

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ
ในจังหวัดอุทัยธานี*

SCHOOL ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP AFFECTING
GOVERNMENT TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN
GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN UTHAITANI PROVINCE

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์

Teerapat Phetsrijan

พิชญภา ยืนยาว

Pitchayapa Yuenyaw

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand

E-mail: teerapat.kruneung@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ

* Received 4 June 2019; Revised 18 July 2019; Accepted 24 July 2019



2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการครูโรงเรียน

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' ethical leadership; 2) identify the level of teachers' organizational commitment; and 3) analysis the ethical leadership affecting teacher' organizational commitment. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 310 teachers of government primary school in Uthaitani Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: school administrators' ethical leadership was 0.89 and teachers' organizational commitment was 0.95. Data were analysed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The finding of this research was as follows:

1. Overall and in specific aspects, school administrators' ethical leadership was at a high level. These aspects were respect, participation, good governance, and trust.



2. Overall and in specific aspects, teachers' organizational commitment was at a high level. These aspects were normative commitment, affective commitment, and continuance commitment.

3. The administrators' ethical leadership in the aspects of respect, participation, and trust, together predicted the teachers' organizational commitment with statistical significance at .01.

Keyword: ethical Leadership, school Administrators, organizational commitment, government teachers

บทนำ

คน (Human) และทุนมนุษย์ (Human capital) คือ ปัจจัยสำคัญในการผลิตและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมศาสตร์ ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรและประชาสังคมนั้น ๆ ดังนั้น คนหรือบุคลากรในองค์กรจึงเป็นศูนย์กลางที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ เพื่อเป็นต้นทุนสู่การสร้างสรคองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่องค์การ องค์กรจึงถือเป็นหน่วยทางสังคมที่อยู่ภายใต้และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคลากรมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีการออกแบบโครงสร้าง รวบรวมกลุ่มกิจกรรม ออกแบบบทบาทหน้าที่สมาชิกและสร้างระบบการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น (พิชาย รัตนดิถ ฦ ฦเก็ด, 2552) ดังที่นิทัศน์ ศิริโชติรัตน กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใชัทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าของ้องค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ้องค์การ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับต้นทุนในการดำเนินงานของ้องค์การ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน, 2560) สอดคล้องกับ พิษญาภา ยืนยาว (พิษญาภา ยืนยาว, 2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องรีบดำเนินการ พัฒนา ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ การฝึกฝน การเพิ่มทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้มแข็งใน้องค์การก็จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะรับต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมและระบบโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความผูกพันต่อ้องค์การ (Organization commitment) ให้เกิดขึ้นกับ



บุคลากรจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ยากที่องค์กรจะสามารถดำเนินการปฏิบัติงานในระดับสูงสุดได้ หากบุคลากรปราศจากความผูกพันต่อองค์กร (จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์, 2559) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดี จึงเป็นระดับที่แสดงว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการร่วมงานกับองค์กรต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรและระดับของอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร และมีผลกระทบต่อความตั้งใจของบุคลากรที่จะทำงานต่อกับองค์กร (เจษฎา นกน้อย, 2560) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหลายประการ เช่น การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การลาออกจากงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2557) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นอารมณ์เชิงบวกของบุคลากรที่ผูกติดกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งอาจเกี่ยวกับปัจจัยตอบแทนหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากได้ลงทุนลงแรงโดยการเป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าบุคลากรคู่ควรอยู่กับองค์กรต่อไป (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1990) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Wellin & Concelman ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมความผูกพัน สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพของภาวะผู้นำองค์กร โดยจากการศึกษาได้สรุปว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำ ไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากลาออกจากงานสูง (ญาดา สามารถ, 2558) และวิลาวรรณ รพีพิศาล ยังได้กล่าวว่า มีผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้วยมุมมองที่ว่า คน คือ ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการงานขององค์กร จนทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทัศนภาวะผู้นำจากเดิมมาเป็นทัศนะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

