

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER NAKHONNAYOK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹พิทักษ์ พลเทพ Pitak Pontep ²มนพันธ์ ชาญศิลป์ Manaphan Chansilp

³จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ Chulalak Sorapan

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author E-mail: pitak.pontep@gmail.com

Article Received: April 04, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู จำนวน 285 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .77$) และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 59.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.620 + .641(X)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .769(Z_x)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to: 1) investigate the level of ethical leadership of school administrators 2) assess the level of organizational commitment among teachers 3) examine the relationship between school administrators' ethical leadership and teachers' organizational commitment and 4) develop a predictive equation for school administrators' ethical leadership affecting teachers' organizational commitment within the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. This study employed a survey research design. The sample consisted of 285 civil service teachers, obtained through stratified random sampling based on school size. The research instruments were questionnaires regarding ethical leadership and organizational commitment, with reliability coefficients of 0.99 and 0.97, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and simple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the overall level of ethical leadership of school administrators was at a high level 2) the overall level of organizational commitment of teachers was at a high level 3) there was a significant positive relationship at a high level between the ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment at the .05 level ($r = .77$) and 4) school administrators' ethical leadership significantly predicted teachers' organizational commitment at the .05 level, with a predictive power of 59.0%. The predictive equations in raw score and standardized score forms were $\hat{Y} = 1.620 + .641(x)$ and $\hat{Z}_y = .769(Z_x)$, respectively.

Keywords: Ethical Leadership, School Administrators, Organizational Commitment

บทนำ

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญสูงสุดต่อองค์กรทุกประเภท เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จด้วยศักยภาพด้านสติปัญญา ความรู้ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) สอดคล้องกับทฤษฎีองค์กรที่ระบุว่าความสำเร็จของภารกิจต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ “งาน” และ “คน” โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น ครูจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญสูงสุดต่อสถานศึกษา เนื่องจากครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ปลูกฝังจริยธรรม และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันการศึกษาในระยะยาว

การที่สถานศึกษาจะรักษาและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าเหล่านี้ทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มกำลังนั้น จำเป็นต้องมีกลไกทางจิตวิทยาที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักในการขับเคลื่อนพฤติกรรมดังกล่าวคือ “ความผูกพันต่อองค์กร” ของบุคลากร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยบุคคลที่มีความผูกพันสูงย่อมมีแนวโน้มในการสร้างสรรค์ผลงานได้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อย (Steers, 1977) สำหรับวิชาชีพครูนั้น หากมีความรักและศรัทธาต่อสถานศึกษา ย่อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กำลังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ, 2554) ในทางตรงกันข้าม หากครูขาดความผูกพันมักจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความเฉื่อยชา หรือความต้องการโอนย้าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา (โสภิน ม่วงทอง, 2556; ยุพา กิจสงเสริมกุล, 2561)

ในการสร้างเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญ การที่ผู้บริหารมี “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” (Ethical Leadership) ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความเชื่อถือศรัทธา และส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ผู้นำที่ยึดมั่นในความถูกต้องและยุติธรรมจึงเป็นความหวังสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีเสถียรภาพ (กมลชนก ราชสง, 2565) แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความศรัทธาในตัวผู้นำจะเสื่อมถอยลง ส่งผลให้บุคลากรขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการทำงานเป็นทีม (พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 131 แห่ง เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนเก่ง สร้างคนดี ให้มีความสุข” และพันธกิจในการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) แม้ว่าจะมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างต่อเนื่อง แต่จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบจุดอ่อนที่สำคัญคืออัตรากำลังครูไม่เพียงพอและจำนวนครูไม่สอดคล้องกับภาระงาน สภาวะดังกล่าวทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานหนักทั้งงานสอนและงานโครงการตามนโยบาย นำไปสู่ปัญหาความเครียดสะสมและการสูญเสียขวัญกำลังใจ สาเหตุดังกล่าวนำไปสู่ปรากฏการณ์สำคัญคือ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่ามีการโยกย้ายข้าราชการครูรวมถึง 196 คนในปีที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2565) เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกพบว่า สาเหตุของการโยกย้ายไม่ได้เกิดจากปัจจัยความต้องการกลับภูมิลำเนาเพียงอย่างเดียว แต่ยังสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความมั่นคงทางใจและระบบสนับสนุนภายในโรงเรียน เมื่อครูต้องเผชิญกับภาระงานล้นมือภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ไม่มีความยุติธรรมในการจัดสรรภาระงาน หรือขาดการส่งเสริมขวัญกำลังใจที่เหมาะสม ครูจะรู้สึกถูกทอดทิ้งและขาดความผูกพันต่อสถานศึกษา จนตัดสินใจออกจากราชการเพื่อแสวงหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ สะท้อนได้จากผลการประเมิน NT และ O-NET ของนักเรียนในสังกัดที่ยังต่ำกว่าระดับประเทศในหลายรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือผู้อื่น และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.50-

