

อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม
สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
THE INFLUENCE OF THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF TEACHERS IN SCHOOLS RATCHAVIPHA CONSORTIUM
GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



¹ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง, ²สุดารัตน์ สารสว่าง และ ³วรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง

¹Thanomsak Thongprateuang ²Sudarat Sarnswang
and ³Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย
Kasetsart University, Thailand

¹thnomsak.t@ku.th

Received: March 25, 2023; Revised: April 6, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และ 4) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 285 คน โดยกำหนดตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

¹ นิสิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของประชากรในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.90 และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 4) อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 41.40 ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this research are to 1) Study the ethical leadership level of school administrators, 2) Study the organizational commitment level of teacher civil servants, 3) examine the relationship between the ethical leadership level of school administrators and the organizational commitment level of teacher civil servants, and 4) investigate the influence of the ethical leadership level of school administrators on the organizational commitment level of teacher civil servants. The sample group consisted of 285 teacher civil servants from Ratchavipha Consortium School Group Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, selected using simple random sampling based on the table of Krejcie & Morgan (1970) and in proportion to the population of each school. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability index (Cronbach's alpha) of 0.90 for ethical leadership and 0.93 for organizational commitment. The statistical analyses used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings were as follows: 1) The ethical leadership of educational administrators is high, both overall and in terms of specific aspects, including respect, responsibility, fairness,

honesty, and trustworthiness, in that order.2) The commitment of government teachers to their organization is high, both overall and in terms of basic social commitment, emotional commitment, and organizational commitment, in that order. 3) There is a significant correlation between the ethical leadership of educational administrators and the commitment of government teachers to their organization, with a statistically significant correlation coefficient (r) ranging from 0.559 to 0.942, at a significance level of .01. 4) The ethical leadership of educational administrators has a significant influence on the commitment of government teachers to their organization, with a statistically significant coefficient of determination at a significance level of .01, and the ability to jointly predict organizational commitment of government teachers at 41.40%, including respect and responsibility, in that order.

Keywords: Ethical Leadership, Commitment

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อความรู้ ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ ฝึกฝนอบรม และจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นการสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติได้

ผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในองค์กรทุกระดับเนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางการทำงานของแต่ละองค์กร เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรวมถึง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ยืนยันว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยของพิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2565) พบว่ารูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบลักษณะของบุคคลในองค์กรและรูปแบบลักษณะของสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นทักษะการบริหารจัดการองค์กรที่ปรับเปลี่ยนแรงจูงใจ ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้ทำงานได้ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Kouzes and Posner, 2007) จากความไว้วางใจในผู้นำ (trust in leader) (Neubert et al., 2013) ซึ่งเป็นกลไกทางสังคมที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร (Dirks and Ferrin, 2002) สอดคล้องกับ เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาว่าภาวะผู้นำ

ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นในพันธกิจขององค์กร มุมเทในการสร้างผลงานด้วยความตั้งใจและคิดจะอยู่ต่อกับองค์กร

Northouse (2007, p. 160-221) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ” เนื่องจากภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อิทธิพลภาวะผู้นำสื่อให้เห็นว่าผู้นำมีผลกระทบต่อชีวิตและสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีภาระความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่ ต้องรับรู้ภาวะการทำงานของผู้ตามในกลุ่มงาน ในองค์กรและในชุมชน ผู้นำต้องคอยสนับสนุนให้ผู้ตามพยายามสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการเคารพและให้เกียรติผู้ตามในความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ ความต้องการ และสภาพจิตใจของผู้ตาม จริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ จะก่อให้เกิดการส่งเสริมค่านิยมที่มีจริยธรรมขององค์กรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร Heres and Lasthuizen (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ได้รับความสนใจและยอมรับมากจากองค์กรระดับสากลในการสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการต่อสู้กับทุจริตในองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมหรือที่นักบริหารเรียกว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เป็นภาวะผู้นำประเภทหนึ่ง (Sergiovenni, 1992) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเป็นอย่างมาก จากผลการศึกษาของ อีร์พัตน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สอดคล้องกับ เกวลิณ และคณะ (2564) พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งการศึกษาของ สารชา และ ถนอมวรรณ (2560) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

