

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

มนัสชัย ศรีแนน^{1*} วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารัตน์

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: manuschai2535@gmail.com

รับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2567
แก้ไขเสร็จ: 17 ธันวาคม 2567
ตอบรับบทความ: 13 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ โคเฮน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, SD = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.32, SD = .55) (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52, SD = .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55, SD = .36) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .500$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อองค์กร, ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร, ผู้บริหาร

RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL AFFILIATION AMONG TEACHERS AT SCHOOLS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Manuschai Srinan^{1*} Wisut Wichitputchraporn¹

^{*1} Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

^{*}Corresponding Author E-mail: manuschai2535@gmail.com

Received: November 4, 2024

Revised: December 17, 2024

Accepted: January 13, 2025

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) To study the ethical leadership of school administrators in Bangkok (2) To study the organizational commitment of teachers in Bangkok (3) To study the relationship between ethical leadership and organizational commitment of teachers in Bangkok. The sample group consisted of 370 teachers in Bangkok. The sample size was determined according to Cohen's table. The researcher used the stratified random sampling method, using the size of the school as the sampling stratum, namely small, medium, and large, and simple random sampling by drawing lots according to the population proportion. The instrument used was a questionnaire created by the researcher with a reliability value of .98. The statistics used for analysis were the mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The research results (1) The level of ethical leadership of the administrators, overall was at a high level (mean = 4.26, SD = .50). When considering each aspect, it was found that trust had the highest average value (mean = 4.32, SD = .55). (2) The level of organizational commitment of teachers, overall was at a highest level (mean = 4.52, SD = .31). When considering each aspect, it was found that the strong desire to maintain membership in the organization had the highest average value (mean = 4.55, SD = .36). (3) The relationship between ethical leadership of the administrators and organizational commitment of teachers, overall, was at a moderate level ($r = .500$).

Keywords : ethical leadership, organizational commitment, schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Administrator

ความสำคัญและปัญหา

การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประเทศ การบริหารจัดการด้านการศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างมีระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นคุณภาพและความยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570) ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา "ครู" ถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะครูไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังมีบทบาทในการพัฒนาทักษะ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม คุณภาพการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับปัจจัยแวดล้อม เช่น ความผูกพันของครูต่อองค์กร หากครูขาดความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดปัญหา เช่น การลาออก การย้ายโรงเรียน หรือการขาดแคลนครู ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม (ณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิต, 2562) ดังนั้น การสร้างความผูกพันของครูต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ หรือการดูแลสวัสดิการและโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมร่วมสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความใส่ใจในบุคลากร จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างความไว้วางใจในองค์กร ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม (มนต์ชัย ปัญญาเบกษา และคณะ, 2566) ดังที่ Northouse (2007) ได้กล่าวว่า "จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ" ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในตัวบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง

กรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงที่มีโรงเรียนและครูจำนวนมาก และมีความหนาแน่นของประชากรสูง ย่อมเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนในการบริหารจัดการการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของครูในบริบทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในองค์กร แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เจาะลึกถึงบริบทของครูในกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเฉพาะ และสนับสนุนการสร้างสภาพผูกพันในองค์กรของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางการแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการของผู้นำที่สะท้อนค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมในตัวตนอย่างชัดเจนและยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม การนำองค์กรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก ถือเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำประเภทนี้ ทั้งนี้ ผู้นำยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามยึดถือประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ, 2566) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังหมายถึงรวมถึงการแสดงพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต และการดำเนินงานอย่างบริสุทธิ์ใจ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงคุณลักษณะเด่น เช่น ความอดทน ความน่าเชื่อถือ และการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร

ในองค์กรและผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น ญัษฐพร ศรีแจ่ม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. ความยุติธรรม คือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความยุติธรรมจากผลงาน ความสามารถ และความพยายามของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการให้โอกาสในการทำงาน การประเมินผลงาน หรือ การให้รางวัลและบทลงโทษ ควรกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกันและรักษากฎอย่างเคร่งครัด

2. ความไว้วางใจ คือพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสร้างความไว้วางใจ แสดงความเอาใจใส่ ปกป้อง และช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถและปรับปรุงข้อผิดพลาดได้

3. ความซื่อสัตย์ คือคุณลักษณะที่แสดงถึงการพูดและทำตรงไปตรงมา ยึดถือความจริง ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อคำพูดและการกระทำ รักษาสิ่งจะ โปร่งใส และบริสุทธิ์ใจ ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดี

4. ความเคารพ คือการให้เกียรติ รับฟัง เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจจากสภาพ ความเคารพเป็นคุณธรรมที่สำคัญ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความสามัคคีในสังคม ทุกคนควรฝึกฝนและปฏิบัติความเคารพ

5. ความรับผิดชอบ คือการยอมรับผลของการกระทำ การปฏิบัติหน้าที่ การรักษาคำพูด และการแก้ไขข้อผิดพลาด ความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดี

ความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของสมาชิกภายในองค์กร โดยบุคลากรจะแสดงตนให้กลมกลืนและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร พร้อมทั้งแสดงความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความผูกพันนี้สามารถสะท้อนผ่านองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่:

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับและเชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจในผลงานขององค์กร รวมถึงในบทบาทของตนเองในฐานะสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ โดยบุคลากรจะอุทิศกำลังกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม งานที่ปฏิบัติจึงมีความสำคัญต่อทั้งตนเองและองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงสถานะการเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจะไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร แต่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกไว้ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการศึกษางานวิจัย พบว่ามีผู้ศึกษาไว้ เช่น งานวิจัยของนัฐกรณ หะธรรมวงค์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566) ที่ได้ศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศาย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศาย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .693$) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ ด้านธรรมภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ นอกจากนี้ จิรพล ภูมั่ง และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศาย เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .57$) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความเคารพ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง และคณะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ (r อยู่ระหว่าง .559 ถึง .942)) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความเคารพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

