

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Organization Commitment of Teachers under the Affiliation Chonburi Provincial Administration Organization

พชรพรรณ ปัญญาบุตร¹ สรรเสริญ หุ่นแสน² และนิวัตต์ น้อยมณี³
Pacharapan Panyabut¹ Sunsuen Hunsaeen² and Niwat Noymanee³

1,2,3 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000

1 Corresponding Author: E-mail: panyabutpacharapan@gmail.com

Received: 14 Jul. 2024; Revised: 13 Feb. 2025; Accepted: 29 Jan. 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.70

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the ethical leadership of school administrators, 2) study the organizational commitment of teachers, 3) study the relationship between the ethical leadership of school administrators and the organizational commitment of teachers, and 4) study the impact of the ethical leadership of school administrators on the organizational commitment of teachers. The samples in this research consisted of school administrators and teachers under the Chonburi Provincial Administration Organization in the academic year 2023, with the sample size of 234 people determined by Krejcie and Morgan's Table. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. The research statistics included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings are as follows: 1) the ethical leadership of school administrators under the Chonburi Provincial Administration Organization is overall average at a high level. 2) Teachers' organizational commitment under the Chonburi Provincial Administration Organization is overall average at a high level. 3) There is a high and statistically significant relationship at the .01 level between the ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment under the Chonburi Provincial Administration Organization. 4) School administrators' ethical leadership significantly impacts teachers' organizational commitment under the Chonburi Provincial Administration Organization at the .01 level with the prediction level of the four aspects of ethical leadership at 80.70 percent.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment, School Administrators

1. บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเฉพาะในการบริหารองค์การที่มีผู้นำองค์การเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความวางใจ ผู้นำด้านคุณธรรม เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่นในสังคมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาคณะวิชาชีพ [1]

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญาสูงแต่ขาดจริยธรรม หรือขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์การนั้น ผู้บริหารที่มีลัทธิผลประโยชน์หรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาลการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ถือว่าผู้นำเป็นผู้สำคัญที่สุดและเป็นบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ ผู้นำทางการศึกษาใช้ในการนำโรงเรียนหรือสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพผลได้ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็น

สิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหา [1] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลินและคณะ [2] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของครูประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ด้านความเอื้ออาทรและด้านความยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นหากต้องการให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านให้สูงขึ้นด้วยจะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์กรถือเป็นหนวยทางสังคมที่อยู่ภายใต้ความรู้สึกรักผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกร่วมกัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้าร่วม และเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย [3] ดังนั้นองค์กรจึงประกอบไปด้วยบุคคลที่หลากหลายความสามารถ หลากหลายความคิดจิตใจทำงานร่วมกัน จึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาจัดการความหลากหลายของบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในองค์กร ดังที่ นิทัศน์ [4] ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการให้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสุชาพรและคณะ [5] ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาครัฐ และเอกชนต้องรับดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ การฝึกฝน การเพิ่มทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเข้มแข็งในองค์กรก็จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะรับต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคม และระบบโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งต่างมีการแข่งขันที่สูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จยิ่งไปกว่านั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปได้ยากที่องค์กรจะสามารถดำเนินการปฏิบัติงานในระดับสูงสุดได้ หากบุคลากรปราศจากความผูกพันต่อองค์กร นอกจากผู้บริหารแล้ว การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษา จึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจทุ่มเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (Psychological State) ที่สำคัญแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา จะมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงาน

ในสถานศึกษาอื่น ทำงานที่มากกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา [6] ครูที่ผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียนและงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้มีแก่ครูด้วยวิธีการทางจริยธรรมเพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาว และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป [7]

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแผนพัฒนาการศึกษา 2565 [8] พบว่า สภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์กร พบปัญหาการโอนย้ายของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีค่อนข้างมากเป็นเพราะภารกิจของครูมิใช่มีเฉพาะแค่การสอนนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ อีกด้วย เพื่อปกครองดูแลทุกข์สุขของนักเรียน การจัดการเรียนนอกหลักสูตร การสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา ได้รับมอบหมายภารกิจเป็นจำนวนมาก จึงไม่มีเวลาในการเตรียมการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในโรงเรียนทำให้ครูเกิดเบื่อหน่ายในภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และต้องการย้ายหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้ครูขาดความผูกพันต่อองค์กร

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุง ไปใช้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล

ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 11 แห่ง จำนวนบุคลากร 579 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 215 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 234 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน [9] จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 234 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของซูครี [10]

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุง และแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แบบสอบถามมี 2 ฉบับ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ท จำนวน 39 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รายข้อระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นกับ .986 (2) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบลิเคิร์ท จำนวน 38 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รายข้อระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นกับ .938

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 234 ชุด ได้รับคืนโดยมีความสมบูรณ์ จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์

ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของซูครี [10] ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของซูครี [10] ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความเคารพ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วน

ส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปแบบของความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของซูครี [10]

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .80-1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .60-.79 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .40-.59 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .20-.39 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .01-.19 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

5) การวิเคราะห์ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อดูว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มีนัยสำคัญและนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างตัวสมการพยากรณ์

5. ผลการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ($n_{\text{ผู้บริหาร}} = 19, n_{\text{ครู}} = 215$)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความยุติธรรม	4.31	.43	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.32	.44	มาก
3. ด้านความไว้วางใจ	4.34	.39	มาก
4. ด้านความเคารพ	4.30	.42	มาก
รวม	4.32	.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์

ด้านความยุติธรรม และด้านความเคารพ ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ($n_{\text{ผู้บริหาร}} = 19, n_{\text{ครู}} = 215$)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ	4.30	.41	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	4.37	.37	มาก
3. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	4.34	.42	มาก
4. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.33	.42	มาก
รวม	4.34	.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน ($n_{\text{ผู้บริหาร}} = 19, n_{\text{ครู}} = 215$)

