

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

The Ethical Behavior of School Administrators Affecting the Organizational
Commitment of Teachers Under Nakhon Phanom Primary Educational
Service Area Office 1

อรรถพล วิโย¹, จารุวรรณ เขียน้ำชุม² และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์³
Auttapol Wiyo¹, Jaruwan Kheawnamchum², and Sumalee Sriputtarin³

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand
E-mail: 666150110201@npu.ac.th

Received December 11, 2024; **Revised** January 30, 2025; **Accepted** February 20, 2025

Abstract

This research aimed to 1) study the ethical behavior of school administrators classified by status and school size, 2) study the organizational commitment of teachers classified by status and school size, 3) study the relationship between the ethical behavior of school administrators to the organizational commitment of teachers, and 4) study the predictive power for the ethical behavior of school administrators affecting the organizational commitment of teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. This employed a quantitative methodology. The sample consisted of 319 participants, including 61 school administrators and 258 teachers, scale questionnaires with reliability coefficients of .96 and .94, respectively. Data analysis employed descriptive statistics, t-tests, one-way ANOVA, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: 1) the overall ethical behavior of school administrators was at a high level, with no significant differences based on school status or size; 2) the overall organizational commitment of teachers was at a high level, with no significant differences based on school status or size; 3) The ethical behavior of school administrators and the organizational commitment of teachers revealed relatively high level, with significance correlation at the .01; and

4) key predictors of the organizational commitment of teachers were respect, trust and justice, jointly predicting 53% of the variance.

Keywords: the ethical behavior; the organizational commitment; educational administration

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันองค์กรของครู และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยเป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร 61 คน และครู 258 คน รวม 319 คน มีค่าความเชื่อมั่น .96 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การ วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ความผูกพันองค์กร ของครูอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันองค์กรของครูที่ระดับ .01 4) ตัวแปร สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูคือ ความเคารพ,ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ซึ่งสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 53

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม; ความผูกพันองค์กร; การบริหารการศึกษา

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้วิถีชีวิตของประชาชนอย่างมาก โดยเฉพาะจากเศรษฐกิจที่ไม่สมดุล ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การแข่งขันในชีวิตประจำวัน, การคอร์รัปชัน, และ อาชญากรรมที่ถูกนำเสนอมานับสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นภาพสะท้อนถึงความเสื่อมถอยทางจริยธรรมในสังคม (Office of The National Economic and Social Development Council, 2023) มีการเน้นย้ำถึงการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย เพื่อให้ คนไทยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่าง สงบสุข ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาใน (Constitution Drafting Commission, 2017) ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ทางด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้และความสามารถ แล้วยังต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจะสามารถ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและ คุณภาพของการศึกษา

องค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกลึกซึ้งและจิตใจของบุคลากร โดยเฉพาะในสถานศึกษา การสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา การบริหารการศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากร นักเรียน และสังคม โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจะช่วยสร้างความผูกพันองค์กรของครู และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยมีนโยบายที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และความผูกพันองค์กรในด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Karaköse, (2007), Arar and Sait (2022), Mrazek (2016), Kongteoi (2017), Vongjumpa (2017), Wongpitakul (2018), Takong, and Jariyawat (2018), Khampol (2019), Chummanee and Koomkhinam (2021), Burana et al. (2023), Yomphamat and Sirisuk (2023), and Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 (2023) โดยสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านความยุติธรรม (2) ด้านความซื่อสัตย์ (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านความเคารพ และ (5) ด้านความไว้วางใจ

