพันธกิจคริสเตียนศึกษา (วิชาคริสตจริยธรรม) ในโรงเรียนและประกาศเรื่องราวชีวิตของพระเยซูคริสต์ตามพระมหาบัญชามอบหมาย จากข้อเสนอนี้แสดงให้เห็นว่าสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญในด้านการเตรียมหรือพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษาและด้านจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Yupin (2018) ที่ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เสนอว่าการที่ผู้บริหารเป็นคนที่มีความรู้ลึกหรือความต้องการที่จะสนับสนุน พัฒนา ตอบสนอง บริการ หรือช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรให้มีจิตใจรักงานและมีความรักให้แก่โรงเรียน ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความรักโรงเรียน มีความต้องการที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนด้วยความด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ทั้งยังทำให้บุคลากรยินดีที่จะร่วมทำกิจกรรม และปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานและทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนสามารถสร้างผลงานของที่โดดเด่นได้หลาย ๆ ด้าน ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากร ให้มีจิตใจรักงานและมีความรักให้แก่โรงเรียน การทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารช่วยสร้างศรัทธาแก่บุคลากรและเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นตัวผลักดันให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานให้อย่างมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้โรงเรียนมีบุคลากรที่ทำงานเก่ง มีความสามารถจำนวนมากอยู่ในโรงเรียน และทำงานให้โรงเรียนด้วยความเต็มใจ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องกระทำเป็นแบบอย่างในด้านจริยธรรม สอดคล้องกับความคิดของ Suthep (2002) ที่เห็นว่า ผู้นำสถานศึกษาน่าจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม และกรีนฟิลด์ (Greenfield, 1991 อ้างโดย Suthep, 2002) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคม ของนักเรียน และต่อวิชาชีพครู โดยระบุว่าสังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากครูใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษา เช่น โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (Moral Institute) ที่ช่วยกำหนดทิศทางของสังคม (Social Norm) อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบด้านศีลธรรม (Moral Agent) ที่จะส่งผลกระทบต่อครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบกับคุณสมบัติของผู้นำ/ผู้บริหารที่จะได้รับเลือกนั้นต้องมีคุณสมบัติตามหลักพระคริสต์ธรรมคัมภีร์ด้วย กล่าวคือ ผู้นำต้องนำโดยมีคุณสมบัติด้านจริยธรรมก่อน มิใช่แต่คุณสมบัติด้านความสามารถเป็นหลัก ในพระคริสต์ธรรมคัมภีร์เมื่อมีการตั้งผู้นำ มักจะกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะมาทำหน้าที่เสมอ ดังในพระคริสต์ธรรมคัมภีร์อพยพ 18:21 “ยิ่งกว่านั้นท่านจงเลือกคนที่สามารถจากพวกประชาชน คือ คนที่ยำเกรงพระเจ้า ไว้วางใจได้ และไม่กินสินบน แต่งตั้งคนอย่างนี้ไว้เป็นผู้ปกครองคนพันคนบ้าง ร้อยคนบ้าง ห้าสิบคนบ้าง ลิบคนบ้าง” ซึ่งสอดคล้องกับ Saengau (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเป็นอย่างมากโดยภาพรวมต่อประเด็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ และพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) ทั้งนี้เพราะการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ (Manifests Honesty) คือ การที่ผู้นำต้องดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสดงออกถึงการอยากได้สิ่งของผู้อื่น ความโลภ ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่พูดปดหรือโกหกหลอกลวงผู้อื่น เพราะการโกหกทำลายความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Northouse, 2010) ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ นั้นเป็นคริสตศาสนิกชนที่ยึดถือคำสอนของพระเยซูคริสต์ และได้รับการเลือกตามขั้นตอนแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนของมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย (Poramet, 2014) ดังในพระคริสตธรรมคัมภีร์ (Thai Bible Society, 1998) 2 โครินธ์ 4:2 อาจารย์เปาโลได้เขียนไว้ว่า “เราได้ละทิ้งเล่ห์เหลี่ยมต่าง ๆ ที่น่าอับอายไปหมดสิ้นแล้ว เราไม่ทำกลอุบายและไม่ได้พรางพลังพระกิตติคุณของพระเจ้า แต่โดยสำแดงสัจจะ เราเสนอตัวเราให้กับจิตสำนึกผิดชอบของคนทั้งปวงจำเพาะพระพักตร์พระเจ้า ” ประกอบกับที่ผู้รับใบอนุญาตตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อคริสตศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ (The Church of Christ in Thailand, 2008) เรื่องนี้ยังรวมไปถึงวิธีการในการนำก็ต้องเป็นวิธีที่ชอบธรรมด้วย จากบริบทของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นโรงเรียนวิถีสันติสุข ดังนั้นเรื่องของความซื่อสัตย์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ตัวผู้นำ/ผู้บริหารพึงมีเป็นอันดับแรกในการทำพันธกิจ เพื่อเกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อตัวเองได้รับเกียรติ แต่เพื่อถวายเกียรติแด่พระเจ้าด้วยชีวิตของผู้นำเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Suthep (2011) ที่ระบุว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความซื่อสัตย์ ได้แก่ เปิดเผยความจริงและมีความโปร่งใส มีความจริงใจให้กับผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ Silpchai (2004) ได้อธิบายลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำว่าต้องนำด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจ มิใช่ด้วยการใช้เล่ห์เหลี่ยม ผู้นำต้องนำด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจต่อพระเจ้า ต่อตนเอง และต่อผู้ที่ตนนำ มิใช่ความรักดีของผู้ที่ตนนำเพื่อประโยชน์ของตนเอง ในการนำต้องใช้สติปัญญาอย่างมากแต่ต้องไม่ใช่สติปัญญาที่แฝงด้วยเล่ห์เหลี่ยม ควรเป็นสติปัญญาแห่งความชอบธรรมและสร้างสรรค์เท่านั้น

