

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน
ต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators
and Organizational Commitment of Teacher under BuriRam
Primary Educational Service Area Office 3

วิภาวรรณ เสาวพันธุ์^{1*} และสรฤดี ดีปู้²
Wipawan Saowaphan^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : noota_wipawan@hotmail.com

Received: 26 January 2022, Revised: 8 July 2022, Accepted: 11 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเคารพผู้อื่น ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purposes of the study were 1) to study the ethical leadership of school administrators, 2) to study organizational commitment of teachers, and 3) to study the relationship between the ethical leadership of school administrators and organizational commitment of teachers under the Office of BuriRam Primary Educational Service Area 3. The sample consisted of 331 participants who were teachers under the Office of BuriRam Primary Educational Service Area 3, a sample was selected from stratified random sampling method, the sample scope was determined according to Krejcie and Morgan's Sample Size Table and questionnaire was used as an instrument for data collection with 5 rating scales, reliability at 0.98. Descriptive statistics used for data analysis included Mean, Standard deviation and Pearson's correlation coefficient test. The results revealed that 1) The ethical leadership of school administrators in all aspects at highest level, considering each aspect, it was found that all aspects at highest level, which the highest mean value such as the honest, followed by the responsibility, the respect, the justice and the trustworthiness respectively. 2) Organizational Commitment of teachers, in all aspects at highest level, considering each aspect, it was found that all aspects at highest level, which the highest mean value such as normative commitment, followed by affective commitment and continuance commitment respectively. 3) The relationship between the ethical leadership of school administrators and organizational commitment of teachers under the Office of BuriRam Primary Educational Service Area 3, in all aspects had positive correlation significantly at the level of .01, equal to .725.

Keywords: The Relationship, The ethical leadership, Organizational commitment

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่จะให้เกิดประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สถานศึกษาต้องมีผู้บริหารที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และควรเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะการบริหารองค์การโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ หากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว สถานศึกษานั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี (อัญชลี มีบุญ, 2561)

คุณธรรม จริยธรรม เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ถึงแม้เวลาจะผ่านไปนานแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิต และแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี คุณธรรม จริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากสังคมเป็นแหล่งรวม

ของผู้คนที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างทางความคิด เมื่อความคิดของคนในสังคมแตกต่างกันก็จะเกิดการกระทำที่ต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งต่างๆ ตามมา สังคมจึงต้องอาศัยคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมความคิด เพื่อไม่ให้ละเมิดผู้อื่น ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีสมาชิกที่ประกอบไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะป็นหน่วยงานที่มีผลงานที่มีคุณภาพและมีความสำคัญต่อการบริหาร (สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556)

จริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากต้องมีหลักการในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการครองตน ครองคน และครองงาน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู อีกทั้งทำให้ครูมีส่วนร่วม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ จนเกิดความสามัคคี รักใคร่ ประองตอง และมีความผูกพันต่อองค์กร (อาคม มากมีทรัพย์, 2556) ทั้งนี้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (สุรางค์ ลิ้มเจริญ, 2557) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู เพราะความผูกพันจะเป็นตัวสานความป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร ถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ความเชื่อถือ ความศรัทธา ก็จะเสื่อมลงไป เมื่อทุกคนหมดความศรัทธาแล้วก็ไม่อยากร่วมมือทำงานขาดการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ก็อาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่จากข้อมูลการบริหารงานบุคคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2562-2564 พบว่า มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา และมีอัตราการโยกย้ายสถานศึกษาของครูเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการครองชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด

3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กฤษณา เหลืองทอง (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึงแนวทางของผู้นำในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

สุรัตน์ ไชยชมภู (2557) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง สิ่งที้นำทางการศึกษา ต้องถือเป็นความตระหนักในการกิจความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ศรัทธา แก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในทางที่ดี ที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร โดยมุ่งหวังถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพผู้อื่น ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบ

3.1.2 ความผูกพันต่อการครองชีพ

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อการครองชีพ หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวก หรือในแง่ดีที่มีต่อการ ส่งผลให้เกิดความยินดี เต็มใจ และทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรักในงานยอมเสียสละเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก จนกระทั่งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อการครองชีพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Allen and Meyer (1990) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อการครองชีพ หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกที่ครูมีต่อการที่ตนทำงานอยู่ โดยครูจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดความทุ่มเท มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อการที่ตนเป็นสมาชิก

ความผูกพันต่อการครองชีพ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความเกี่ยวพันต่อการครองชีพ มีความศรัทธาในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กร เต็มใจในการทุ่มเท พยายามทำงาน

ให้บรรลุเป้าหมาย มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษณ์ ศรีอิศรนนท์(2558) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน:บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคคลที่มีความไว้วางใจสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงาน

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัสวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

พิมพ์พรณ คำปาและสุวัฒน์ อัจฉรียนนท์ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71

Hrebiniak and Alutto (1972) ทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลและบทบาทที่สัมพันธ์กันในการพัฒนาของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการงานก็คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทความไว้วางใจระหว่างบุคคล และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยคือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,357 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง 1 ฉบับโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

4.3.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556ข)

4.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.98 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ ความยุติธรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ความซื่อสัตย์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ความเคารพผู้อื่นค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ความไว้วางใจค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ความรับผิดชอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และความผูกพันต่อองค์กรของครู ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 เมื่อแยกตามรายด้านดังนี้ความผูกพันด้านจิตใจค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน

4.4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

4.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง

และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเมื่อได้เอกสารครบตามจำนวนจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553ก) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

4.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556ข) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ความยุติธรรม	4.53	0.52	มากที่สุด
2. ความซื่อสัตย์	4.57	0.51	มากที่สุด
3. ความเคารพผู้อื่น	4.54	0.54	มากที่สุด
4. ความไว้วางใจ	4.51	0.52	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.55	0.50	มากที่สุด
รวม	4.54	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.51) รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.50) ความเคารพผู้อื่น ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.54) ความยุติธรรม ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.52) และความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความผูกพันต่อการของครู

ความผูกพันต่อการของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ด้านจิตใจ	4.54	0.46	มากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.51	0.51	มากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.57	0.46	มากที่สุด
รวม	4.54	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.46) รองลงมา ได้แก่ด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.51)

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตัวแปร	ความผูกพันด้านจิตใจ	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความผูกพันต่อการของครู
ด้านความยุติธรรม	.582**	.515**	.519**	.595**
ด้านความซื่อสัตย์	.623**	.546**	.578**	.642**
ด้านความเคารพผู้อื่น	.658**	.591**	.577**	.673**
ด้านความไว้วางใจ	.725**	.620**	.646**	.732**
ด้านความรับผิดชอบ	.680**	.626**	.603**	.703**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	.708**	.628**	.633**	.725**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับความผูกพันต่อการของครูโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .732 รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .703 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .595

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเคารพผู้อื่น ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ตามลำดับ

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725

7. อภิปรายผล

7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 มีการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องความซื่อสัตย์ ความตรงต่อความเป็นจริง ทั่วถึง วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น มาเป็นแบบแผนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกภักดิ์ ฉ่ำผืน และทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญาแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลิณ เมืองชู, จุติพร อัสวโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในสังกัด ให้ดำเนินงานต่าง ๆ ไปพร้อมกันภายใต้นโยบายของท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 คือ เราจะไม่ว่าใครไว้ข้างหลัง เราจะก้าวไปพร้อม ๆ กัน จึงทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และองค์กร แสดงถึงความรู้สึกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพันธรัตน์ โชคปมิตต์กุล (2559) ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานเกิดจากการยินยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อผลตอบแทนที่ได้รับยอมรับถึงค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานขององค์กร ทำให้มีความรู้สึก ว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร ควรจะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องทางศีลธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพรรณ คำปา และสุวัฒน์ อัจฉริยนนท์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .732 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจถือเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จเนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งนี้หากคนในองค์กรไม่เชื่อใจกัน ขาดความไว้วางใจก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรลดลง การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และมีความต้องการในการแสวงหาทางเลือกใหม่ๆ ที่จะสร้างความไว้วางใจในการทำงานให้มีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ จึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สอดคล้องกับแนวคิดของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหาร และบุคลากรที่เกิดจากความรู้สึกน่าเชื่อถือ มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใสใจห่วงใยป้องกันผลประโยชน์ของบุคลากร ตลอดจนมีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์ ศรีอักษรนทร์ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใต้ผลการวิจัย พบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความไว้วางใจสูงจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร และความยึดมั่นผูกพัน

ในงานด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลและบทบาทที่สัมพันธ์กันในการพัฒนาของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการงาน ก็คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทความไว้วางใจระหว่างบุคคล และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณ และทรัพยากร สำหรับการพัฒนา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

8.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับ มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรยึดและปฏิบัติให้คงอยู่ต่อไป โดยการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และรับรู้หน้าที่ของตนเอง เพื่อนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ สร้างความมั่นใจ และความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อไป

8.1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเพิ่มคุณลักษณะของการสร้างความไว้วางใจ ด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ให้ความสนใจห่วงใยอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละคนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

8.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละคน มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เพื่อทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความเสียสละ และความเป็นพลเมืองดี เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

8.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2.4 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8.2.5 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

9. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในครั้งนี้ ได้รับความกรุณา คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ติ่งปุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และขอขอบคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 22-27 มกราคม 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กฤษณ์ ศรีอัครนนท์.(2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงทัศนคติในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน:บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัสวโสรธ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 6(3) : 76-88.
- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด ส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทียนศรี บาม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553ก). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556ข). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พันธรัตน์ โชคปมิตต์กุล. (2559). *ความผูกพันต่อการของการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิมพ์พรณ คำปา และสุพัฒน์ อัจฉรียนนท์. (2561). *ความผูกพันต่อการของการของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. *วารสารสิทธิประโยชน์*. 19(1):106-116.
- สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). *งานประชาสัมพันธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์กร*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/548401>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2564). *วิสัยทัศน์/พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2564. จาก <https://sites.google.com/a/brm3.go.th/buriram3/home/hnr1>
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 8(2) :1-15.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ. (2557). *การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อการของการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัญชลี มีบุญ. (2561). *คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารที่สอดคล้องในองค์กรภาครัฐ*. *วารสารฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 11(3) : 1399-1408.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 25 มีนาคม 2564. หน้า 347-358.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1) : 1-18.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(12) : 555-573.
- Krejcie, R. V. and Daryle, W. M. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 10(11) : 308.