



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 1



อริวัฒน์ ทองแถม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 1



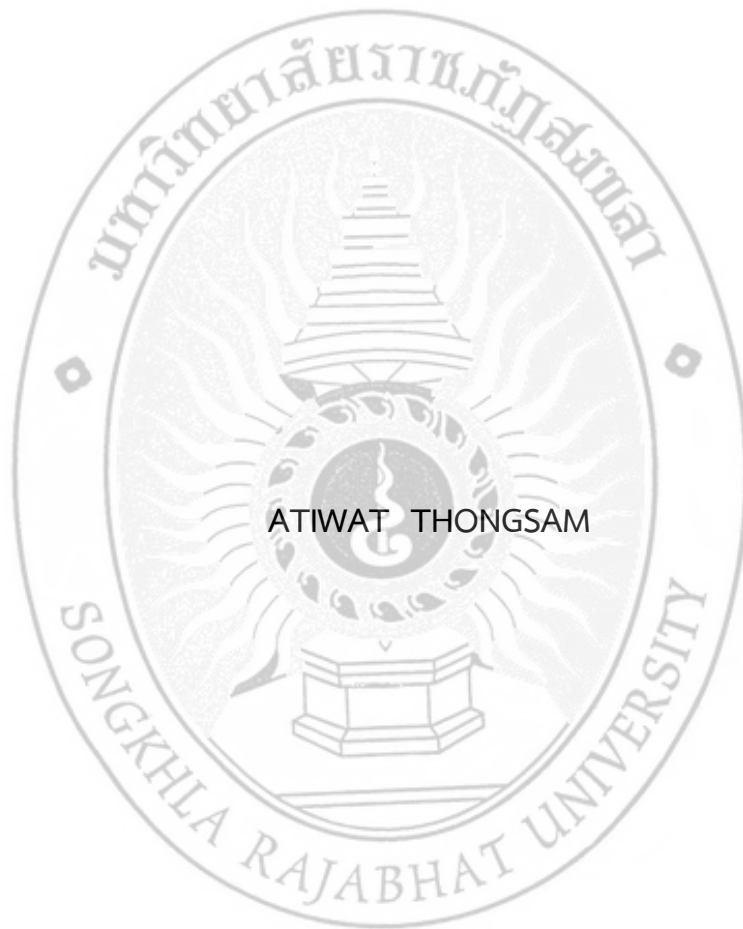
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT
UNDER THE OFFICE OF TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN
EDUCATIONAL ADMINISTRATION SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNDER THE OFFICE OF TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ผู้วิจัย นายอิวัฒน์ ทองแซม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิรินทร์ ตรีตรีสาร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสุพรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	
ผู้วิจัย	นายอริวัฒน์ ทองแซม	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 302 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.896$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันในองค์กรของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators and Teachers' Organizational Commitment under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1	
Researcher	Mr. Atiwat Thongsam	Academic Year: 2024
Degree	Master of Education Program in Educational Administration	
Advisor	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk	

Abstract

The objectives of this study were to: 1) Study the ethical leadership of school administrators under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1, 2) Study the teachers' organizational commitment under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1, and 3) Study the relationship between the ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 302 teachers in educational institutions under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1. The samples were randomly drawn by stratified random sampling according to the size of the schools, then by simple random sampling by drawing lottery. The tool used in this study was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.987. The statistics used were frequency, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: 1) The ethical leadership of school administrators under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1, as a whole and in each aspect, was at a high level. 2) The teachers' organizational commitment under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1, as a whole and in each aspect, was at a high level. 3) The relationship between the ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment under the Office of Trang Primary Educational Service Area 1, there was a high level of positive relationship ($r_{xy} = 0.896$) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Ethical Leadership, Teacher's Organizational Commitment, School Administrator

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน รวมไปถึงสถานที่ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.ตรัยภูมิพันธ์ ตรีตรีศวรร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับ ความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร. มนต์ทิพา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายมนัส ภิรมย์รักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเสม็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และนายไพสิฐ รอดสุด ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากปรน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการแจ้ง บุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดปากปรน สำหรับกำลังใจ การสนับสนุน ช่วยเหลือ คำปรึกษา จนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน ขอขอบคุณ นายวิระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์นุกูล นางสาวพัชริดา โสตะตา นายภูธรเรศ ธานีโต ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดระยะเวลา ในการทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงกำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