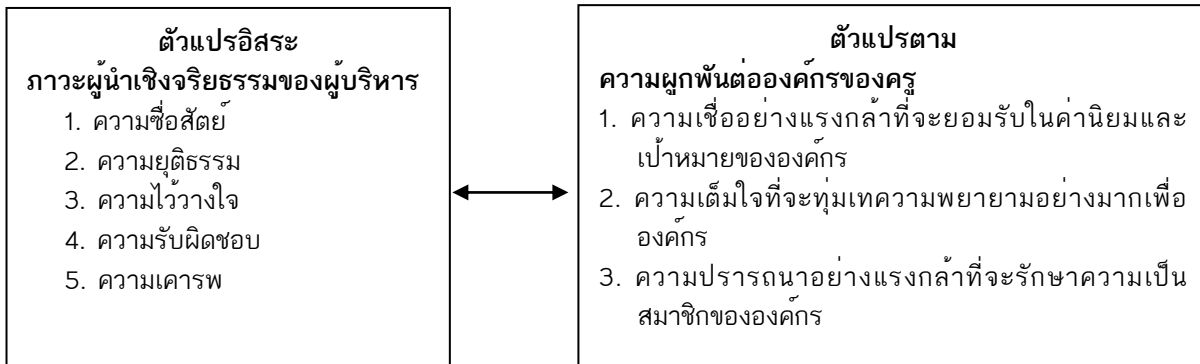
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 12,654 คน จากทั้งหมด 437 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 โดยใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen et al., 2018, 206) จำนวน 370 คน

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการวิจัยความผูกพันในองค์กร โดยนำแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) (Steers,1997) เนื่องจากทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ อีกทั้งมีงานวิจัยก่อนหน้าใช้ทฤษฎีเดียวกัน และให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือทำให้สามารถเชื่อมโยงผลการวิจัยเข้ากับผลงานวิจัยอื่นๆ สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงตัวแปรที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้:

- ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- ตอนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยขั้นตอนแรกให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 เมื่อผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.98 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง ก่อนที่จะเสนอมหาวิทยาลัยที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม - กันยายน 2567 โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบ Google Form ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 370 ฉบับ โดยผู้วิจัยมีการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้วถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ต (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมแล้วจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความซื่อสัตย์	4.22	.54	มาก	4
2. ความยุติธรรม	4.22	.57	มาก	5
3. ความไว้วางใจ	4.32	.55	มาก	1
4. ความรับผิดชอบ	4.29	.55	มาก	2
5. ความเคารพ	4.26	.57	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.26	.50	มาก	

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมแล้วจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.48	.35	มาก	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.53	.35	มากที่สุด	2
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.55	.36	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.52	.31	มากที่สุด	

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			(Ytot)
	ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	
1. ความซื่อสัตย์	.378**	.361**	.389**	.429**
2. ความยุติธรรม	.395**	.423**	.445**	.480**
3. ความไว้วางใจ	.402**	.431**	.473**	.496**
4. ความรับผิดชอบ	.359**	.418**	.449**	.466**
5. ความเคารพ	.381**	.338**	.341**	.402**
(Xtot)	.421**	.434**	.461**	.500**

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่าด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความยุติธรรม และด้านความซื่อสัตย์ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความยุติธรรมและด้านความรับผิดชอบต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบต่อความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยให้ความไว้วางใจ แก่ครูในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและเคารพผู้บริหาร ขณะปฏิบัติงานร่วมกันจะทำให้มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2020) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ปิ่นใจ (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเคารพ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม

ความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นว่าครูมีความรักต่อโรงเรียนและการเป็นบุคลากร และพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษาเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา โรจนมงคล (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท A ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ อภิสสิทธ์ เครือสา (2564) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงสมุทรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าคุณธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความผูกพันและทั้งยังสร้างความรักซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรและผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สิริธิดตั้ง และคณะ (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า ความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตามนักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่นการประเมินผลงาน จากความรู้ความสามารถ และการให้รางวัลตอบแทนตามความรู้ความสามารถ

2. ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงให้บุคลากรทำความเข้าใจถึงค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหากลวิธีในการสร้างความสัมพันธ์เชิงจริยธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูให้มากยิ่งขึ้น สร้างให้ครูเกิดความรักที่มีต่อองค์กร และอยากที่จะเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น จะทำให้ครูรู้สึกอยากพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า ความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอการศึกษาแนวทางการพัฒนาความยุติธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอการศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อค่านิยมในโรงเรียน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จึงเสนอการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิรพล ภูมั่ง และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 143–153.
- ณัฐพร ศรีแจ่ม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐริดา นิพนธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(5), 158–171.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ และ พิมพ็อร์ สดเอี่ยม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 521–539.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชญา โรจนมงคล. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันของคณาจารย์ในกลุ่มงานในคณะครูโรงเรียนอาชีวศึกษา A (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- มนต์ชัย ปัญญาเบกษา และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(3), 214–228.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัชนิวารณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566–2570)*. สืบค้นวันที่ 25 เมษายน 2567 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- สุพัชรา สิทธิคงตั้ง และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย–เชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 13(1), 178–194.
- ธนอมศักดิ์ ทองประเทือง และคณะ. (2566). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 433–448.
- อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (7th ed.). London: Routledge.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.