2. ความผูกพันองค์กรของครู โดยได้สังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Rezzan UÇAR (2021), Tümkaya and Sarpkaya (2022), Siripatchara et al. (2015), Injansook and Wong-In (2017), Sirichotiratana (2017), Kerdcharoen (2018), Limtrakoolthai and Jadesadalog (2018), Suansate et al. (2019), Thanchaikon (2019), Suparn and Pasunon (2020), and Rojjanasodom et al. (2020) โดยสรุปองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรของครูได้ 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านความผูกพันทางจิตใจ (2) ด้านความผูกพันแบบต่อเนื่อง (3) ด้านความผูกพันตามบรรทัดฐาน (4) ด้านความผูกพันการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 5) ด้านความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 226 คน ครู 2,495 คน (Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, 2024) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 319 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครู 258 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (Srisa-ard, 2017) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขอบเขตด้านพื้นที่ ที่ใช้ในการวิจัยและจัดเก็บข้อมูลคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาของผู้บริหารที่แสดงออกจากความรู้สึกการกระทำอันเป็นสิ่งที่พึงามจนเป็นนิสัย โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นการกระทำที่สังคมให้การยอมรับ แสดงออกในลักษณะเป็นรูปธรรม โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ Karakoše, (2007), Arar and Sait (2022), Mrazek (2016), Kongteoi (2017), Vongjumpa (2017), Wongpitakul (2018), Takong, and Jariyawat (2018), Khampol (2019), Chummanee and Koomkhinam (2021), Burana et al. (2023), Yomphamat and Sirisuk (2023), and Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 (2023) ได้ให้องค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

(1) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเกี่ยวกับความเที่ยงธรรม ความมีเหตุผล สนับสนุนความเท่าเทียมทางสิทธิเสรีภาพ การให้รางวัล และการลงโทษโดยปราศจากอคติหรือความชอบส่วนตัว การหาข้อมูลที่เป็นกลางเพื่อแสดงถึงกระบวนการความยุติธรรมสำหรับการตัดสินใจ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดเขาเปรียบผู้อื่น

(2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเกี่ยวกับการรักษาคำมั่นสัญญา มีความซื่อตรง ความไว้วางใจซึ่งกัน และกันภายในองค์กร ทำงานด้วยความโปร่งใสไม่โกหก มีความจริงใจให้กับผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมคงเส้นคงวาและตรงต่อความเป็นจริงทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ไม่คดโกงหลอกลวง ไม่ประจบประแจง ขาดความระลึกถึงฐานะเดิมของตน

(3) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเกี่ยวกับการมุ่งมั่นพัฒนางานในหน้าที่ด้วยความพากเพียร มุ่งผลสำเร็จของงานสู่ความเป็นเลิศตรวจสอบได้ รู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน การรักษาคำพูดชัดเจนในบทบาทเอาใจใส่ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของหลักวิชาชีพ มีใจรักในการบริการ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ กล้าตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

(4) ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ให้เกียรติยอมรับในความแตกต่าง และเห็นอกเห็นใจ สุภาพพูดจาไพเราะ อ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ไม่ดูถูกเหยียดหยาม ยอมรับในความแตกต่าง เข้าใจและยอมรับว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน

(5) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจงรักภักดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้อิโณกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการปกป้องชื่อเสียงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร

2) ความผูกพันองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ Rezzan UÇAR (2021), Tümkaya and Sarpkaya (2022), Siripatchara et al. (2015), Injansook and Wong-In (2017), Sirichotiratana (2017), Kerdcharoen (2018), Limtrakoolthai and Jadesadalog (2018), Suansate et al. (2019), Thanchaikon (2019), Supsam and Pasunon (2020), and Rojjanasodom et al. (2020) ได้ให้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

(1) ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร มีอัตลักษณ์ร่วมกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร รู้สึกเหมือนเป็นสมาชิกที่มีค่าขององค์กร รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร รู้สึกมีค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่คล้ายคลึงกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม รู้สึกถึงความร่วมมือร่วมใจ ต้องการบรรลุเป้าหมายร่วมกับองค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

(2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่มีเป็นความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและรักในงาน การได้รับผลตอบแทน รางวัล คำชื่นชม มีโอกาสก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติ และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร มีรายได้ที่คุ้มค่า เกิดความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานเชื่อมโยงกัน มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับองค์กรเป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรผูกพันกับองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

(3) ความผูกพันตามบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร จะมีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์กรที่ให้โอกาส ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม มีความรู้สึกที่ต้องปฏิบัติงานให้ดีเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคม มีส่วนร่วมต่าง ๆ ได้รับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

(4) ความผูกพันการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาของพนักงานที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร เห็นด้วยกับการบริหารงานขององค์กร คิดว่าองค์กร

บริหารงานได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม เชื่อว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ คิดว่างานของตนมีประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

