

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

The ethical leadership of school administrators that affects the organization's
affiliation Loei Primary Educational Service Area Office 2

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Nadtakorn Hatammawong

Pim-on Sod-ium

Mahamakut Buddhist University

Email: nathkrnhathrrmwngkh2@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: April 12, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่งเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเที่ยงรายด้านและรายตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.859-0.976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 49.10

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ABSTRACT

The school is one of the most important organizations in education management in Thailand. Success in educational management is possible because of the teacher as an important component. In its main role in teaching and learning, it is a driving force to achieve the goal of effective education management. The quality of education is therefore the result of the quality of teachers who willingly pursue their careers. It is related to the factors of engagement to manage the organization successfully so it depends on the executive model and the most important executive style that makes personnel engagement in the organization is an executive with ethical leadership is very important in the educational organization because the most important duty of an educational administrator is to have ethics in school management. The objectives of this research are 1) to study the level of ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, 2) to study the level of engagement with teachers' organizations. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 3) To study the relationship between the ethical leadership of school administrators and the teacher's organizational affiliation. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 4) To study the ethical leadership of school administrators that affects teachers' organizational engagement. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 and 5) to create an affiliation equation for teachers' organizations. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 Samplers of

research are school administrators and teachers, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, 2022, 400 students, the accuracy of both individual and individual questionnaires was found to be between 0.859-0.976. Find percentages, averages, and standard deviations. Statistics used to test hypotheses include Pearson's correlation coefficient determination and multiple regression analysis.

The results showed that 1) Ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, as a whole and on all sides, is at a very high level. 2) Affiliation with the organization of teachers It is affiliated with the Loei Primary Educational Service Area Office2 as a whole is at the highest level, and the side is at the highest level. 3) Ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, as a whole, has a positive correlation with the teacher's organization. It is statistically significantly high ($r=.693$) at the .01 level. 4) Ethical leadership of school administrators consists of respect and respect. Governance engagement and Trust It affects the teacher's engagement with the organization. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 was statistically significant at .01 with a predictive efficiency of 49.10 percent

Keywords: Ethical Leadership, Toward Affiliation with Teachers' school, Loei Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การสร้างคามผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันในองค์กร (Jannie, 2009 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560, หน้า 177) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญา มีผลให้มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจน อีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดคำมั่นสัญญาและคิดจะอยู่กับองค์กรได้โดยตรงอีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Wellin & Concelman (2005 อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมความผูกพัน สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพของภาวะผู้นำองค์กร โดยจากการศึกษาได้สรุปว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากลาออกจากงานสูง และวิลาวรรณ รพีพิศาล (2554: 263) ยังได้กล่าวว่า มีผลการ

ศึกษาวิจัยที่กล่าวว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยมุมมองที่ว่า คนคือปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการงานขององค์กร จนทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทัศนะภาวะผู้นำจากเดิมมาเป็นทัศนะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กรผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจ ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงานผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม ให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ผนวกเข้ากับแนวคิดหลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไปเพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถจำแนกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ (สุรัตน์ไชยชมภู, 2557) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานและความสามารถในการตัดสินใจ จึงพบสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่บ่งบอกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ เช่น ขาดความรู้และความสนใจในด้านวิชาการ ขาดคุณธรรมจริยธรรม

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่มเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้อง

ตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (psychological state) ที่สำคัญ ซึ่งแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน จะมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในโรงเรียนอื่น ทำงานที่มากเกินกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน (ผาสุก สุมาลย์กุล, 2560, หน้า 3) ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน นักเรียน และงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า (Chan et al 2008 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558, หน้า 1) เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ตามมา คือ การโยกย้ายสับเปลี่ยนสังกัดโรงเรียนของครู ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการศึกษาทั่วประเทศไทย แม้ว่าจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติ ผู้ขอย้ายกรณีปกติของข้าราชการครูผู้สอนใหม่ ตามหลักเกณฑ์ ว 16/2558 โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่เพิ่มเงื่อนไขให้ครูที่บรรจุใหม่จะต้องคงอยู่ปฏิบัติงานตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน จึงทำให้ครูต้องคงอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานานมากขึ้น ซึ่งจากเดิมสามารถเขียนย้ายได้ตั้งแต่พ้นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย นอกจากนี้ในปัจจุบันกรณีการขอสอบย้าย จะต้องหนังสือขออนุญาตยินยอมจากผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง และให้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนตามตำแหน่งคุณวุฒิที่สอบแข่งขันเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์วิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอบได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ว10/2561 ที่อนุญาตให้ยื่นใบอายุราชการต่อจากที่เดิมได้ แต่ต้องรับฐานเงินเดือนตามที่กำหนดรับสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งครูผู้ช่วยเท่านั้น ทั้งนี้การมีหลักเกณฑ์ดังกล่าวออกมา เพื่อป้องกันการโยกย้ายหรือสอบย้ายของข้าราชการครู และเป็นการป้องกันการเกิดตำแหน่งอัตรารว่างของครู แต่ถึงอย่างไรปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนก็ยังไม่หมดไปจากระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในสาขาวิชาขาดแคลนได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพเฉพาะ การขาดแคลนครูส่วนหนึ่งมาจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังพลภาครัฐ ประกอบกับอัตรากาเกษียณอายุราชการของครูที่มีแนวโน้มมากขึ้น (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559, หน้า 2) รวมถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้เกิดสภาวะการโยกย้ายที่ทำให้สถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนเช่นกัน โรงเรียนหลายแห่งมีครูผู้สอนไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และไม่ตรงตามคุณวุฒิการศึกษาวิชาเอกของครู และยากต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ จึงกล่าวได้ว่าหลักการสร้างความผูกพันในองค์กรของครู คือการทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา มีค่านิยมที่จะทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาของตนบรรลุเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้แก่ครูด้วยวิธีการทำจริยธรรม เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาวและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งเอนเดอร์ส (Enders, 2001 อ้างถึงใน บุญสนอง อาจจุฬา, 2551 หน้า 74) แนะนำไว้ว่า อัตราส่วนของตัวแปรทำนายต่อกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยต้องเป็น 1 ต่อ 15 หมายความว่า ตัวแปร 1 ตัว ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 คน หรือ 1 ต่อ 30 แต่อย่างน้อยที่สุด ควรมีกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 400 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 400 คน ใช้วิธีกำหนดสัดส่วน จึงจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 356 คน

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา พื้นที่ 6 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

3. สุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยทำการจับสลากหารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่คำนวณได้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) การมีส่วนร่วม 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความเคารพนับถือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามผ่านทาง Google form ส่งไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายข้อ รายด้านและภาพรวม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546, หน้า 144) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) และสร้างสมการพยากรณ์ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านธรรมาภิบาล

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูที่แสดงถึงความจริงใจ ตรงไปตรงมา ร่องลงมา คือข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความใส่ใจห่วงใยต่อครู

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่องลงมา คือข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.3 ด้านความเคารพนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านความเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ร่องลงมา คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่เกียรติและไม่ประพฤติดังเกินครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน

1.4 ด้านธรรมาภิบาล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หวังผลประโยชน์ที่มีขอบในการปฏิบัติหน้าที่ ร่องลงมา คือข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระงานหน้าที่ แก่ครูด้วยความเสมอภาค

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เมื่อพิจารณาารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 1 ความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 2 ครูรู้สึกทรมานในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ถึงแม้จะล่วงเลยเวลาราชการแล้ว รองลงมา คือข้อที่ 10 ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 9 ครูมีความสุขและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 6 ครูพึงพอใจกับภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในโรงเรียน รองลงมา คือข้อที่ 5 ครูพึงพอใจกับภาระงานสอนในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ครูพอใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป แม้จะได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนในโรงเรียนอื่นที่สูงกว่า

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมจากบุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ รองลงมา คือข้อที่ 8 ครูยินดีทำงานนอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 4 ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้า

สมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.491 ซึ่งแสดงว่าด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 49.10

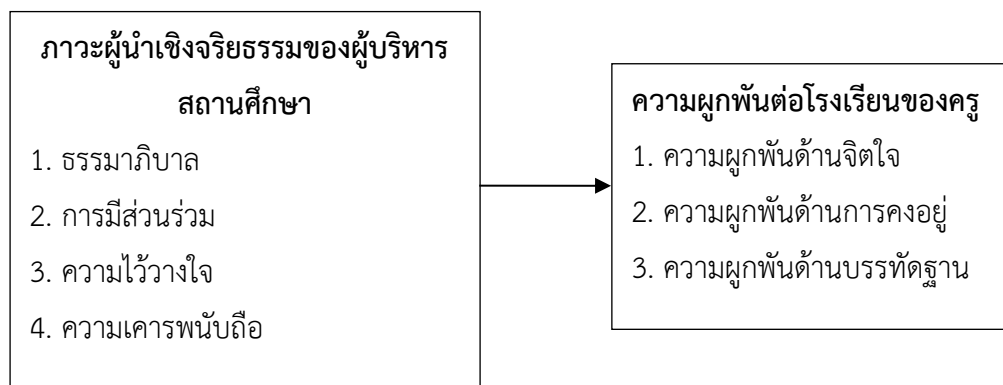
โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.31 + 0.28 (X_4) + 0.22 (X_1) + 0.14 (X_2) + 0.07 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.24 (Z_4) + 0.20 (Z_1) + 0.23 (Z_2) + 0.13 (Z_3)$$