ตัวแปรพยากรณ์	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.000					
X_2	.755**	1.000				
X_3	.639**	.699**	1.000			
X_4	.769**	.772**	.653**	1.000		
X	.895**	.913**	.836**	.902**	1.000	
Y	.798**	.801**	.727**	.844**	.894**	1.000

** $p \geq .01$

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .894 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x_4y} = .844$) ด้านความซื่อสัตย์

กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x_{2y}} = .801$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x_{1y}} = .798$) และด้านความไว้วางใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x_{3y}} = .727$)

5.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน ($n_{\text{ผู้บริหาร}} = 19, n_{\text{ครู}} = 215$)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	.553	.127			
ด้านความเคารพ (X_4)	.350	.045	.401	7.346**	.000
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.193	.043	.227	5.721**	.000
ด้านความไว้วางใจ (X_3)	.177	.040	.188	3.344**	.000
ด้านความซื่อสัตย์ (X_2)	.156	.044	.189	3.155**	.000
ค่าคงที่ (a) = .545					
R = .898, R ² = .807, S.E. _{est} = .162, p = .000					

** p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับตามอำนาจการพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพ (X_4) ด้านความยุติธรรม (X_1) ด้านความไว้วางใจ (X_3) และความซื่อสัตย์ (X_2) โดยมีค่าประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R² = .807) แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 80.70 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .553 + .350X_4 + .193X_1 + .177X_3 + .156X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = .401X_4 + .227X_1 + .189X_3 + .188X_2$$

6. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1) ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และ

สามารถดำเนินงานไปได้โดยมีประสิทธิภาพ ในสภาพสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้คุณภาพการบริหารงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบกับโลกในยุคพลิกผันเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้เกิดปัญหาที่ท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารองค์การ จึงควรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมจะแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม กฎเกณฑ์ กติกาที่สังคมยอมรับเพราะจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาเชื่อมั่นในการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของถนอมศักดิ์ และคณะ[11] กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(Ethical Leadership) เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความทุ่มเทอย่างเต็มใจเพื่อองค์การปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชพร [12] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ผลศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า รวมถึงเสริมสร้างความ

จงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์กร ปัญหาอัตราการลาออก การขาดงาน การมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์กร องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์กร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเลิศชัย [13] ที่กล่าวว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์การ เกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันในองค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของมัทวัน [14] ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยลดความสูญเสียในด้านต่าง ๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชยุตม์ [15] ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเออร์แซนในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูก็จะเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูก็จะน้อยลงด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาควบคุมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการที่ครู บุคลากร ผู้นำผู้บริหารโรงเรียนต้องมีชีวิตที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้านจริยธรรมที่ดี ประกอบกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในการกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่

อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพฤทธิ์ [16] ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของทราย [17] ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ โดยมีค่าประสิทธิในการพยากรณ์ ($R^2 = .807$) แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ศึกษา ทั้ง 4 ด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธากาญจน์ [18] ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณประภาและปริญญา [19] ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านไว้วางใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิวผลและคณะ [20] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเคารพ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ความตระหนักด้านความเคารพนับถือในการทำงาน โดยผู้บริหารควรมีความเคารพและยกย่องในเกียรติของข้าราชการครู ปฏิบัติต่อค่านิยม ความเชื่อ ความศรัทธาของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเคารพ อันส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความสุขและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความต้องการ มีความตระหนักซาบซึ้งเห็นในคุณงามความดี ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในความรู้ความสามารถ และควรให้ความสำคัญและตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหาร

2) จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครู ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยการปลูกฝังให้ข้าราชการ

ครูมีจิตใจที่รักในองค์กร ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ดีที่เกิดขึ้นเมื่อข้าราชการครูมีใจรักและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่องานของสถานศึกษา มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความตั้งใจจะทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เกิดประสิทธิภาพล้นจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพัฒนาการทางวิชาชีพของข้าราชการครู

3) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสามารถและมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานในองค์กร มีจิตอาสาในการช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา รักษาคำพูด และรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ และมีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร

4) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่มากยิ่งขึ้น เช่น วิสัยทัศน์ร่วม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานชุมชน กัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการศึกษาในระดับสหวิทยาเขตหรือศึกษาตามขนาดของโรงเรียน

3) ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชญาภา ดวงมาลัย, และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 265-277.
- [2] เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัครโสวรรณ, และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะมัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 76-88.
- [3] ศลิลดา สายศรี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดยโสธร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด*.
- [4] นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] สุชาพร ประเสริฐชาติ, สุรัตน์ ไชยชมพู, และธนวิน ทองแพง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 9(2), 333-348.
- [6] ผาสุก สุมามาลย์กุล, พลฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, และปองสิน วิเศษศิริ. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิต้องการที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์*

- มหาวิทยาลัย, 49(2), 1-13.
- [7] จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- [8] องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2566). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2565. ชลบุรี: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- [9] Krejcie, V. R., & Morgan, W. D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- [10] ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- [11] ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง, สุดารัตน์ สารสว่าง, และวรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2566). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 8(1), 433-448.
- [12] กัญชพร ปานพีช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 491-498.
- [13] เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] มัทวัน เลิศวุฒินวก. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- [15] ชยุดม เต็มทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- [16] พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(1), 226-236.
- [17] ทราญ อภัยโส. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน. การคว่ำคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- [18] ณีรัฐกาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [19] พรรณประภา ใจดี, และปริญญา มีสุข. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University, 10(2), 2568-2582.
- [20] จิรพล ภูข้ม, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, และเทพรังสรรค์ จันทรังษี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(40), 143-153.