อธิวัฒน์ ทองแซม

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(8)
 บทที่ 1 บทนำ.....	 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 12
การบริหารสถานศึกษา.....	13
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
ความผูกพันต่อองค์กร.....	42
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
 บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	 71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
แบบแผนการวิจัย.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	74
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปผล.....	96
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	120
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	142
ประวัติผู้วิจัย.....	152

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	35
2	การสังเคราะห์ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กร.....	48
3	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราง เขต1.....	72
4	แบบแผนการวิจัย.....	73
5	ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	81
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	82
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	83
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	84
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 ด้านความเคารพ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	85
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	86
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	87
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยภาพรวมและรายข้อ.....	89
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	90
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	91
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม.....	92
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	93
18	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1.....	143
19	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.....	148
20	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.....	151

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2	ส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรม.....	25



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกลับมีสิ่งหนึ่งที่สวนทางซึ่งก็คือหลักคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในสังคมปัจจุบันที่ลดน้อยลง จะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวสารต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาสาระ หรือบุคคลในวงการการศึกษาในแง่ลบอยู่เป็นประจำ หากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีหลักคุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลง แสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม ย่อมส่งผลให้ครูได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ และส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เป็นผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูย่อมลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารองค์การ จึงควรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา (วันเฉลิม รูปสูง, 2564: 39)

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ จึงทำให้ครุสภาได้กำหนดข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาต่อวิชาชีพ ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพมีจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้าผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และจรรยาบรรณต่อสังคม พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็น

ผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550: 37-56)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 9)

จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยแสดงพฤติกรรมส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัว ให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้ทันกับวิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562: 16) นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้ (คำพร กองเตย, 2560: 21)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในองค์กรการศึกษาเพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ (หงษา วงศ์จำปา, 2560: 20-21) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า มีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามไปในทางที่ถูกต้องตั้งมโนคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม อันดีงาม ปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ และเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้เกิดยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562: 19)

ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นสามารถชักจูง ชี้นำ กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 15-16) เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และเมื่อบุคลากรมีความรักและความศรัทธาในเป้าหมายและงานขององค์กรแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562: 99)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 83) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันเฉลิม รูปสูง, 2564: 43) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเสียสละสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า

ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัจจัยด้านบุคลากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาจะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนารมณ์ความรู้ความสามารถ อีกทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป การบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความสามารถการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างเสริมความมั่นคง ความพึงพอใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดีและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะช่วยทำให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่มาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์กร (สุชาพร ประเสริฐชาติ, 2561: 2-3)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโดนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 4)

ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้และมีความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) สูง แต่ขาดจริยธรรมหรือธรรมจริยา (Moral Quotient: MQ) และขาดซึ่งความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) อาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ เพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลายจากผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารที่มีล้มเหลวในหรือไม่โปร่งใสในการทำงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียวร้องความ เป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้ (คำพร กองเตย, 2560: 3) ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคมทั้งในและนอกสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธา พุ่มเทก่าลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สถานศึกษาสามารถผลิต

นักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นเด็กดี มีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562: 6) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งยกระดับ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน เป็นพลังชนิดหนึ่งอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กันทิมา ชัยอุดม, 2557: 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 มีหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีสถานศึกษาจำนวน 132 แห่ง ครูและบุคลากร 1,385 คน นอกจากนี้ยังพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีจุดแข็ง (Strengths) ด้านปัจจัยภายในหลายประการ อาทิ สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย บุคลากรของโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีโรงเรียนแกนนำด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น โรงเรียนวิถืพุทธ โรงเรียนคุณธรรม สถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และขยายผลให้แก่โรงเรียนอื่นได้ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยเฉพาะประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2566)