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอธิบายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพนับถือ และด้านธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามในองค์กรมี

ความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วย เป็นบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้บุคคลยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554: 239) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี เพราะจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่ บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกัน และดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับแนวคิดของสุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 1) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรมจึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของโรงเรียนที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557: 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย เมื่อพิจารณารายด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556: 111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบไปด้วยด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสนี แม้นญาติ (2554: 260) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตาม ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรม

การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ถูกสนับสนุนส่งเสริมให้มีในผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สร้างการมีส่วนร่วม การยอมรับและความเชื่อมั่นศรัทธา ตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า รวมถึงเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล การที่ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ จะทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ มีความรู้ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นับเป็นการรักษาให้บุคลากรนั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการเสียสละเพื่อองค์การ ปัญหาอัตราการลาออกการขาดงานการมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์การ องค์การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์การ จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fazzi (1996 อ้างถึงใน ฌันทพล โตบาร์มีกุล, 2555: 23) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น สามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียของบุคลากรที่มีค่าต่อองค์การไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฐิกา สุระโครต (2559: 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เขียวทรัพย์ (2552: 65-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูที่มีต่อ

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม พบว่า ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจสงเสริมกุล (2561: 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความศรัทธา รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์การ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เต็มตามความสามารถ มีความตั้งใจจะดำรงอยู่ในสถานศึกษาต่อไป พยายามอย่างเต็มที่เพื่ออุทิศกำลังกายกำลังใจ เสียสละเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รวมถึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่คู่ควรแก่การรักษา ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงานต่าง ๆ มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสอดคล้องกับแนวคิดของชูดิมา รักษ์บางแหลม กล่าวว่า การครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของผู้บริหารย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและนำมาซึ่งการสนับสนุนการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีหรือไม่มีจริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์กรที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดการมีจริยธรรมอาจพบว่า องค์กรของตนมีปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด (ชูดิมา รักษ์บางแหลม, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูขมัง (2565: 57-58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.57$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ร้อยละ 49.10 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และเมื่อบุคลากรมีความรักและความศรัทธาในเป้าหมายและงานขององค์การแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jannie (2009 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560: 177) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์การ ซึ่งส่งผลต่อไปให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญา มีผลให้มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจน อีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดค่านิยมสัญญาและคิดที่จะอยู่กับองค์การได้โดยตรงอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประสงค์ แสงอุ่น (2557: 47- 48) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านทิศ 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงและพัฒนาในด้านด้านธรรมาภิบาล โดยการมอบหมายภาระงานหน้าที่ แก่ครูด้วยความเสมอภาค จัดให้ครูปฏิบัติหน้าที่บริหารงานตามภารกิจของโรงเรียน ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความใส่ใจห่วงใยต่อครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมตระหนักด้านความเคารพนับถือในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน และเคารพในการตัดสินใจของครูภายใต้พื้นฐานความถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัญฐิกา สุระโครต. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรพล ภูข่มง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนพร ธรรมโชติ. (2555). ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประชุม บำรุงจิตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาประสงค์ แสงอ่อน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10 (1), 321-337.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุนทร เทียวทรัพย์. (2552). **ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557, เมษายน-กันยายน). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (2), 1-15.**
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). **การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990, March). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. **Journal of Occupational Psychology**, 63 (1), 1-18.
- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. Department of Management. **International Journal**, 16 (2), 179-196.
- Kalshoven, K. et al. (2011, February). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. **The Leadership Quarterly**, 22 (1), 51-69.

- Martin, T. N. & Hafer, J. C. (1995). Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, **13** (12), 106.
- Oza, H. S. (2015, September). Does all dimensions of organizational commitment affect job satisfaction and job performance. **International Journal of Research in Commerce & Management**, **6** (9), 21-22.
- Porter, L. W. et al. (1974, October). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, **59** (5), 603-609
- Resick, C. J. et al. (2006, February). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. **Journal of Business Ethics**, **63** (4), 345-359.