ส่วนด้านการแสดงออกถึงความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) ทั้งนี้เพราะการแสดงออกถึงความยุติธรรม (Shows Justice) คือ การที่ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเท่าเทียมกัน ความเที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ไม่ให้สิทธิแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ต้องแสดงให้เห็นทุกคนในองค์กรเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความโปร่งใส ชัดเจนตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม (Northouse, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ Wannapa (2009) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาคริสเตียนที่พึงปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามหลักพระคริสตธรรมคัมภีร์ว่าต้องปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง (โคโลสี 4:1) จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม (ยากอบ 5:4 มาลาคีย์ 3:5) และผู้บังคับบัญชาที่เป็นคริสเตียนต้องตระหนักว่าตนเองมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้ขอบเขตของกฎหมายต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องในเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วยลาภัยต่าง ๆ ค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย การใช้แรงงานหญิงและ

เด็ก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าบางครั้งผู้นำ/ผู้บริหารไม่ได้อธิบายเหตุผลที่ชัดเจนกรณีที่มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกันออกไป จึงเป็นเหตุให้เกิดความสงสัย ไม่ชัดเจนในเรื่องของความยุติธรรม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของครูในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

2. ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัด เชียงราย – เชียงใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีความผูกพันกับโรงเรียนในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และยอมรับเป้าหมายของความตั้งใจทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 31-40 ปีมากที่สุด รองลงมา อายุ 20-30 ปี และมีอายุการทำงานช่วง 1-5 ปี มากที่สุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีเป็นวัยแรงงานที่ยังเป็นช่วงของการตื่นตัวกับการทำงานที่ต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และต้องการทำงาน ที่ท้าทายความสามารถ และต้องการความสำเร็จในงาน ต้องการความมั่นคงเพราะกำลังอยู่ในวัยที่ต้องการสร้างเนื้อสร้างตัว และเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทำงานในองค์กรที่มั่นคงได้ ประกอบกับโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในด้านการจัดการศึกษาและตั้งมานาน มีผู้สำเร็จการศึกษาไปสร้างชื่อเสียงให้กับสังคมมากมาย ครูที่สนใจไปปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องสมัครเข้าปฏิบัติงานตามเงื่อนไขของแต่ละโรงเรียนกำหนด และการรับสมัครครูเข้ามาปฏิบัติงานโรงเรียนนั้นจะมีกระบวนการคัดเลือกและมีการพิจารณาผู้ที่เข้ามาทำงานต้องพร้อมที่จะยอมรับในหลักปฏิบัติตามพระคริสตธรรมคัมภีร์ และจะเน้นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่เป็นคริสตศาสนิกชนก่อนเพราะพื้นฐาน บริบทในด้านความเชื่อเหมือนกัน จะทำให้เกิดการยอมรับและความผูกพันในองค์กรได้มากกว่า ซึ่งครูส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานนับถือศาสนาคริสต์ (Surapong, 2018) และโรงเรียนจะมีการให้ครูที่สมัครเข้าทำงานเซ็นสัญญาการทำงาน และการได้รับเงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่าที่ทางราชการกำหนดตามวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 (Ministry of Education, 1999) และยอมรับในเงื่อนไขการปฏิบัติตามหลักปฏิบัติตามพระคริสตธรรมคัมภีร์ที่โรงเรียนกำหนด จึงเป็นข้อผูกพันที่เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวของครูผู้ปฏิบัติในโรงเรียนและสะท้อนถึงการมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาความผูกพันด้านทัศนคติของครูในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ใช้ความพากเพียร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรส่วนมากเป็นคริสตศาสนิกชน และมีความเข้าใจในหลักข้อเชื่อ หลักปฏิบัติ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียนที่มีพันธกิจเป็นโรงเรียนวิถีคริสเตียน ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อคริสตศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ มุ่งฝึกอบรมและจัดการศึกษาแก่เยาวชนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และฐานะของบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ให้ถึงความสมบูรณ์ด้วยการเป็นพลเมืองดี มีความรักชาติ ศรัทธาในศาสนา และจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ มีมนุษยธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีสุขนิสัยและสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีจิตใจและอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้เป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และประกอบอาชีพอย่างมี