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว การส่งเสริมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูให้เกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่จะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในองค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 132 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 1,385 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตของตัวแปร

2.1 ตัวแปร X คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (X) ได้แก่

2.1.1 ความยุติธรรม (X_1)

2.1.2 ความไว้วางใจ (X_2)

2.1.3 ความเคารพ (X_3)

2.1.4 ความซื่อสัตย์ (X_4)

2.1.5 ความรับผิดชอบ (X_5)

2.2 ตัวแปร Y คือ ความผูกพันขององค์กรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (Y) ได้แก่

2.2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (Y_1)

2.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2)

2.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Y_3)

3. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ หนูไกร มาเชค (2559: 38-50); ขนิษฐา ธิราช (2560: 10); คำพร กองเตย (2560: 10-13); เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 6-7); หงษา วงศ์จำปา (2560: 125-126); วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 8-9); อธิพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562: 8); วันเฉลิม รูปสูง (2564: 37-38); นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 8-9); Josephson (2009: 34) และ Northouse (2012: 21) ผู้วิจัยจึงยึดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวเป็นตัวแปรตัวที่ศึกษา แบ่งออกได้เป็น 5 ปัจจัย ได้แก่

3.1.1 ความยุติธรรม

3.1.2 ความไว้วางใจ

3.1.3 ความเคารพ

3.1.4 ความซื่อสัตย์

3.1.5 ความรับผิดชอบ

3.2 ความผูกพันในองค์กรของครู ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ พชรินทร์ ศิริเมฆ (2560: 18); ทวีช อุศมา (2560: 9); สมเกียรติ อินยม (2560: 13); สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561: 18); ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562: 24-25); Porter and Smith (1970: 29-30); Buchanan (1974: 14-15); Steers (1977: 26-27) และ Allen and Meyer (1990: 13) ผู้วิจัยจึงยึดความผูกพันในองค์กรดังกล่าวเป็นตัวแปรตัวที่ศึกษา แบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

3.2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

3.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

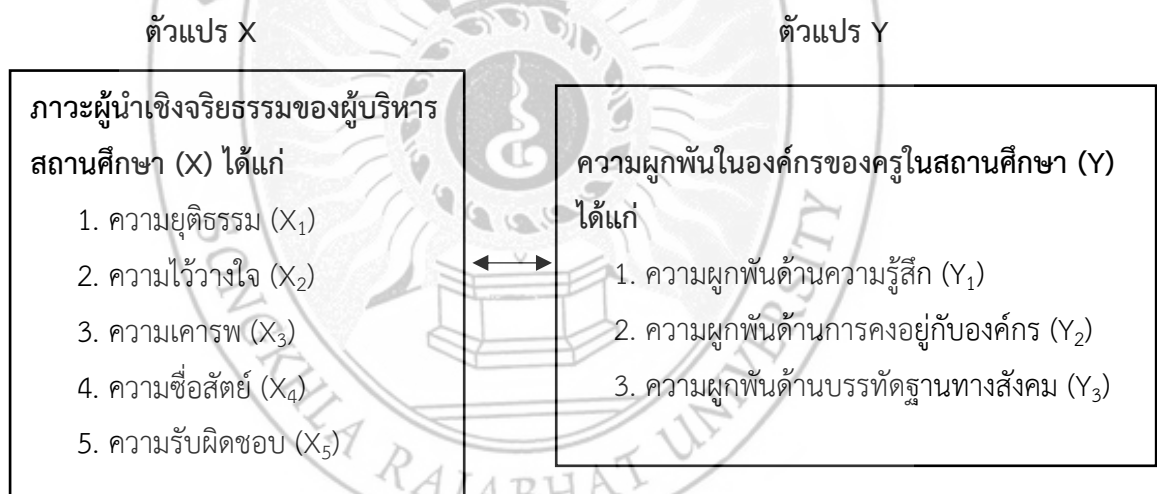
3.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