(5) ความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกปรารถนาของครูที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รู้สึกอยากมีส่วนร่วม และสร้างผลงานให้กับองค์กร รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และบอกต่อผู้อื่นในเชิงบวก เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าการลาออกจะไม่คุ้มค่า

จากการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและความผูกพันองค์กรของครูทั้งหมดนั้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพราะเป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการยึดมั่นจริยธรรมที่ดีงาม พร้อมยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่จะมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ มีความเสียสละเพื่อองค์กร อัตราการลาออกการขาดงานการมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 226 คน ครู 2,495 คน (Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, 2024)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 319 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครู 258 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรร้อยละ (Srisa-ard, 2017) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1) ขอล้างชื่อจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2) นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ

แบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ไปให้สถานศึกษาทั้งหมด 110 สถานศึกษา จำนวน 319 ฉบับ

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 319 ฉบับ ได้คืน 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวิธีการดังนี้

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.1) นำคะแนนของแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนและความหมายซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของ (Srisa-ard, 2017) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2) เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

2.3) เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

3) ตอนที่ 3 วิเคราะห์และเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1) แบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 (2) แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของครู ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น .96 และ .94 ตามลำดับ

3.1) นำคะแนนของแบบสอบถามความผูกพันองค์กรของครู ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนและความหมายซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของ (Srisa-ard, 2017) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2) เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

3.3) เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

4) ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครู โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การพิจารณาค่าความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ ดังนี้ (Srisa-ard, 2017)

มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61 – .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41 – .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21 – .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 – .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

เครื่องหมาย +; - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความ สัมพันธ์โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ) ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพัทธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพัทธ์ได้

5) ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) 2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product –Moment Coefficient of Correlation) 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติที (t-test for Independent) 2) สถิติเอฟ (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอโดยการสรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Table 1 The Ethical Behavior of School Administrators

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (The Ethical Behavior of School Administrators)	ระดับพฤติกรรม (Behavior levels)		ระดับ (Level)
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความยุติธรรม (Justice) X_1	4.39	.49	มาก (high level)
ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty) X_2	4.34	.45	มาก (high level)
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) X_3	4.43	.48	มาก (high level)
ด้านความเคารพ (Respect) X_4	4.35	.47	มาก (high level)
ด้านความไว้วางใจ (Trust) X_5	4.43	.40	มาก (high level)
เฉลี่ย (Average)	4.39	.39	มาก (high level)

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความไว้วางใจ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Table 2 Affecting the Organizational Commitment of Teachers

ความผูกพันต่อองค์กรของครู (Affecting the Organizational Commitment of Teachers)	ระดับพฤติกรรม (behavior levels)		ระดับ(Level)
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความผูกพันทางจิตใจ (Psychological Commitment) Y ₁	4.34	.43	มาก (high level)
ด้านความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuous Commitment) Y ₂	4.39	.45	มาก (high level)
ด้านความผูกพันตามบรรทัดฐาน (Normative Commitment) Y ₃	4.42	.44	มาก (high level)
ด้านความผูกพันการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Commitment to Organizational Goals and Values) Y ₄	4.36	.44	มาก (high level)
ด้านความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร (Commitment to Organizational Continuity) Y ₅	4.35	.54	มาก (high level)
เฉลี่ย (Average)	4.37	.35	มาก (high level)

2. ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันตามบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความผูกพันองค์กร

Table 3 The relationship between ethical behavior and organizational commitment

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1.00	.67**	.69**	.67**	.60**	.84**	.62**	.58**	.58**	.40**	.25**	.63**
X ₂		1.00	.75**	.75**	.70**	.89**	.64**	.62**	.59**	.44**	.20**	.64**
X ₃			1.00	.72**	.66**	.87**	.65**	.61**	.60**	.39**	.17**	.61**
X ₄				1.00	.67**	.88**	.62**	.62**	.64**	.45**	.26**	.66**
X ₅					1.00	.82**	.64**	.63**	.59**	.41**	.19**	.63**
X						1.00	.73**	.70**	.69**	.48**	.25**	.73**
Y ₁							1.00	.71**	.67**	.39**	.14*	.74**
Y ₂								1.00	.76**	.55**	.27**	.84**
Y ₃									1.00	.54**	.27**	.82**
Y ₄										1.00	.73**	.83**
Y ₅											1.00	.64**
Y												1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Significant at the .01 level)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Significant at the .05 level)