1.00 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .99 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเท่ากับ .97

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($M=4.37$, $SD = 0.76$) ด้านความรับผิดชอบ ($M=4.37$, $SD = 0.74$) ด้านความเคารพนับถือผู้อื่น ($M=4.33$, $SD = 0.74$) ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ ($M=4.32$, $SD = 0.77$) และด้านความยุติธรรม ($M=4.25$, $SD = 0.80$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	แปลผล
1	ด้านความยุติธรรม	4.25	0.80	มาก
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.37	0.76	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.74	มาก
4	ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ	4.32	0.77	มาก
5	ด้านความเคารพนับถือผู้อื่น	4.33	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.76	มาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($M=4.47$, $SD = 0.61$) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($M=4.43$, $SD = 0.63$) และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($M=4.28$, $SD = 0.68$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา	M	SD	แปลผล
1	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.28	0.68	มาก
2	ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.47	0.61	มาก
3	ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.43	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.64	มาก

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r = .769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา			
	(Y ₁) ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	(Y ₂) ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	(Y ₃) ด้านการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	(Y) ความผูกพันต่อ องค์กรของครูใน สถานศึกษา
ด้านความยุติธรรม (X ₁)	.668 ***	.634 ***	.665 ***	.697 ***
ด้านความซื่อสัตย์ (X ₂)	.646 ***	.659 ***	.680 ***	.702 ***
ด้านความรับผิดชอบ (X ₃)	.678 ***	.665 ***	.702 ***	.724 ***
ด้านความเป็นที่ไว้วางใจ (X ₄)	.707 ***	.693 ***	.710 ***	.747 ***
ความเคารพนับถือผู้อื่น (X ₅)	.738 ***	.741 ***	.751 ***	.789 ***
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.723 ***	.713 ***	.737 ***	.769 ***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 59.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .769 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .592 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้เท่ากับ .590 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .38588 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .641 และมีค่าคงที่เท่ากับ 1.620 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .769 ดังตารางที่ 4-5 โดยเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.620 + .641(X)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .769(Z_x)$$

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้ และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	p-values
X	.769 ^a	.592	.590	.38588	410.084	.001

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
Constant (f)	1.620	.139		11.666	.001
X	.641	.032	.769	20.251	.001
$R^2 = .592$ Adjusted $R^2 = .590$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ สิ่งนี้เป็นการวางรากฐานด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) ส่งผลให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกยึดถือเป็นหลักการในการครองตนและครองงาน และต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและเป็นแบบอย่างของค่านิยมที่ดีและมีความซื่อสัตย์ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทวารรณ สอนแก้ว (2565) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยใช้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรเป็นฐานในการสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพมาตรฐานและความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งเก่ง ดี และมีความสุข ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญกับมิติของความสุขควบคู่ไปกับคุณภาพงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายของส่วนรวม สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ “1234” โดยเฉพาะข้อ 3 (ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ) และข้อ 4 (ให้เกียรติ ให้โอกาส ให้อภัย และให้ใจ) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างพลังใจและแรงยึดเหนี่ยวให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ธนา