4. ขอบเขตระยะเวลา

1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความประพฤติที่ดีงามของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียม ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของกฎ กติกาที่วางไว้ การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม มอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วยความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เก็บรักษาความลับของทางราชการและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในคำพูดและการกระทำของตนเอง รวมถึงปกป้องผลประโยชน์และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ

1.3 ด้านความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความสุภาพ นอบน้อมในการปฏิบัติตน ยึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม มีสัมมาคารวะรู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความความรู้ความสามารถ และเจตคติที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของตน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้ แสดงความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนโดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติทางบวก มีความเชื่อมั่นความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเททำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเชื่อมั่นในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมของสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รู้สึกว่าเป้าหมายของครูและเป้าหมายของสถานศึกษาเหมือนกัน

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่จะคงอยู่กับสถานศึกษาต่อไป เนื่องจากได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งเสริมให้ครูพึงพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา ได้รับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษา มีความพยายามอย่างเต็มที่และใช้ความสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษา ทำให้ครูมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบแม้ต้องเจออุปสรรค ส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษาเพื่อตอบแทนสิ่งที่ครูได้รับจากองค์กร การตัดสินใจทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ของครูเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง สถานศึกษามีความหมายและ

ความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งสถานศึกษาจากจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดตรัง ซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง อำเภอปะเหลียน อำเภอย่านตาขาว อำเภอนาโยง และอำเภอหาดสำราญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปประเมินเพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ในกลยุทธ์ที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
 - 2.5 การสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 การสังเคราะห์ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กร
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหารผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

ปราณี साโพรววัน (2558: 20) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon) หรือการบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 24) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการภายในกระบวนการที่กำหนดอย่างมีแบบแผนเพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่อยุคสมัย และอยู่ภายใต้สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารเพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วิภาพร ยืนยง (2560: 26) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์และกระบวนการบริหารเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561: 18) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรมกระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรพงศ์ อุทุม (2561: 20) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยผู้นำองค์กรในการจัดการกระบวนการทำงานที่กำหนดอย่างมีแบบแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร ดำเนินการทุกอย่างภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดประสบการณ์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในสถานศึกษา

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม อันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

วิมาลย์ สีสทอง (2563: 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน การจัดการ จัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานโรงเรียน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน พัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการ การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้
 อชิรญาณ คุชบาล (2561: 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ยุทธนา วาโยหะ (2562: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สุนิสา มัยจัน (2563: 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการส่งเสริมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

บุญชู ใจใส (2564: 24) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และได้กล่าวว่าการบริหารเป็นวิชาชีพเพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

เสรี ภัคดี (2564: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานร่วมกันภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนดนโยบาย ข้อตกลงและกฎเกณฑ์ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสมาชิก เช่น ผู้เรียนให้มีคุณภาพครอบคลุมด้านพฤติกรรม คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษาคือสถานที่ผลิต ให้การศึกษา และพัฒนาการต่าง ๆ แก่มนุษย์ที่เป็นทรัพยากรหลักของชาติ การดำเนินงานจำเป็นต้องมีบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผล การศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารที่เหมาะสมนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

คำพร กองเตย (2560: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562: 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยแสดงพฤติกรรมส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัว ให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการ

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับ วิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

กมลชนก ราชสง (2565: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยแสดงพฤติกรรมส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัว ให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับวิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่เป้าประสงค์

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 12-13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนการต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่นโดยการชักจูงขึ้นนำกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำสามารถนำพาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่โดยใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับอุทิศตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำองค์กรไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความยุติธรรม

คำพร กองเตย (2560: 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ต้งาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิก ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

หงษา วงศ์จำปา (2560: 125-126) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับ ซินชม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเป็นผู้ให้บริการ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม 5) ความผูกพันต่อองค์กร

ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562: 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด โดยการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติ ตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพ และให้เกียรติในความรู้ความสามารถของข้าราชการครู รวมถึงให้ช่วยเหลือให้ข้าราชการครูประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพด้วยวิธีการทางจริยธรรม

นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565: 15-16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น โดยการชักจูง ชี้นำ กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Josephson, 2009 (อ้างถึงใน กมลชนก ราชสง, 2565: 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความประพฤติที่ดีงามของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 38) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำกิจกรรมร่วมมือหรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

หนูไกร มาเชค (2559: 38) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา เพราะว่าเป็นรากฐานในการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อผลลัพธ์ประสิทธิภาพขององค์กร

หงษา วงศ์จำปา (2560: 20-21) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า มีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามไปในทางที่ถูกต้องดีงามคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562: 19) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม อันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษ

และการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

Northouse, 2012 (อ้างถึงใน นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 21) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นประเด็นที่ทันสมัยและมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมสูงมาก ในปัจจุบันโดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและเขาได้นำเสนอหลักการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honest) และ 5) ชุมชน (Community)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ ที่แสดงออกถึงการประพฤติที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ นำองค์ประกอบเหล่านี้มาใช้ในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยส่วนรวมและทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษานั้นที่มีจริยธรรมแบบถาวรจนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget, 1960 (อ้างถึงใน พระมานิต ธมมทินโน, 2563: 20-22) ได้ศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กพบว่าพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กมี 4 ขั้น คือ

1. ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-motor Period) เป็นระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปี เด็กจะมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาและความนึกคิด เด็กจะมีโครงสร้างทางความคิดจากสิ่งที่พบเห็นจากสิ่งที่สัมผัส

2. ขั้นความคิดก่อนปฏิบัติการ (Preoperational Period) ช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์ สามารถเลียนแบบคนอื่นได้และสามารถใช้ภาษาติดต่อทางสังคมได้อย่างกว้างขวางและเริ่มพัฒนาความคิดเชิงตรรกศาสตร์ ความคิดส่วนใหญ่ยังต้องเกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัส

3. ขั้นตอนการปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (Concrete-operational Period) เป็นช่วงอายุ 7-11 ปี ช่วงนี้เด็กจะมีความคิดเชิงตรรกศาสตร์ในสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้และค้นหาความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแบบแผน

4. ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (Formal-operational Period) เป็นช่วงอายุ 11-15 ปี พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กเป็นขั้นสูงสุดสามารถคิดค้นหาเหตุผล

นอกเหนือข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การตัดสินใจทางจริยธรรมมีส่วนสัมพันธ์กับหลักการพัฒนาการทางสติปัญญาด้วย และการพัฒนาการทางจริยธรรมจะเป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกัน พัฒนาการทางจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ

ขั้นก่อนจริยธรรม (Egocentric) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 3 ขวบ ขั้นนี้เด็กจะถือตนเองเป็นใหญ่ ไม่เข้าใจคนอื่น เอาแต่ใจตนเอง ไม่รับรู้ในสภาพแวดล้อมและกฎเกณฑ์ใด ๆ ทั้งสิ้น เด็กจะเล่นรวมกันเป็นกลุ่มไม่ได้เพราะถือความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

ขั้นยึดคำสั่งหรือความจริงที่เห็นได้ชัด (Heteronomous Morality) เริ่มตั้งแต่อายุ 4-11 ปีเป็นระยะเริ่มพัฒนาจริยธรรมโดยจะยึดคำสั่งเป็นกฎเกณฑ์ เด็กจะยึดคำสั่งและทำตามผู้ใหญ่สั่งสอนโดยไม่มีข้อสงสัย เป็นระยะว่านอนสอนง่าย เด็กระยะนี้เป็นวัยประถมศึกษาจึงมักไม่มีปัญหาทางพฤติกรรม เป็นระยะปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรมได้ง่ายความสามารถในการตัดสินใจทางจริยธรรม ในขั้นนี้มีดังนี้คือ มีจริยธรรมตามความจริง วัยนี้จะตัดสินใจการกระทำด้วยเหตุผลที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความจริงที่ปรากฏโดยไม่คำนึงถึงความมุ่งหมายของการกระทำ มีความเที่ยงธรรม วัยนี้จะถือว่าถ้ามีการกระทำผิดแล้วจะต้องถูกลงโทษเสมอ เช่น เด็กขโมยของแล้วหลั่งน้ำหกเด็กจะคิดว่าการหลั่งน้ำหก เป็นเพราะขโมยของ ถ้าไม่ขโมยของก็จะไม่หลั่งน้ำหก เป็นต้น ยอมรับการถูกลงโทษตามความผิด วัยนี้การยอมรับการลงโทษแบบทรมานตามปริมาณของความผิดที่ได้กระทำ เช่น เด็กทำห้องสกปรกก็ต้องถูกเช็ดและถ้าทำสกปรกมากก็ต้องถูกเช็ดมาก สกปรกน้อยก็จะถูกเช็ดน้อย การได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามปริมาณแห่งความเสียหายถ้าเสียหายมากก็ได้รับโทษมากตามไปด้วย