ประสิทธิภาพ สามารถดำรงตนอย่างพอเพียงและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีสันติสุข อันเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบพระเยซูคริสต์ ซึ่งครูทุกคนต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Silpchai (2004) กล่าวว่า เพื่อเป็นการรับใช้พระเจ้า (ยอห์น 12:26 “ถ้าผู้ใดจะรับใช้เรา ผู้นั้นก็ต้องตามเรามา และเราอยู่ที่ไหนผู้รับใช้ของเราจะอยู่ที่นั่นด้วย ถ้าผู้ใดรับใช้เรา พระบิดาก็จะทรงประทานเกียรติแก่ผู้นั้น”) ครูของโรงเรียนจึงเกิดความปรารถนาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุมแทรงกาย แรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ส่วนความผูกพันด้านพฤติกรรมของครูในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันการรับรู้ด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงาน การปกป้องชื่อเสียงองค์กร การช่วยส่งเสริมงานในองค์กร และการพัฒนาความสามารถตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และการเสนอความคิดใหม่แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ เป็นการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง และมีระบบการคัดเลือกที่เป็นระบบ มีการจ่ายค่าตอบแทนและมีสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหน่วยงาน สวัสดิการมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ. 2009 (The Church of Christ in Thailand, 2008) ที่มีบำเหน็จให้กับครูที่ลาออกตามระเบียบ ซึ่งสร้างความมั่นคงให้กับครู ซึ่งจากข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูตระหนักว่าโรงเรียนเป็นผู้มีพระคุณที่ให้ชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดกว่าข้อคำถามในความผูกพันด้านพฤติกรรม สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความผูกพันกับโรงเรียนและพยายามพัฒนาตนเอง มีความตั้งใจทำงาน (Sudjai, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสกินเนอร์, เวลเบอร์ และคอนเนล (Skinner, Wellborn and Connell, 1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม จะเกิดขึ้นได้ บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นพื้นฐานของชีวิตตามเป้าหมายความตั้งใจทำงานจึงจะเกิดขึ้น เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจทำงานหนักเพื่อไปสู่จุดหมายขององค์กร โดยพยายามช่วยเหลือองค์กร ในทุกเรื่องที่ตนเองมีความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ Thapanee (2016) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.614$) ที่ระดับความมีนัยสำคัญระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามแนวทางคริสต์จริยธรรม โดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามครรลองคริสต์ศาสนามาควบคุมการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การที่ครู บุคลากร ผู้นำผู้บริหารโรงเรียนต้องมีชีวิตที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้านจริยธรรมที่ดี ประกอบกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในการกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยั่งยืนต่อสถานศึกษาและชุมชน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล จึงอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและนักเรียน (Surat, 2014) สอดคล้องกับ Suthasinee, Kanok-On and Songsak (2011) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากเพียงใดต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า เป็นทั้งหัวและเป็นหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามอง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้บริหาร (Surat, 2014) ทั้งยังสามารถทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา จนสามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ (Office of the Civil Service Commission, 2009) เหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี ผู้นำเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของการบริหารองค์กร ผู้นำจึงเป็นตัวนำความผูกพัน ในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดีว่า พนักงานผูกพันระดับใด การที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันในองค์กร เพราะเหตุความใกล้ชิด ความเชื่อใจ ความรักที่พนักงานมีต่อผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Suphot, 2016) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดความผูกพันทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรมต่อองค์กรในระดับมากด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Saengau (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความผูกพันองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ และพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูในโรงเรียน ดังนั้นมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยต้องพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้านจริยธรรมที่ดี เพื่อที่บุคลากรในสถานศึกษาจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารด้านการแสดงออกถึงความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าทุกด้าน ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นในความยุติธรรมในการบริหารของผู้บริหารอย่างโปร่งใส