ดังนั้น การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่



นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำมีความคิดในภาพรวมที่ซับซ้อนและท้าทายที่องค์กรจะต้องเผชิญหน้าในการทำงานประจำวัน ต้องการทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558) การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2560) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำ คือ การอุทิศเพื่องานของผู้ตาม (สุเทพ ปาลสาร, 2555) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยังเป็นตัวสนับสนุนแบบอย่างทางจริยธรรมและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ การดี อนันต์นาวิ กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร จะทำให้เกิดบรรยากาศในการพัฒนาได้เป็นอย่างดี และทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ (การดี อนันต์นาวิ, 2557) สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรม มักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคน โดยให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและไม่ทนต่อการละเลยทางจริยธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประสงค์ แสงอุ่น ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านทิศ 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 (พระมหาประสงค์ แสงอุ่น, 2557) นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ Wooding ที่เสนอความคิดเห็นว่า คนสมัครงานเพื่อเข้าทำงานเพราะเลือกองค์กร แต่เมื่อลาออกสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารของตนเอง ด้วยเหตุนี้ องค์กรส่วนใหญ่จึงทุ่มเทลงทุนในการพัฒนาให้ผู้นำของเขาเป็นผู้นำที่ดีขึ้น การมีความสามารถในการสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร จึงนับเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (นิพัช ษา โรจน์รัตนวาณิช, 2558)



สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ ทুমเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (Psychological state) ที่สำคัญ ซึ่งแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน จะมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในโรงเรียนอื่น ทำงานที่มากเกินกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน (ผาสุก สุมามาลย์กุล, 2560) ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน นักเรียน และงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า จิระวัฒน์ ต้นสกุล จึงกล่าวได้ว่าหลักการสร้างความผูกพันในองค์กรของครู คือ การทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา มีค่านิยมที่จะทำให้องค์การหรือสถานศึกษาของตนบรรลุเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้มีแก่ครูด้วยวิธีการทางจริยธรรม เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาวและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี



2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของ
รัฐในจังหวัดอุทัยธานี

3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี เป็นการวิจัยเชิง
พรรณนา (descriptive research) โดยใช้ข้าราชการครู เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of
analysis)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามที่ตั้งของ
อำเภอ จำนวน 1,527 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นของรัฐสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน
(proportional stratified random sampling) ได้ข้าราชการครูจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ
ตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะเป็น
แบบสำรวจรายการ (checklist)

2. สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี มีลักษณะเป็นมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 ข้อ และกระทงคำถามความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จำนวน 30 ข้อ
4. แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.89 และ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูเท่ากับ 0.95
7. ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุทัยธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับคืนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 ส่วนมากเป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีอายุ 25-34 ปีมากที่สุดคือ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 และมีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 5 - 9 ปีมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 โดยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้



1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความเคารพนับถืออยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) ธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) และ ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ (X4) การมีส่วนร่วม (X2) และความไว้วางใจ (X3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.465 ซึ่งแสดงว่าความเคารพนับถือการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 46.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.58 + 0.22 (X4) + 0.23 (X2) + 0.17 (X3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.26 (Z4) + 0.27 (Z2) + 0.21 (Z3)$$



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี

(n = 310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	3	41.86	13.96	88.76**	.00
Residual	306	48.11	0.16		
Total	309	89.98			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig
ค่าคงที่	1.58		0.16	9.69**	.00
ความเคารพนับถือ (x_4)	0.22	0.26	0.07	3.38**	.00
การมีส่วนร่วม (x_2)	0.23	0.27	0.06	3.91**	.00
ความไว้วางใจ (x_3)	0.17	0.21	0.06	2.79**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.682 R² = 0.465 SEE. = 0.396

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านธรรมาภิบาล และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร



ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของกมลทิพย์ ทองกำแหง ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี เพราะจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกัน และดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ประกอบไปด้วยด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ถูกสนับสนุนส่งเสริมให้มีในผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สร้างการมีส่วนร่วม การยอมรับและความเชื่อมั่นศรัทธา ตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นในองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (สลิลทิพ ชูชาติ, 2556)