ขั้นยึดหลักการแห่งตน (Autonomous) เริ่มตั้งแต่อายุ 11 ปีขึ้นไปการพัฒนาพฤติกรรมวัยนี้เป็นระยะค่อนข้างยากเพราะเด็กจะใช้สติปัญญาหาเหตุผลเป็นระยะที่แสวงหาค่านิยมของตนเอง เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิต เมื่อเป็นผู้ใหญ่เด็กจะใช้สติปัญญาในการตัดสินใจทางจริยธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติความสามารถในการตัดสินใจทางจริยธรรมในขั้นนี้ มีดังนี้ คือ มีจริยธรรมเชิงสัมพันธ์ กล่าวคือ การตัดสินใจผิดจะต้องดูจากเจตนาหรือความมุ่งหมายของการกระทำและผลที่เกิดขึ้น เช่น เด็กขโมยเงินเพื่อไปเที่ยวเตร่ มีความรับผิดชอบต่อการชดใช้ความผิด เด็กวัยนี้จะคิดว่า เมื่อกระทำผิดแล้วยังจะต้องมีผู้พบความผิดและจะต้องได้รับโทษเสมอ และพร้อมจะรับโทษแห่งความผิดนั้น เช่น เด็กขโมยของและหลั่งน้ำหก การหลั่งน้ำหกไม่ใช่การชดใช้ความผิด การชดใช้ความผิดจะต้องรับผิดชอบต่อผู้เป็นเจ้าของสิ่งของที่มา ยอมรับการถูกลงโทษเพื่อให้เกิดขึ้น วัยนี้มีความคิดว่าการกระทำผิดย่อมมีการถูกลงโทษเพื่อให้เกิดความถูกต้องต่อคนอื่น เช่น เด็กทำผิดจะต้องถูกลงโทษให้ถึงหน้ที่สนาม แต่ถ้าเด็กคนนี้เจ็บป่วยก็อาจถูกงดเว้นไม่ต้องตายหน้าได้ และการลงโทษจะทำให้เด็กคนนี้กระทำการที่ถูกต้องขึ้น

4.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg, 1976 (อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560: 101-104) ได้อาศัยทฤษฎีของ Piaget เป็นพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีของ Kohlberg เป็นทฤษฎีตามแนวคิดพัฒนาการทางสติปัญญาของการศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ได้แบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional Level) เป็นพัฒนาการของเด็กวัย 2-10 ขวบ เด็กวัยนี้จะใช้การลงโทษและรางวัลเป็นการตัดสินความถูกความผิด เป็นวัยเชื่อถือผู้ใหญ่ ความสนใจจะอยู่ที่ตนเอง ไม่เข้าใจในระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พัฒนาการของเด็กวัยนี้มี 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 เป็นขั้นการใช้การลงโทษเป็นเหตุผลของการตัดสิน เป็นวัยที่มีอายุระหว่าง 2-7 ปี เป็นขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ เด็กจะทำตามกฎเกณฑ์หรือคำสั่งของผู้ใหญ่เพราะกลัวการลงโทษ