สถานศึกษา คือ องค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาจะสำเร็จได้เกิดจากปัจจัยสำคัญคือครู ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง คุณภาพการศึกษาจึงมาจากคุณภาพของครู ที่ประกอบวิชาชีพด้วยจรรยาบรรณ เสียสละ มุมเทในงาน และคงอยู่ในวิชาชีพ มีความผูกพันต่อสถานศึกษาและจงรักภักดีต่อสถานศึกษามีความสุขในการทำงานไม่แสวงหาโอกาสย้ายสถานศึกษา ทำงานมากกว่าหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา (ผาสุก สุมามาลย์กุล, 2560 :3) ครูที่มีความผูกพันกับสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าครูที่มีความผูกพันกับสถานศึกษาต่ำ (จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558 :1) เมื่อครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำอาจทำให้ครูขาดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำลงด้วย อีกทั้งอาจเกิดการขอย้ายสถานศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาไทย เกิดตำแหน่งอัตราว่างของครูเป็นปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 52 แห่ง มีจำนวนข้าราชการครูทั้งหมดจำนวน 5,861 คน และมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 122,179 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565) ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองที่มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นส่งผลให้ประชากรนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีค่อนข้างมาก และอัตราการเขียนขอย้ายโรงเรียนของข้าราชการครูจึงเกิดขึ้นมากด้วย โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนจากทั้งหมด 6 กลุ่ม ที่มีข้าราชการครูมากที่สุดจำนวน 1,125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565) เกิดสถานการณ์เขียนขอย้ายโรงเรียน ทำให้โรงเรียนขาดแคลนครูผู้สอนไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำเป็นต้องขอจ้างครูผู้สอนชั่วคราวเพื่อรอข้าราชการครูย้ายเข้าหรือบรรจุแต่งตั้งใหม่ เนื่องจากสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญงาน โรงเรียนต้องใช้เวลาและงบประมาณฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนอาจทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขาดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพน้อยลงได้

จึงกล่าวได้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูมีความสำคัญยิ่ง เพราะองค์การใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลง่ายขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความทุ่มเทอย่างเต็มใจเพื่อองค์การ ปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาที่สร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอย่างยั่งยืน ทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,125 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 285 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต้น มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ rating scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961) จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรตาม มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961) จำนวน 20 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

(Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) และวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สร้างสมการพยากรณ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความเคารพนับถือ	4.02	0.63	มาก
2	ด้านความซื่อสัตย์	3.94	0.76	มาก
3	ด้านความยุติธรรม	3.94	0.72	มาก
4	ด้านความไว้วางใจ	3.90	0.74	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.99	0.79	มาก
รวม		3.95	0.73	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.72) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.76) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันต่อการของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.34	0.57	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.17	0.74	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.42	0.59	มาก
รวม		4.31	0.63	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.59$) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.57$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.74$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	ความ เคารพ นับถือ(X ₁)	ความ ซื่อสัตย์ (X ₂)	ความ ยุติธรรม (X ₃)	ความ ไว้วางใจ (X ₄)	ความ รับผิดชอบ (X ₅)	ความผูกพัน ต่อการ (Y)
ความเคารพนับถือ (X ₁)	1.000					
ความซื่อสัตย์ (X ₂)	.807**	1.000				
ความยุติธรรม (X ₃)	.834**	.942**	1.000			
ความไว้วางใจ (X ₄)	.806**	.916**	.924**	1.000		
ความรับผิดชอบ (X ₅)	.820**	.912**	.894**	.929**	1.000	
ความผูกพันต่อ องค์กร (Y)	.614**	.576**	.559**	.592**	.613**	1.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพนับถือ (X_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.614$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.613$) ด้านความไว้วางใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.592$) ด้านความซื่อสัตย์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.576$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.559$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	β	SE _b	t	p
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ค่าคงที่	2.077		0.171	12.152	0.000
ด้านความเคารพนับถือ (X_1)	0.314	0.341	0.073	4.277	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	0.244	0.334	0.058	4.184	0.000
R = 0.643 R ² = 0.414 SE _{est} = 0.445 F = 99.589**					