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันด้านพฤติกรรม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเพื่อสร้างและพัฒนา
นักบริหารที่จะส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Bunyakiet, T. (2016). **Perception of organizational climate that influences organizational commitment and good membership behavior of employees towards the organization**. Master's independent study in Business Administration: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chairacha, Y. (2018). **Management strategies and leadership for viability of schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand**. Doctoral's thesis in Educational Leadership and Human Resource Development: Chiang Mai Rajabhat University. (in Thai)
- Chaisompoo, S. (2014). "Moral leadership in school management". **Journal of Educational Administration Burapha University** 8(2): 1-15. (in Thai)
- Chaovaroenrat, S. (2004). **Develop Christian leadership**. Bangkok: Christian Institute for Church Studies and Development (CED). (in Thai)
- Charoynoot, P. (2014). **Guidelines for education provision for human development based on protestant Christianity**. Master's thesis in Development Education: Chulalongkorn University. (in Thai)
- The Church of Christ in Thailand. (2008). **Church structure in Thailand**. http://www.cct.or.th/pages/p1_10.html. October 30, 2018 (in Thai)
- The Church of Christ in Thailand. (2015). **Policy and Church Justice in Thailand, BC 2015 – 2018**. Bangkok: The Church of Christ in Thailand. (in Thai)
- Kimhachan, S. (2016). **Mission statement report from May 2014 - April 2016 : Present to the general assembly of the church in Thailand the 34th ordinary period**. Chaing Mai: The Chaing Mai Christian School. (in Thai)
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement.
- Ministry of Education. (1999). **National Education Act 1999**. Bangkok: Siam Sport Syndicate. (in Thai)
- Mitkul, S. (2018). **Summary of mission statement of the Church of Christ in Thailand between May 2016 - April 2018 : Proposed at the 35th general assembly of the church of Christ in Thailand**. Bangkok: The Church of Christ in Thailand. (in Thai)
- Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). "The measure of organization commitment". **Journal of Vocational Behavior** 14(2): 224-241.

