

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1*

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เกวลิณ เมืองชู

Kaewalin Muangchu

จutiporn อัศวโสวรรณ

Jutiporn Assawasowan

ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: kaewalin.mc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.40)

* Received 16 July 2021; Revised 7 September 2021; Accepted 27 September 2021

ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.38) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X}$ = 4.38) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.28) เรียงตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.53) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}$ = 4.46) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$ = 4.27) เรียงตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the ethical leadership of school administrators, 2) study the teachers' organizational commitment, and 3) study the ethical leadership of school administrators affecting teachers' organizational commitment under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 285 teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, selected by stratified sampling. The instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. The research used a statistical package to analyze the data, using frequency, percentage, average, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research showed that:

1. The overall ethical leadership of school administrators was at high level ($\bar{X}$ = 4.37). When considered each aspect, the honesty was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.42). Next below were the respect ($\bar{X}$ = 4.40), trust ($\bar{X}$ = 4.38), generosity ($\bar{X}$ = 4.38), and justice ($\bar{X}$ = 4.28), respectively.

2. Overall, the teachers' organizational commitment was at high level ($\bar{X}$ = 4.42). When considered each aspect, the normative aspect was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.53), Next below were feeling ($\bar{X}$ = 4.46), and existence ($\bar{X}$ = 4.27), respectively.

3. The ethical leadership of school administrators affected teachers' organizational commitment: the variables of ethical leadership of school

administrators that could predict teachers' organizational commitment were honesty, generosity, and justice, at the .01 level of statistical significance. The power of prediction was 61.40%.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) สูง แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient: MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารที่มีลัทธิลัทธิในหรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมทั้งในและนอกสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครู ย่อมรักและศรัทธา พุ่มเทกกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งยกระดับ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน เป็นพลังชนิดหนึ่งอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กันทิมา ชัยอุดม, 2557)

นอกจากผู้บริหารแล้ว การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น จะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็น

องค์ประกอบสำคัญในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่มเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (Psychological state) ที่สำคัญแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา จะมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในสถานศึกษาอื่น ทำงานที่มากกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา (ผาสุก สุมาลย์กุล, 2560) ครูที่ผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียน และงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้มีแก่ครูด้วยวิธีการทางจริยธรรมเพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาว และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 1,107 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. and Morgan, D. W., 1970) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ท และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรง คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.6-1.0 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์แจ้งครูในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีจำนวน 264 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.63

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทรและด้านความยุติธรรม เรียงตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่ เรียงตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40 ดังสมการพยากรณ์ $\hat{Y} = 1.104 + 0.602X_2 + 0.322X_3 - 0.176X_1$

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมทั้งดงาม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสุรรัตน์ ไชยชมภู กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาให้ความสำคัญในการกิจความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูงที่ส่งผลให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และศรัทธา ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความน่าเชื่อถือก็จะลดลงและหมดศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สุรรัตน์ ไชยชมภู, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิน จันทรธิมาน ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความยุติธรรมความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร และความเคารพ (สุพิน จันทร์ธิมาน, 2558) และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริดา นิพนธ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความเคารพ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ (ณัฐริดา นิพนธ์, 2562) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์จะนำมาซึ่งการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจที่จะประสานความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี กล่าวว่า บุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่มีลัทธิคัมภีร์หรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้นได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุพิน จันทร์ธิมาน ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมตามลำดับ (สุพิน จันทร์ธิมาน, 2558)

2. จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร คือ หลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า รวมถึงเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์กร ปัญหาอัตราการลาออก การขาดงาน การมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์กร องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่เลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จของ

องค์กร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของนที นิลสุนทร กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมาก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่ออัตราการขาดงานการลาออกหรือเปลี่ยนงาน การปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตลอดจนความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ยาวนานขึ้น ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะทำให้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายให้กับองค์กร (นที นิลสุนทร, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ ผลไพร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ (จิรวรรณ ผลไพร, 2559) เช่นเดียวกับงานวิจัยของกฤษฎา คณิตบุญ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (กฤษฎา คณิตบุญ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสารชา พิมพาคุณ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร (สารชา พิมพาคุณ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562)

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูจากการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ

พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้าน ความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม ดังสมการพยากรณ์ $\hat{Y} = 1.104 + 0.602X_2 + 0.322X_5 - 0.176X_1$ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40 ทั้งนี้เนื่องจากความซื่อสัตย์ ความเอื้อ อาทร และความยุติธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการ บริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากร ภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการ ดำเนินงานต่าง ๆ มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งให้คำปรึกษา คำแนะนำการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สอดคล้องกับแนวคิดของซุติมา รักษ์บางแหลม กล่าวว่า การครองตนตามหลักการแห่งความดี ที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของผู้บริหารย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและนำมาซึ่งการสนับสนุนการ บริหารงานที่ดี ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีหรือไม่มี จริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้าน จริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มี อิทธิพลในแง่บวกขององค์กร ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์กรที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของผู้บริหารจะ ทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับ ได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดการมีจริยธรรมอาจพบว่า องค์กรของตนมีปัญหาและ ไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด (ซุติมา รักษ์บางแหลม, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสเมลล์ (Ismail) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในรัฐเกอดะฮ์ ประเทศมาเลเซีย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร คือ ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจะ ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนและมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร (Ismail, I.B., 2014) เช่นเดียวกับงานวิจัยของริชวาน และคณะ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมและวัฒนธรรมความพึงพอใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาคการศึกษา เอกชนของอิสลามาบัต ประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมความ พึงพอใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมความพึงพอใจในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ผลการศึกษาในปัจจุบันเสนอให้ครูและผู้นำจัดการส่งเสริมความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมและสร้าง วัฒนธรรมเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน (Rizwan et al.,

2017) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสารชา พิมพาคุณ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเอื้ออาทร ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90 (สารชา พิมพาคุณ, 2560) ดังนั้นหากต้องการให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงควรเน้นความสำคัญใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านนี้ให้มากขึ้น เสมือนเป็นปัจจัยตัวแทนในการพัฒนา หากพัฒนาดีแล้ว ก็จะสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และในแต่ละด้านนั้นก็ถือเป็นตัวแปรสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรที่จะพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นหากต้องการให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านให้สูงขึ้นด้วย จะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 ควรกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับและกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความตระหนักและการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจริงจังและต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร และความยุติธรรม จัดให้มีการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแผนการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล โดยให้ผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยนักเรียน ผู้ปกครอง ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนและสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเองและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการพัฒนาลักษณะพื้นฐานของจิตใจ การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน นำไปสู่ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงและใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพฤติกรรมด้านความยุติธรรม เพื่อพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว

3. ควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา คณิตบุญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ใน งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กันทิมา ชัยอุดม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 23-34.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระหฤทัยของครู. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวรรณ ผลไพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม. *วารสารนักบริหาร*, 26(3), 20-25.
- ชุติมา รักขบางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: แนวทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 168-181.
- ณัฐริดา นิพนธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 6(5), 2233-2250.
- นที นิลสุนทร. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สารชา พิมพาคุณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(4), 217-225.

- สุพิน จันทร์ธิมาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15.
- Ismail, I. B. (2014). Influence of Ethical Leadership towards Organizational Commitment in Schools. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(9), 1-6.
- Krejcic, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Education and Psychological Measurement*. New York: Minisota University.
- Rizwan et al. (2017). The Impact of Perceived Ethical Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction with the Mediating Role of Organizational Commitment in Private Educational Sector of Islamabad, Pakistan. *Journal of Intercultural Management*, 9(1), 75-100.