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันองค์กรของครู โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้าง สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์

Table 4 Results of predictive power analysis

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	t	Sig
ด้านความเคารพ (Respect) X ₄	.23	.04	.31	5.45**	.00
ด้านความไว้วางใจ (Trust) X ₅	.24	.05	.27	5.03**	.00
ด้านความยุติธรรม (Justice) X ₁	.18	.04	.25	4.74**	.00
R = .73 R ² = .53 R _{adj} = .53 SE _{est} = .24 F = 22.47 α = 1.50					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Significant at the .01 level)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถ เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่า Beta สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านความเคารพ (X₄) ด้านความไว้วางใจ (X₅) และด้าน ความยุติธรรม (X₁) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกัน

พยากรณ์ได้ร้อยละ 53 ($R^2 = .53$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.4 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบแนบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบแนบ

$$Y' = 1.50 + .23X_4 + .24X_5 + .18X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Zy' = .31Z_4 + .27Z_5 + .25Z_1$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การอภิปรายผลได้สะท้อนถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านความผูกพันองค์กรของครู ผลการศึกษาได้ให้ข้อค้นพบสำคัญที่เชื่อมโยงทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมุมมองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาต่างขนาด โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongsuk (2017), and Hatammawong and Sod-i-um (2023) ที่เน้นถึงบทบาทของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของครู

2. ความผูกพันองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านความผูกพันตามบรรทัดฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจ สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กรของครูและความรู้สึกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phukhamang et al. (2022), and Muangchu et al. (2021) ที่ระบุถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรของครูที่มีคุณภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครูพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันองค์กรของครู โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพความผูกพันองค์กรของครู งานวิจัยที่สนับสนุนผลนี้ได้แก่ การศึกษาของ Rukbanglaem et al. (2016) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pimpakun and Prasertcharoensuk (2017) ได้เน้นการใช้หลักการแห่งความดีมาช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

4. อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูได้ 53% มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง .60-.75 ผลดังกล่าวยืนยันบทบาทสำคัญ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสนับสนุนโดยงานวิจัยของ Thongprateuang et al. (2023), and Sittikongtang and Hingkanint (2020) ที่เน้นการให้ความเคารพ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะรู้สึกว่าการที่ตนได้ทุ่มเทลงไปนั้นไม่สูญเปล่า องค์กรหรือผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงความทุ่มเทนั้น

จากการอภิปรายข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่ช่วย ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย แต่ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกให้ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปผล

สรุปโดยรวมของเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีเป้าหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันองค์กรของครู รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อความผูกพันดังกล่าว พบผลสำคัญดังนี้ ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ ขณะที่ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู มีความเห็น ไม่แตกต่างกัน ความผูกพันองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความผูกพันตามบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความผูกพันทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่าผู้บริหารและครู มีความเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครู พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม มีบทบาทสำคัญ

อำนาจพยากรณ์ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านข้างต้นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรของครูได้ 53% มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .24$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง .60–.75

ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพความผูกพันองค์กรของครู โดยเฉพาะด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านสถานภาพและขนาดสถานศึกษามีผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