- Naksawat, S. (2016). **Employee engagement survey : Survey of employee engagement in concepts theory and practice**. Bangkok: Pim Dee Printing. (in Thai)
- Northouse, Peter G. (2010). **Leadership theory and practice**. (3rd ed.). United States of America: Sage Publications.
- Office of the Civil Service Commission. (2009). **Guide for selection and selection of government employees**. Bangkok: Office of the Civil Service Commission. (in Thai)
- Palasarn, S. (2011). **Alternative : Ethical leadership indicators development for school principals under the Office of the Basic Education Commission**. Doctor of Philosophy Thesis Faculty of Management Studies Khonkaen University. (in Thai)
- Phongsriwat, S. (2002). **Leadership: Theory and practice**. Chiang Rai: Faculty of Management Science Chiang Rai Rajabhat Institute. (in Thai)
- Manyart, S, Somprat, K and Poosrion, S. (2011). "Relationship models structure of factors affecting ethical leadership of school administrators under the Department of Local Administration (A structural equation model of factors 9 affecting ethical leadership of school administrators under the Department of Local Administration)". **Journal of Educational Administration** 7(1): 82-93. (in Thai)
- Rueangcharoensuk, W. (2009). **Christian ethics**. Chiang Mai: Wilas Printing. (in Thai)
- Saengau, P. (2014). **Ethical leadership affecting to organizational commitment of public servant in Bangkok**. Master's thesis in Business Administration: Bangkok University. (in Thai)
- Skinner, E. A., Wellborn, J. G., and Connell, J. P. (1990). "What it takes to do well in school and whether I've got it : A process model of perceived control and children's engagement and achievement in school. **Journal of Educational Psychology** 82: 22 – 32.
- Thai Bible Society. (2007). **The bible old testament and new Testament**. Bangkok: Thai Bible Society.
- Thipchoti, S. and Wong, M. (2014). **Organizational ethics and perceived organizational culture that affect organizational commitment of private company employees in Bangkok**. Master's thesis of Business Administration in Management program :Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Wichai, S. (2003). **The social system for school that effects to the efficiency of the school in the church of Christ in Thailand**. Master's thesis in Education: Silpakorn University. (in Thai)

(In Thai)

กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม

สปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

ฐาปณี บุญยเกียรติ. 2559. การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรเมศวร์ ชรอนนุช. 2557. แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ตามแนวคริสต์ศาสนิกายโปรเตสแตนต์.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาประสงค์ แสงอ่อน. 2557. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุพิน ชัยราชา. 2561. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและภาวะผู้นำเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

วรรณภา เรืองเจริญสุข. 2009. จริยธรรมคริสเตียน. เชียงใหม่: วิสาการพิมพ์.

ศศิธร ทิพโชติ และ มนุ สีนะวงศ์. 2557. จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิลป์ชัย เชาวน์เจริญรัตน์. 2004. พัฒนภาวะผู้นำคริสเตียน. กรุงเทพฯ: สถาบันคริสเตียนศึกษาและพัฒนาคริสตจักร (ซีอีดี).

สุดใจ วิชัย. 2003. ระบบสังคมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมาคมพระคริสตธรรมไทย. (2550). พระคริสตธรรมคัมภีร์ ภาคพันธสัญญาเดิมและพันธสัญญาใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.

สภาคริสตจักรในประเทศไทย. 2008. โครงสร้างสภาคริสตจักรในประเทศไทย [Online].

http://www.cct.or.th/pages/p1_10.html. สืบค้น ตุลาคม 2018

สภาคริสตจักรในประเทศไทย. 2558. นโยบายและยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทย คริสตศักราช 2015 – 2018. กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา.

สินธุ์ คิมพะจันทร์. 2016. รายงานพันธกิจการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ค.ศ.2014 – เดือนเมษายน ค.ศ. 2016: เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญครั้งที่ 34. เชียงใหม่: โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน.

สุธาสนี แม้นญาติ; กนกอร สมปราษฎ์; ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554. โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (A

Structural Equation Model of Factors 9 Affecting Ethical Leadership of School Administrators under the Department of Local Administration). วารสารบริหารการศึกษา. 7(1), January – June 2011, p. 82-93.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ เชียงราย

สุเทพ ปาลสาร. 2554. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. 2559. Employee Engagement Survey: การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

สุพงษ์ มิตรกุล. 2018. สรุปรายงานพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ระหว่างเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2016 – เดือนเมษายน ค.ศ.2018: เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ครั้งที่ 35. กรุงเทพฯ: สภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย.

สุรัตน์ ไชยชมภู. 2557. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เมษายน-กันยายน): 1-15.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552. คู่มือการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.