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า รวมถึงเสริมสร้างความ



จงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์กร ปัญหาอัตราการลาออกการขาดงานการมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์กร องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อ องค์กรยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์กร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีกล ยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของ Fazzi ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการบริหารองค์กรสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความ ผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียของบุคลากรที่มีค่าต่อองค์กรไป (ณัทพล โตบาร์มิกุล, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจสงเสริมกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูมี ความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา ปฏิบัติ หน้าที่ที่เต็มตามความสามารถ มีความตั้งใจจะดำรงอยู่ในสถานศึกษาต่อไป พยายามอย่างเต็มที่ เพื่ออุทิศกำลังกายกำลังใจ เสียสละเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา มีความ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รวมถึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่คู่ควรแก่การรักษา ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในระยะยาว (ยุพา กิจสงเสริมกุล , 2561)

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี เรียงตามลำดับจากมากไปหา น้อย ดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ได้ร้อยละ 46.50 ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบ



ความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และเมื่อบุคลากรมีความรักและความศรัทธาในเป้าหมายและงานขององค์กรแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jannie ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อไปให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญา มีผลให้มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจน อีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดคำมั่นสัญญาและคิดที่จะอยู่กับองค์กรได้โดยตรงอีกด้วย (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประสงค์ แสงอุ่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านทิศ 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (พระมหาประสงค์ แสงอุ่น, 2557)

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วม ธรรมาภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความเคารพนับถือ 2) การมีส่วนร่วม และ 3) ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ สามารถทำนายความผูกพันต่อ



องค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ได้ร้อยละ 46.50 จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยประพฤติปฏิบัติต่อข้าราชการครูด้วยความเคารพนับถือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วม และสร้างความไว้วางใจในการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการครูมีความรู้สึกถึงบรรทัดฐานค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ กฎระเบียบ หรือมาตรฐานทางวิชาชีพ ข้าราชการครูอยากตอบแทนโรงเรียนเพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำ 2) ด้านจิตใจ ข้าราชการครูแสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียน มีความรู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน รู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป และ 3) ด้านการคงอยู่ ข้าราชการครูแสดงออกถึงความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนต่อไป พอใจในทางเลือกที่มีอยู่จากการลงทุนลงแรงที่ผ่านมา และคงอยู่เพราะแรงจูงใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งเป็นผู้ที่สำนึกในบทบาทหน้าที่และ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการ ครูในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าอาชีพข้าราชการครูนั้นมีความ มั่นคงและเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับอนาคต ตลอดจนส่งเสริมในด้านของการอำนวยความสะดวก ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูควรได้รับจากองค์การ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการ ครูในด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยการปลูกฝังให้ข้าราชการครูมีจิตใจที่รักในองค์การ ชี้ให้เห็น



ถึงสิ่งดีที่เกิดขึ้นเมื่อข้าราชการครูมีใจรักและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่องานของสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพัฒนาการทางวิชาชีพของข้าราชการครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมแก่ข้าราชการครูในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ร่วมเสนอแนะข้อคิดเห็น ให้ข้อมูลร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ อันจะส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และเกิดเป็นความภาคภูมิใจของข้าราชการครูที่ได้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จในงาน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความตระหนักด้านความเคารพนับถือในการทำงาน โดยผู้บริหารควรมีความเคารพและยกย่องในเกียรติของข้าราชการครู ปฏิบัติต่อค่านิยม ความเชื่อ ความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเคารพ อันส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุริยวิทยาสาสตร์.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาประสงค์ แสงอ่อน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- พิชญาภา ยืนยาว. (2552). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. ใน ดุษฎี นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: อิงค์ ปิยอนด์ บুক.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์รี.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10 (1), 321-337.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). จิตวิทยาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถกร.
- สลลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.