



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

Ethical Leadership Affecting Teachers' Organizational Commitment under the
Office of Secondary Educational Service Area 30

สารชา พิมพ์าคณ^{1*} และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข²

Saracha Pimpakun^{1*} and Thanomwan Prasertcharoensuk²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเคารพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรมและด้านความไว้วางใจ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่กับองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือ 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อองค์กร

*Corresponding author. Mobile: +66 (0) 6 2641 5914

Email address: yagj.za.gj@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) level of Ethical Leadership of school administrators and commitment of organizational citizenship of teachers 2) the relationship between the ethical leadership of school administrators and commitment of organizational citizenship of teachers and 3) the ethical leadership of school administrators that affecting to the organizational citizenship of teachers. The Samples are 313 teachers under the office of secondary educational service area office 30, which came from the step divided random. The data analyzing statistics were percentage, average, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression an analysis.

The research result found:

1. The overall of ethical leadership of school administrators is high average by the maximum to the minimum are good citizens aspect, respectively aspect, hospitably aspect, responsibility aspect, judgement aspect and honesty aspect.
2. The overall of organizational commitment for each aspect was high average by the maximum to the minimum are the standard aspect, feeling aspect and the organization stability aspect.
3. Relationship between ethical leadership of school administrators and commitment of organizational citizenship of teachers, it was found that there was positive correlation with statistically significant differences at 0.01.
4. The ethical leadership of school administrators that affecting to the commitment of organizational citizenship of teachers were 1) good citizens aspect 2) hospitably aspect 3) respectively aspect and 4) judgement aspect. The multiple correction coefficient was 0.76 with statistically significant differences at 0.01 while a predictive coefficient or predictive power was 56.90

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในองค์กรทุกระดับ เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นอย่างสูงต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานแต่ละองค์การ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีอำนาจในการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติต่างๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้กับคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ดังนั้นสิ่งที่สังคมกล่าวถึงกันมากในเวลานี้ก็คือจริยธรรมของผู้บริหาร เพราะหากผู้บริหารมีปัญหาในเรื่องจริยธรรม ก็ย่อมส่งผลให้คนในองค์กรมีปัญหาไปด้วย ทั้งในเรื่องของจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม และ

วัฒนธรรมองค์กร และแน่นอนว่าองค์กรใดที่มีปัญหาดังกล่าว องค์กรนั้นก็ย่อมสูญเสียความน่าเชื่อถือไปในที่สุด (ประภัสสร เสวิกุล, 2556) ในปัจจุบัน ผู้นำที่ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างยิ่งยวดจะมีคุณสมบัติที่โดดเด่นไม่เฉพาะการมีความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญมากด้วย (Brown & Trevino, 2006) การจัดระบบการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวในข้างต้นจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจสถานการณ์ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติเป็นหลักสำคัญ ไม่มุ่งแต่หาประโยชน์ส่วนตนโดยมองข้ามซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันดีงาม

ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนตลอดไป (ว.วชิรเมธี, 2552) ถ้าหากผู้บริหารที่มีความสามารถแต่ไม่มีคุณธรรมอาจไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือลูกค้าในระยะยาว เพราะบุคคลล้วนต้องการความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำธุรกิจกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หากเขาพบว่าผู้บริหารที่ใช้วิธีการที่สลับซับซ้อนหรือไม่โปร่งใสในการทำงาน (ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี, 2549) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในจิตใจ และมีจริยธรรมทั้งดงาม น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้น สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550)

นอกจากผู้บริหารแล้วการที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้และความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับ Steer (1977 อ้างถึงใน กขพร ชาวท่าโขลง, 2550) ที่พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เป็นแบบอย่างกับสถานศึกษาโดยมีค่านิยมขององค์กรคือ “มุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดใหม่ บริการด้วยใจ โปร่งใสสะอาด” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30, 2557) มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ เช่น หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ สมรรถนะ ทักษะการบริหาร การศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารเป็นตัวละครสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหารได้นั้น ต้องมีการสรรหา คัดเลือก และต้องผ่านการอบรมภาวะผู้นำด้านต่างๆ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็เป็นหลักสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนพึงมี เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถแต่ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมอาจไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ นำเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์กรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) และ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	ความไว้วางใจ	4.03	0.74	มาก
2	ความเคารพ	4.21	0.73	มาก
3	ความรับผิดชอบ	4.11	0.73	มาก
4	ความยุติธรรม	4.06	0.85	มาก
5	ความเอื้ออาทร	4.16	0.68	มาก
6	ความเป็นพลเมืองดี	4.27	0.69	มาก
รวม		4.14	0.67	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของครู