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ (X_1) และ ด้านความ

รับผิดชอบ (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.643 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 41.40 ($R^2 = 0.414$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.341 (X_1) + 0.334 (X_5)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 2.077 + 0.314 (X_1) + 0.244 (X_5)$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชิวภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชิวภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเคารพนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชิวภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าบริบทของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ การบริหารองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจำนวนมากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การบริหารความขัดแย้งให้มีความสมดุลโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์การ ยิ่งบุคลากรมากก็ย่อมเกิดความขัดแย้งมากขึ้นได้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ศาสตร์และศิลป์และต้องแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้บริหาร ผู้จัดการ นักการเมือง และผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการจึงจะนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมโลกปัจจุบันให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน เป็นอย่างมาก โดยพื้นฐานมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการการยอมรับ การให้เกียรติและความเคารพจากผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงถึงการให้เกียรติข้าราชการครูซึ่งอยู่ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุภาพอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจ มีอาจใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียวได้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อ ความศรัทธา โนมน้าวให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจผลการปฏิบัติงานจึงจะมีประสิทธิภาพและคุณภาพ อีกทั้งยอมรับ ความคิดเห็นและความแตกต่างผู้อื่น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่รับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างที่เกิดขึ้น อาจจะทำให้

ขาดความร่วมมือของข้าราชการครูเพราะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความสำคัญและเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ยึดหลัก ความถูกต้อง เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องสร้างความไว้วางใจ ลดความเคลือบแคลงสงสัย สามารถตรวจสอบได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนนำไปสู่การสร้างเสริมศรัทธา ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นกลางไม่ลำเอียงสร้างความน่าเชื่อถือให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะได้รับความเป็นธรรมมีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง ไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้าน โดยเฉพาะการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละรอบปีงบประมาณ ถ้าข้าราชการครูมีความพึงพอใจและยอมรับได้ก็จะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความจริงใจใส่ใจและปกป้องผลประโยชน์ของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามกำหนด เช่น การได้รับรางวัล ประกาศเกียรติคุณ การได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เป็นต้น ข้าราชการครูจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้าน ความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจ เนื่องจากบริบทของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจขาดการสื่อสารและแสดงออกที่มากพอและทั่วถึงในเรื่องของความห่วงใย ใส่ใจ และจริงใจต่อข้าราชการครู และต้องมีความรอบคอบในการออกคำสั่งให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ต้องมีการประชุมวางแผนและกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ด้วยเป็นองค์การขนาดใหญ่ถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการเป็นอย่างมาก ตามมาด้วย อาจทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความไว้วางใจน้อยลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2007, p. 160-221) ที่กล่าวว่า “จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ” เนื่องจากภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่นก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อิทธิพลภาวะผู้นำสื่อให้เห็นว่าผู้นำมีผลกระทบต่อชีวิตและสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีภาระความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่ ต้องรับรู้ภาวะ การทำงานของผู้ตามในกลุ่มงานในองค์การ และในชุมชน ผู้นำต้องคอยสนับสนุนให้ผู้ตามพยายามสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการเคารพและให้เกียรติผู้ตามในความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ความต้องการและสภาพจิตใจของผู้ตาม จริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ จะก่อให้เกิดการส่งเสริมค่านิยมที่มีจริยธรรมขององค์การ สร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของสาร พิมพาคุณ (2560) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัด สพม.เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเคารพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ เช่นเดียวกันกับธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดประถมศึกษาของรัฐบาลใน

พื้นที่จังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษาวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งเฉลี่ยโดยภาพรวมและเฉลี่ยแต่ละด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมเนียมและความไว้วางใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย-เชียงใหม่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกวลิณ เมืองชู (2564) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูสังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม สหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ มีการแข่งขันสูงจึงต้องเน้นการสร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์การให้เป็นจุดเด่นและจุดแข็ง ให้ปรากฏต่อนักเรียนและผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจในโรงเรียนข้าราชการครูต้องปฏิบัติตามข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด ตามบริบททางสังคมของโรงเรียน การได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความหวงแหนและจงรักภักดีต่อโรงเรียน อีกทั้งข้าราชการครูมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองค่อนข้างสูง และมีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้เรียน วิชาชีพ สังคม และสถานศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรม ปลุกฝัง และคัดเลือกเข้ามาเป็นข้าราชการครูอย่างเข้มข้น จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนด้านบรรทัดฐานทางสังคมในที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันด้านจิตใจ อาจจะเป็นผลต่อมาจากภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในด้านบรรทัดฐานทางสังคม เพราะถ้าโรงเรียนมีภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์การที่ดี ย่อมทำให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ อาจเป็นผลมาจากเมื่อข้าราชการครูเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันด้านจิตใจมากแล้ว ย่อมทำให้ข้าราชการครูมีการ