สามพุ่มพวง (2558) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกวลิณ เมืองชู (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .769$) แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.00 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนความถูกต้อง ยุติธรรม และมีคุณธรรม จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยและได้รับความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เปลี่ยนจากความรู้สึกพึงพอใจในงาน ไปสู่ความผูกพันที่ต้องการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา และลดความรู้สึกอยากลาออกหรือย้ายไปสังกัดอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ระบุว่า ประสบการณ์ที่ครูได้รับจากการบริหารงานที่ยุติธรรมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับโมเดลของ Allen and Meyer (1990) ในแง่ที่ว่า จริยธรรมของผู้นำเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความผูกพันระดับสูงสุดที่ทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ponnu and Tennakoon (2009) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน และยังให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อผู้นำอีกด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Martin (2016) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ร่วมงานที่ทำงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะลดอัตราการลาออก จะมีความสุขและช่วยเหลือกันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ความรู้เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ด้านหลักที่ผู้บริหารควรยึดถือเป็นแนวทางในการครองตนและครองงาน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม การตัดสินใจโดยปราศจากอคติและสร้างความเท่าเทียม 2) ความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างของค่านิยมที่ดีและโปร่งใส 3) ความรับผิดชอบ การมุ่งมั่น

ผลสัมฤทธิ์และพันธกิจของสถานศึกษา 4) ความเป็นที่ไว้วางใจ การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร 5) ความเคารพนับถือผู้อื่น การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของครู

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนผ่านพฤติกรรมและความรู้สึกของครูใน 3 มิติ ได้แก่ 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะธำรงรักษาสมาชิกภาพ 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียน และ 3) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์เชิงเส้นและพลังการพยากรณ์ ความสัมพันธ์ทางบวกสูง ($r = 0.77$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพลังการพยากรณ์ร้อยละ 59.0 นั่นคือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของปัจจัยทั้งหมด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนความถูกต้อง ยุติธรรม และมีคุณธรรม จะกลายเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่สร้างความรู้สึกลดตภัยและได้รับความยุติธรรมให้แก่บุคลากร กลไกนี้จะเปลี่ยนจากคามพึงพอใจในงานทั่วไปไปสู่ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งเป็นระดับความผูกพันสูงสุดที่ส่งผลให้ครูมีความสุข ช่วยเหลือกัน และลดอัตราการโยกย้าย ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า “จริยธรรมของผู้นำคือรากฐานในการสร้างศรัทธา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยึดเหนี่ยวใจครูให้ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา”

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจบนหลักความถูกต้องและเป็นกลาง เพื่อลดอคติและสร้างความเท่าเทียมในการบริหารงานบุคคล

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ควรปรับวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งสร้างความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.3 ควรศึกษาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ราชสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. เกวลิน เมืองชู. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76-88.
- พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ. (2565). หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ เค.แอนด์.เค. เซ็นเตอร์กรุ๊ป.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-337.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement). กรุงเทพมหานคร: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรีธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสราษบุรีธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570. <https://sites.google.com/view/plannayok/home> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2568.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2567). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/view/plannayok/home> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional Learning Community “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). เทคนิคการสอนงาน. แหล่งที่มา <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2023/12/PDF-เทคนิคการสอนงาน.pdf> สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2568.
- สุทวารรณ สอนแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.
- โสภิน ม่วงทอง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 18-29.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). “Determining sample size for research activities”. *Educational and psychological measurement*, 30 (3), 607-610.
- Martin, A. (2016). Ethical leadership guide: Definition, qualities, pros & cons. From <https://cleverism.com/ethical-leadership-guide-definition-qualities-pros-cons-examples/> Retrieved December 8, 2025.
- Ponnu, C. H. and Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes – The Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21-32.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.