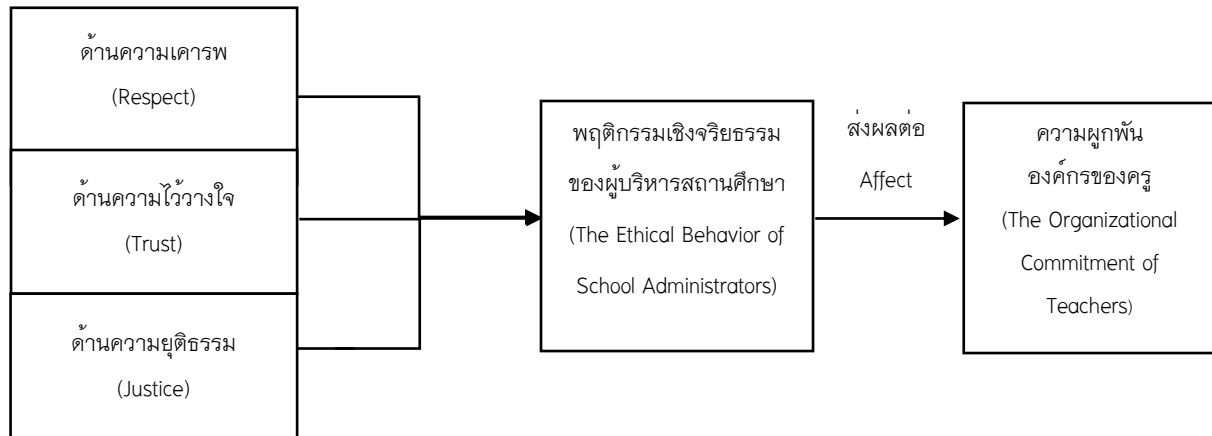
1. ผลงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความซื่อสัตย์ในทุกระดับ โดยการส่งเสริมการสื่อสารที่ซื่อสัตย์และโปร่งใส รวมถึงการปฏิบัติตามความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเคารพและไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร
3. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การจัดประชุมที่ให้โอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในนโยบายต่างๆ
4. ส่งเสริมและจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีแก่ผู้บริหาร ช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาวิธีการนำทีมที่มีความรับผิดชอบและจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลกระทบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม เช่น ศึกษาอิทธิพลของความเคารพ ความไว้วางใจ และความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
2. วิจัยสภาพปัจจุบันและแนวพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบผลและพัฒนาข้อเสนอแนะที่หลากหลาย เช่น ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพด้านการบริหารงานในมิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม การนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของความผูกพันองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในครั้งนี้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

Fig. 1 New knowledge gained from research

References

- Arar, K., & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126–141.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/27526461211070828>
- Burana, K., Chitchirachan, C., & Chuanchom, S. (2023). A development of the components and indicators of the ethical leadership of the school administrators under the office of the secondary educational service in the lower northeastern region 1. *Sikkha Journal of Education*, 10(2), 33–46. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/258603/181906>
- Chummanee, A., & Koomkhinam, T. (2021, 25 March). Components of ethical leadership of school administrators of the secondary educational service area office 21. *In the 22nd National Graduate Research Conference (Online Conference)*, Khon Kaen University.
<https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HM013/HM013.pdf>
- Constitution Drafting Commission. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand*.
<https://www.senate.go.th>
- Hatammawong, N., & Sod-iium, P. (2023). The ethical leadership of school administrator that affects the organization's affiliation Loei Primary Educational Service Area Office 2. *Ratanabuth Journal*, 5(1), 523–539. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/2707/1771>

- Injansook, J., & Wong-In, T. (2017). Model of developing organization commitment of teachers in the secondary educational service area office 7 schools. *Graduate School Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*, 11(1), 22–32.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/81943/65153>
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464–477.
<https://www.researchgate.net/publication/225120420>
- Kerdcharoen, J. (2018). *The factors development of nurse engagement for regional hospitals in heal region 6, Ministry of Public Health*[Doctoral dissertation, Rajabhat Rajanagarindra University].
- Khampol, P. (2019). The development of an instruction model to enhance undergraduate students' ethics. *Journal of Education Khon Kaen University*, 47(1), 148–158.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/260415/179571>
- Kongteoi, K. (2017). *Ethical leadership indicators development for school principals under Bangkok Metropolitan administration*[Doctoral dissertation, Burapha University].
- Limtrakoolthai, S., & Jadesadalog, V. (2018). The influences of job characteristics to organizational affective commitment through performance: the mediator role of perceived supervisor support and perceived organization support of private school. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 2920–2935. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/145514/107470>
- Mrazek, N. (2016). *Ethical leadership development of school administrators under the office of basic education commission*[Doctoral dissertation, Burapha University].
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55810281.pdf
- Muangchu, K., Assawasowan, J., & Somkhaoyai, T. (2021). Ethical leadership of school administrators affecting organizational commitment under Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1. *Journal of Buddhist Sociology*, 6(3), 76–88.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/249756/170024>
- Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. (2023). *Integrity and transparency assessment online: ITA Online*. <https://www.nkpedu1.go.th>

- Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. (2024). *Information*.
<https://www.nkpedu1.go.th/information>
- Office of The National Economic and Social Development Council. (2023). *The Thirteenth Plan (2023–2027)*. https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf
- Phukhamang, J., Thummarat, P., & Chantarangsi, T. (2022). Ethical leadership of school administrators affecting the organizational commitment of teachers under Sakon Nakhon primary education service area office 3. *Journal of Educational Administration and Leadership Sakhon Nakhon Rajabhat University*, 10(40), 143–153.
- Pimpakun, S., & Prasertcharoensuk, T. (2017). Ethical leadership affecting teachers' organizational commitment under the office of secondary educational service area 30. *Journal of Educational Research, Khon Kaen University*, 11(4), 216–225.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/125578/95094>
- Rezzan UÇAR. (2021). The effect of school principals' distributed leadership behaviours on teachers' organizational commitment. *International Education Studies*, 14(5), 19–30.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1297633.pdf>
- Rojjanasodom, A., Anannawee, P., & Kosaiyawat, S. (2020). Factors affecting organizational commitment of school teachers under Chonburi provincial administration organization. *Journal of Graduate School*, 17(76), 56–66.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/159507/164005>
- Rukbanglaem, C., Sungtong, E., Kerdthip, C., & Churngchow, C. (2016). Ethical leadership: the power driven force to leadership in educational institute. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 8(1), 168–181. <http://journal.pnu.ac.th/ojs/index.php/pnujr/article/view/449>
- Sirichotiratana, N. (2017). *Principles of human resource management in the 21st Century* (3rd ed.). Chulalongkorn University Press.
- Siripatchara, P., Chanthothai, D., Suebsang, S., & Lavankura, P. (2015). The organizational commitment of university lecturers. *Phranakhon Rajabhat Research Journal Humanities and Social Sciences*, 10(1), 164–177. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/42144/34814

- Sittikongtang, S., & Hingkanint, P. (2020). The relationship between ethical leadership of school administrators and organizational commitment in Christian's schools under the foundation of the church of Christ in Thailand in Chiangrai–Chiangmai. *Journal of Social Academic School of Social Sciences Chiang Rai Rajabhat University*, 13(1), 178–194.
https://so04.tci-thaijo.org/index.php/social_crru/article/download/224996/165900
- Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed., revised). Suweiriya Press.
- Suansate, T., Chuchuen, R., & Thongpang, T. (2019). Factors effecting organization commitment of educational supportive staff Burapha University. *e-Journal of Education Studies Burapha University*, 1(6), 55–67. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/207566/160993>
- Takong, S., & Jariyawat, P. (2018) Indicators of Moral Leadership for Administrators in Basic Education Schools: A Structural Relationship Model. *Nakhon Phanom University Journal*, 8(1), 49–58. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/93923/90462>
- Thanchaikon, A. (2019). The close-relation in organizational according. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32–46. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>
- Thongpratueang, T., Sarnswang, S., & Klaijumlang, W. (2023). The influence of the ethical leadership of school administrators on the organizational commitment of teachers in schools Ratchavipha Consortiumgroup Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(1), 433–448.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263834/176759>
- Thongsuk, K. (2017). *Developing a program to enhance ethical leadership of school administrators under the office of basic education commission*[Master's thesis, Mahasarakham University].
- Tümkaya, S., & Sarpkaya, A. (2022). The mediating role of leader–member exchange on the relationship between organizational commitment and organizational cynicism among school counselors. *Journal of Contemporary Educational Research*, 9(2), 346–358.
<https://doi.org/10.33200/ijcer.1008007>
- Vongjumba, H. (2017). *An ethical leadership development model for school directors under the office of the basic education commission in the northeastern region of Thailand*[Doctoral dissertation, Sakon Nakhon Rajabhat University].

- Wongpitakkul, J. (2018). *Strategies of ethical leadership development for police trainees in the Upper-Northern Thailand*[Doctoral dissertation, Chiamg Mai Rajabhat University].
- Yomphamat, C., & Sirisuk, K. (2023). Ethical leadership of administrators affecting core competencies in work of teachers under the office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 3. *Journal of Perspectives in Education*, 1(2), 47–61.
<https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/694/534>