ขอเปลี่ยนแปลงฝ่ายงานและเขียนขอย้ายโรงเรียนน้อยลง และตระหนักว่าการเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้จะได้รับประโยชน์มากกว่าการย้ายไปโรงเรียนอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญ ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูให้เกิดขึ้น ทำให้ข้าราชการครูเกิดความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสถานศึกษาและมีความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัด สพม.เขต 30 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร เช่นเดียวกับกับ อีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดประถมศึกษาของรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ทั้งเฉลี่ยโดยภาพรวมและเฉลี่ยแต่ละด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ อีกทั้งสอดคล้องกับ สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน เมืองชู (2564) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรักและด้านการคงอยู่ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความเคารพนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูก็จะน้อยลงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัด สพม.เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กัน

ในเชิงบวก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกันกับ สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย-เชียงใหม่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .614$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก เขต 2 ได้ร้อยละ 41.40 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือและด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นหากต้องการให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพนับถือและด้านความรับผิดชอบต่อให้มากขึ้น เปรียบเหมือนตัวแปรสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและช่วยเพิ่มอำนาจในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการให้เกียรติ มีความสุภาพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างของบุคคลอย่างไม่ลำเอียง ปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์และยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัว ลดความขัดแย้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรลดทอดการปฏิบัติทางจริยธรรม ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความไว้วางใจ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสอดคล้องกับแนวคิดของ เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์การทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นในพันธกิจขององค์การ ท่วงเทในการสร้างผลงานด้วยความตั้งใจและคิดจะอยู่ต่อกับองค์การ อีกทั้งแนวคิดของ Heres and Lasthuizen (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ได้รับความสนใจและยอมรับมากจากองค์การระดับสากลในการสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการต่อสู้กับทุจริตในองค์การ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือที่นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) เป็นภาวะผู้นำประเภทหนึ่ง (Sergiovenni, 1992) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สารชา พิมพาคุณ (2560) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัด สพม.เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรม

ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด สพม. เขต 30 ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความมีน้ำใจ 3) ด้านความเคารพและ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถรวมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 56.90 อีกทั้งสอดคล้องกับ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดประถมศึกษาของรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ สามารถร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 46.50 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกวลิณ เมืองชู (2564) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่าองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเอง ด้านความเคารพนับถือและด้านความรับผิดชอบให้มากขึ้น เปรียบเหมือนตัวแปรสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและช่วยเพิ่มอำนาจในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการให้เกียรติ มีความสุภาพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างของบุคคลอย่างไม่ลำเอียง ปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ และยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัว ลดความขัดแย้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- เกวลิณ เมืองชู, จุติพร อัครโสวรรณและธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ 6 (3): 76-77.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ผาสุก สุมามาลย์กุล. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้าง* ความผูกพันของครูและนักเรียน. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, สิงหาคม 19). ราชกิจจานุเบกษา, 116 (74ก), พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). *รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสินิธรปริทรรศน์ 23 (1): 226-228
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สารชา พิมพ์าคคุณ และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุพัตรา สิทธิคงตั้ง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน* สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ 13 (1): 178-182.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). *การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ย้ายกรณีปกติ) ปี พ.ศ. 2566*. แหล่งที่มา: <http://www.sesao2.go.th/>, 20 ตุลาคม 2565.
- Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. 2002. Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology* 87 (4): 611-628.
- Heres, L. and Lasthuizen, K. 2010. *ETHICAL LEADERSHIP: A VARIFORM UNIVERSAL PHENOMENON*. Available Source: <http://www.fsw.vu.nl/integriteit>, October 3, 2022.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2007. *The leadership challenge* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Northouse, P.G. *Leadership: Theory and practice*. 4 th ed. Sage : Thousand Oaks, CA, 2007.
- Neubert, M., Wu, C., and Roberts, J. 2013. The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly* 23 (2): 269-296.
- Sergiovanni, T.J. 1992. *Moral Leadership: getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass Inc, San Francisco.