

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

Ethical Leadership of School Administrators Affecting the Organizational Commitment of Teachers  
under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3

จิรพล ภูขมั่ง<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์<sup>2</sup> ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์รังษี<sup>3</sup>  
Jirapon Phukhamang<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat<sup>2</sup> Dr.Theprangsan Chantarangsi<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 318 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 227 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามระดับความผูกพันในองค์กรของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ความผูกพันในองค์กรของครู

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ข้าราชการบำนาญ

<sup>3</sup>Pensioner

ผู้ติดต่อ, อีเมล: จิรพล ภูขมั่ง, jirapon.6319@gmail.com

รับเมื่อ 3 สิงหาคม 2564 แก้ไข 18 กันยายน 2564 ตอรับ 22 กันยายน 2564

4. ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.57$ ) โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารมีการ ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารที่ดี และด้านความเคารพ โดยผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้เกียรติ ให้การยอมรับในความสามารถของครู

## ABSTRACT

The purposes of this research were: to investigate, compare, identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing ethical leadership of school administrators affecting the organizational commitment of teachers under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3. The sample consisted of school administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3, yielding a total of 318 participants, including 91 school administrators and 227 teachers. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's table and multi-stage sampling. The tools for data collection were two sets of 5-level rating scale questionnaires consisting of a set of questionnaires on the level of ethical leadership with the discriminative power ranging from 0.20 to 0.82 and the reliability of 0.96, and a set of questionnaires on the level of organizational commitment of teachers with the discriminative power ranging from 0.21 to 0.89 and the reliability of 0.95. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression analysis.

The findings were as follows:

1. School administrators' ethical leadership was overall at a high level.
2. Teachers' organizational commitment in overall and each aspect was at a high level.
3. School administrators' ethical leadership as perceived by participants with different positions, work experience and school sizes were different at the .01 level of significance.
4. Teachers' organization commitment as perceived by participants with different positions overall was different at the .01 level of significance. In terms of work experience, there was different at the .05 level of significance, whereas in terms of school sizes, teachers' organization commitment showed no differences.
5. School administrators' ethical leadership overall was positively correlated with teachers' organizational commitment at a high level ( $r_{xy} = 0.57$ ) with the .01 level of significance.

6. School administrators' ethical leadership could predict the organizational commitment of teachers with the .01 level of significance consisting of two aspects: Responsibility and Respect.

7. This research proposed the guidelines for developing ethical leadership of school administrators under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 3, for two aspects: Responsibility. School administrators should perform their duties in accordance with their roles of being good administrators, and Respect. Administrators should exhibit their ethical leadership behaviors in line with all applicable rules and regulations. Administrators are also advised to respect and recognize teachers' capabilities.

**Keywords:** Ethical Leadership, Organizational Commitment

## บทสรุป

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient, IQ) สูงแต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient, MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient, EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่มีลัทธิผลประโยชน์หรือไม่โปร่งใสในการทำงานอาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกร้องความเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้นได้ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า (Figurehead) คือเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคมผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา (พวงศรี พรหมวิชัย, 2560, หน้า 147)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม กระตุ้นให้ครูสอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา หุ่เมื่อกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนนอกสถานศึกษาผู้บริหารคือ สัญลักษณ์ของสถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว เกิดการทำงานเป็นทีมแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อถือ ความศรัทธาก็จะเสื่อมลงไป เมื่อชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาหมดความศรัทธาแล้วก็ไม่เกิดความร่วมมือในการทำงานขาดการทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้ก็อาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557, หน้า 1)

การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญาที่มีผลให้ความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรและเป็นผู้นำที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจนอีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดความมั่นใจสัญญาและคิดจะอยู่กับองค์กรได้โดยตรงอีกตัวนอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพของภาวะผู้นำองค์กร โดยจากการศึกษาได้สรุปว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บังคับบัญชา

ไม่มีภาวะผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากลาออกจากงานสูง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยมุมมองที่ว่า คนคือปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการงานขององค์กร จนทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทัศนคติภาวะผู้นำจากเดิมมาเป็นทัศนคติใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจกรรมขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ก็จะทำให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560, หน้า 177)

ปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาขาดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการลาออกและโยกย้ายองค์กรเพิ่มมากขึ้น อาจโดยความสมัครใจหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน องค์กรก็จะต้องแบกรับภาระในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนทำให้เกิดการสูญเสียเวลาและทรัพยากร รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้ามาใหม่ ซึ่งทำให้การดำเนินงานเกิดความเสียหายได้ การลาออกจากอาชีพครู การขาดงาน มีผลเชิงลบต่อคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งการขาดงานและการลาออกของครูนั้นเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงประสิทธิภาพงาน โดยเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติของผู้เรียนที่มีต่อโรงเรียน การขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้เกิดความขาดแคลนครูในภาพรวม ซึ่งเกิดจากการย้ายงานของครูจากโรงเรียนขนาดเล็กสู่โรงเรียนขนาดใหญ่ เกิดการกระจุกตัวของครูและเกิดการขาดแคลนครูในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และเกิดปัญหาเรื่องการเปลี่ยนครูในสาขาที่ขาดแคลนด้วยเช่นกัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2558, หน้า 3)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นมีสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานตามเป้าหมายของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดกฎระเบียบและวางแผนเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัว ด้านกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับมือสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

4. ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน

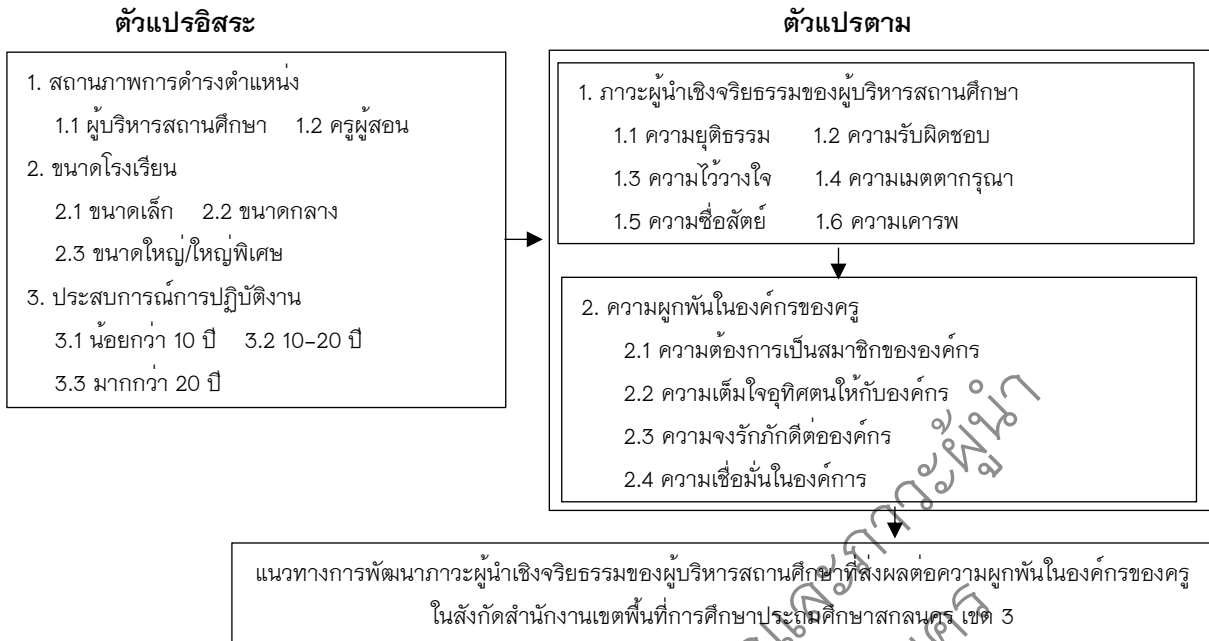
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. **ประชากร** ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 1,838 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 179 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,659 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน
2. **กลุ่มตัวอย่าง** ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน และในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 227 คน จากโรงเรียน จำนวน 91 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ 50% (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 318 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้ การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ได้แก่ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 และ 5 ได้แก่ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 7 ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01
4. ความผูกพันในองค์กรของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r_{xy}=.574$ )
6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 2 ด้าน ดังนี้คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเคารพ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการใช้อิทธิพลเชิงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Crawford (2002, p. 185) ได้สรุปถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำต่อใจให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในการงานที่ถืออยู่ และมีมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก นอกจากนี้สามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานจนเป็นผลสำเร็จนั้น จะต้องมีภาวะผู้นำการสั่งการเป็นเรื่องที่ไม่ยากลำบาก แต่การสั่งการแล้ว บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ

2. ความผูกพันในองค์กรของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์กร ห่วงแทนทำนุบำรุง มีความภาคภูมิใจกับองค์กรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ Steers (1977, p. 443) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็ยอมรับเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรยินดีที่จะใช้ กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ในการสอนและรับผิดชอบงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาในโรงเรียนจะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ แต่ครูผู้สอนมีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งการวางตนที่แตกต่างกันจะทำให้มีการแสดงออกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราวน์และคณะ (Brown, Treviño, & Harrison, 2005, pp. 117 - 134) การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมขององค์กรหรือธรรมเนียมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมขององค์กรประเพณี

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุพัฒน์ เพ็ชรตา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ พลละมา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์พบว่ามีความแตกต่างกัน



3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่ผลัดเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง และต้องรับผิดชอบงานอย่างหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจึงมีการประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์คุณ ทาบุตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน

4. ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ความผูกพันในองค์กรของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันได้ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลังกัน มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการทำกิจกรรมสร้างสรรค์เชิงบวก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ทำให้มุมมองการไปสู่เป้าหมายบางอย่างแตกต่างกัน ร่วมกันเสริมแรงซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2556, หน้า 19) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จังหวัดระยอง จำแนกสถานภาพโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ความผูกพันในองค์กรของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารินทร์ พรหมมา (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความผูกพันในองค์กรของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อโรงเรียนที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์กร ห่วงแทนทำนุบำรุง มีความภาคภูมิใจกับ องค์กรเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Steers and Porter (1977, p. 443) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็ยอมเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรยินดีจะใช้กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.574 อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน เป็นการใช้อิทธิพลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอันเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ Crawford (2002, p. 185) กล่าวว่าความผูกพันในองค์กรของครู เป็นความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกรักพอใจและหวงแหนเชื่อมั่นตระหนักถึงความผูกพันจากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กรของตนยึดมั่นอยู่กับองค์กรรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรตั้งใจที่จะยอมรับคำนิยามเป้าหมายขององค์กร มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นทางการหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์กร มุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอตลอดจน มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับสูงขึ้นกว่าเดิมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้อยู่ ในระดับดีมากกว่าเดิม เช่น วิสัยทัศน์ร่วม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่รวมกันอย่างมีความสุข โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันในองค์กรของครู ในด้านการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ร่วม ชุมชนและ โครงสร้างสนับสนุน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึกในการพัฒนา

2.2 ควรมีการนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อให้ การบริหารเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

## เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ พลพะมา. (2556). การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 14(2), 147 – 178.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2558). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชชาติกรพิมพ์. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2563. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- สุพัฒน์ เพ็ชรดา. (2553). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97(2), 117–134.
- Crawford, M., Kydd, L. and Riches, C. (2002). Leadership and Teams in Educational Anagement (5<sup>th</sup>). Great Britain: Bookcraft.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1), 46–56.