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.29	0.67	มาก
2	ด้านความรู้สึกรัก	4.31	0.55	มาก
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.34	0.61	มาก
รวม		4.31	0.55	มาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตัวแปร	ความไว้วางใจ (X_1)	ความเคารพ (X_2)	ความรับผิดชอบ (X_3)	ความยุติธรรม (X_4)	ความเอื้ออาทร (X_5)	ความเป็นพลเมืองดี (X_6)	ความผูกพันต่อองค์กร(Y)
ความไว้วางใจ(X_1)	1.000						
ความเคารพ(X_2)	.862**	1.000					
ความรับผิดชอบ(X_3)	.817**	.826**	1.000				
ความยุติธรรม(X_4)	.807**	.826**	.857**	1.000			
ความเอื้ออาทร(X_5)	.792**	.837**	.841**	.859**	1.000		
ความเป็นพลเมืองดี(X_6)	.806**	.800**	.678**	.603**	.747**	1.000	
ความผูกพันต่อองค์กร(Y)	.610**	.593**	.551**	.566**	.674**	.710**	1.000

** P<.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านความเคารพ $\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.73) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.68) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.73) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.85) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.74) จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.55)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.61)

รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.67)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.551-0.862 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรกคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.710$) รองลงมาคือด้านความเอื้ออาทร (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพัน

ต่อองค์กรของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.674$) และด้านไว้วางใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.610$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-value
	B	Std.error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.687	0.137	-	12.343	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6)	0.480	0.054	0.611	8.863	.000
ด้านความเอื้ออาทร (X_5)	0.274	0.071	0.339	3.827	.000
ด้านความเคารพ (X_2)	-0.241	0.067	-0.323	-3.592	.000
ด้านความยุติธรรม (X_4)	0.112	0.055	0.174	2.043	.042
R=0.755 R ² =0.569 Adjusted R ² =0.564 Std.error =0.360 F =101.779					

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูได้แก่ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6) ด้านความเอื้ออาทร (X_5) ด้านความเคารพ (X_2) ด้านความยุติธรรม (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.755 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90 ($R^2 = 0.57$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.687 + 0.480X_6 + 0.274X_5 + (-0.241)X_2 + 0.112X_4$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.611X_6 + 0.339X_5 + (-0.323)X_2 + 0.174X_4$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และอื่นๆ แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่งดงาม น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้น สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่พึงประสงค์นี้ลักษณะจะถูกยกย่องให้เกียรติ ยอมรับ ศรัทธา นับถือ

จากหมู่ชนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ทำให้สามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และมั่นคงตลอดไป เมื่อพิจารณาแล้วสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เคารพกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสังคม และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตระหนักในการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวงต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ประจักษ์ ศรสกลี (2557) ให้เหตุผลว่ากฎหมายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งเพื่อทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบและสงบสุข ซึ่งด้วยข้อจำกัดหลายๆ ประการทำให้กฎหมายไม่อาจแก้ไขปัญหาได้ในทุกๆ เรื่อง ดังนั้นเราต้องพัฒนาตัวบุคคลในสังคม พัฒนาตัวผู้ใช้กฎหมายให้มีความรู้และมีศีลธรรมควบคู่กันไปซึ่งในปัจจุบันมีการตราหรือกำหนดให้มีกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามากมาย การนำกฎหมายไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและวิชาชีพจึงเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับที่จะต้องมีความรู้และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไป สู่การบริหารจัดการสถานศึกษาและวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ อีกสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันรัฐบาลได้มีการรณรงค์ให้ประชาชนมีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นไทยโดยการแสดงออกด้านต่างๆ เช่นการแต่งกาย การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

2. ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณศิริคุณ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ และครูเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ”

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละคู่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูสูงสุด และด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นผู้มีวินัยในตนเอง เคารพกฎหมาย ระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม มีการสร้างวัฒนธรรมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ครูย่อมใช้

หลักธรรมในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ มณีรัตน์ ปิ่นวิเศษ (2553) ที่ว่าผู้บริหาร ที่มีความเป็นพลเมืองดี จะต้องรู้หน้าที่ของความเป็น พลเมือง ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ คิดว่าสำคัญที่สุดก็คือ จะต้องปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รู้จักหน้าที่ใช้สิทธิตามการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย สอดคล้องกับ ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2554) การเป็นพลเมืองดีจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อีกทั้งยังมีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควร จะเป็นไปในที่ทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละคนว่าควรปฏิบัติ อย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ Nienow, Ruder, Stapleton and Hamasaki (2007) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ สิ่งที่เราเรียกว่าเป็นสิ่งที่มีความค่า ที่เป็นหลักสำหรับการดำเนินชีวิตและการใช้ชีวิตแล้ว แต่เป็นสิ่งที่ดี ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ดังผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) ซึ่งเห็นว่าศาสนามีอิทธิพล ต่อความผูกพัน คือบุคลากรในองค์กรที่นับถือศาสนาหรือ มีความเชื่อในลัทธิเดียวกัน ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรนั้นสูง

โดยสรุปผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์การ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความ เป็นพลเมืองดี มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 50.50 เมื่อนำตัวแปรด้านความเอื้ออาทร เข้ามาร่วมพยากรณ์ พบว่าอำนาจการพยากรณ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.10 เมื่อนำตัวแปรด้านความเคารพ เข้ามาร่วมพยากรณ์ พบว่าอำนาจการพยากรณ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 56.30 เมื่อนำตัวแปรความยุติธรรม เข้ามาร่วมพยากรณ์พบว่า อำนาจการพยากรณ์สามารถเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 56.90 ซึ่งถือว่าผลการวิจัยนี้สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ดังนั้นหากต้องการให้ครูมีระดับ ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จึงควรเน้นความสำคัญใน

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านนี้ให้มากขึ้นเสมือนเป็นปัจจัยตัวแทน ในการพัฒนา หากพัฒนาดีแล้ว ก็จะส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครู และในแต่ละด้านนั้นก็ถือเป็นตัวแปร สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรที่จะพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน สอดคล้อง สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของ หน่วยงานหรือองค์กร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่งดงาม นำเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็น คุณสมบัติอันสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้น สามารถ ครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษานั้น การสร้าง วัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นการสร้างความรู้ สึกผูกพันต่อองค์การของครู สอดคล้องกับความเห็นของ Milchell and Larson (1987) มีความเห็นว่าความผูกพันนั้น มีความสัมพันธ์กับความเชื่อจริยธรรมทางศาสนาของ บุคคลคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมทางจริยธรรม ทางศาสนาเหมือนกันจะทำให้เกิดความผูกพันสูง เมื่อครูเกิดความผูกพัน และยอมรับนโยบายและค่านิยม องค์การและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความรู้สึกว่าตนเอง จะต้องจงรักภักดีต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การปฏิบัติให้เป็นแบบ อย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากร ภายใน สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการ สัมภาษณ์ จัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริง และใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและหารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิธีการของผู้บริหารที่แสดงออกด้านความเคารพ ตามหลักอื่นๆ เพิ่มเติมเนื่องจากมีหลายแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึง เช่น หลักการการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม. นักบริหาร, 26(3), 20-25.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. ปริญญาโท. ศศ.ม. (พัฒนาลังคม).

ประจักษ์ ศรีสาลี. (2557). การนำกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและวิชาชีพ. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2558, จาก www.onechildok.org/file_onechildOK/law_school2557.docx

ประภัสสร เสวิกุล. (2556, 29 กรกฎาคม). จริยธรรมของผู้บริหาร. คม ชัด ลึก. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2559, จาก <http://www.komchadluek.net/detail/20130729/164503/จริยธรรมของผู้บริหาร.html>

ปาริฉัตร สินธุวงศ์. (2554). พลเมืองดี. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2559, จาก <http://parichut.wordpress.com/category/>

มนิรัตน์ ปิ่นวิเศษ. (2553). พลเมืองดีตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2559, จาก <http://tsunna.blogspot.com/2010/11/blog-post.html>

ว.วชิรเมธี. (2552). ธรรมะสบายใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.

(2557). **หลักสูตรสถานศึกษา**. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552).

“คุณธรรม 4 ประการ”. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2559, จาก http://www.ocsc.go.th/project/ethic_link1-2

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**.

กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

Brown, M. E., & Trevino, L. M. (2006). **Ethical leadership : A Review and Future Directions**. The Leadership Quarterly. [n.p.].

Cronbach, C. & Lee, J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper and Row.

Hrebiniak, Lawrence., and Joseph Alutto. (1972). “Personal and Role Related Factors in the Development of Organization Commitment.” **Administrative Science Quarterly** 17(4), 550-566.

Mitchell, Terrence R., and Jane R. Larson, Jr. (1987). **People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior**. 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill International Editions.

Nienow, D., Ruder, K., Stapleton, S. & Hamasaki, M. (2007). **Ethical Leadership**. Retrieved July 8, 2016, from http://www.limitlessleadership.com/pdfs/WTR_show_information.pdf

Steer, R.M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1),46-75.