ชั้นที่ 2 เป็นขั้นใช้การตอบสนองความต้องการของตน เป็นเหตุผลในการตัดสินเป็นวัยที่มีอยู่ระหว่าง 7-10 ปี เป็นขั้นการแสวงหารางวัล ชั้นนี้เด็กจะทำตามคำสั่งและกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ เป็นขั้นต้องการรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนมาตัดสินในการประพฤติปฏิบัติ เช่น เด็กทำดีเพราะต้องการการได้รับคำชมเชยหรือได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการตอบแทนระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) เป็นพัฒนาการของเด็กวัย 10-16 ขวบ พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้จะยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมหรือของกลุ่ม ไม่อยากทำความผิดเพราะต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับตนหรือให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม วัยนี้เป็นวัยที่ยึดบุคคลที่ตนรัก เป็นแบบฉบับหรือระเบียบของกลุ่มเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ชั้นต่อเนื่องจาก 2 ชั้นแรก คือ

ชั้นที่ 3 ขั้นใช้การยอมรับของสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสิน ชั้นนี้เด็กจะทำตามความเห็นชอบของกลุ่ม ทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมหรือตามแบบฉบับของสังคม เพื่อต้องการการยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ระยะนี้ได้แก่อายุระหว่าง 10-13 ปีเป็นขั้นการทำตามผู้อื่นที่เห็นชอบ

ชั้นที่ 4 ขั้นใช้ระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสิน ระยะนี้เด็กจะมีอายุระหว่าง 13-16 ปี เป็นขั้นทำตามหน้าที่ของสังคม เด็กจะใช้กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของสังคมมาเป็นเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต และจะปฏิบัติหน้าที่ตามค่านิยมและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือของสังคม เพื่อความเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือของสังคมนั้น เด็กวัยนี้จะทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-conventional Level) เป็นระยะที่เด็กมีอายุ 16 ปีขึ้นไป ระดับนี้บุคคลจะเข้าใจค่านิยมคุณค่าทางจริยธรรมและหลักเกณฑ์ที่นำไปใช้ในสังคม จะนำความเข้าใจเหล่านี้ไปใช้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง การพิจารณาความดีความชั่วจะพิจารณาได้อย่างลุ่มลึกและมีเหตุผล ไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัวและไม่ยึดตัวบุคคลหรือค่านิยมเฉพาะกลุ่ม จริยธรรมระดับนี้จึงเป็นจริยธรรมที่แยกออกจากกฎเกณฑ์และการคาดหวังจากคนอื่น แต่จะใช้ความคิดตรึก

ตรงซังใจเป็นแนวทางการเลือกการประพฤติปฏิบัติ แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นต่อเนื่องจาก 4 ขั้นแรกตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 5 ขั้นใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ เป็นขั้นที่เลือกการกระทำโดยมีเหตุผล นำค่านิยมของสังคม สภาพการณ์ สิทธิและหน้าที่ ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ มาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจการกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้คนหรือคนหมู่มาก และสามารถควบคุมบังคับใจเองได้พัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้จะเป็นวัยรุ่นตอนปลาย อายุ 16 ปีขึ้นไป จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการกระทำจะคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเป็นขั้นเอก การกระทำโดยไม่ขัดต่อสิทธิของผู้อื่น

ขั้นที่ 6 ขั้นใช้หลักการจริยธรรมสากลเป็นเหตุผล ในการตัดสินใจพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้จะพบในผู้ใหญ่ที่มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในสังคม มีวัฒนธรรมอันดีงามและมีความเจริญทางสติปัญญา ขั้นใช้หลักการทางจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจนี้ เป็นขั้นสูงสุดของเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นขั้นนำความรู้สากลที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์ คำนึงถึงความถูกต้องมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกกระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความสงบสุขของส่วนรวม บุคคลที่พัฒนาจริยธรรมถึงขั้นนี้จะมีอุดมคติเป็นคุณธรรมประจำใจ มีความละเอียดต่อการทำชั่วคือมีธรรม ได้แก่ หิริโอตตปละ แม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ไม่ทำผิด คือ ไม่ทำผิดทั้งที่ลับและที่แจ้งหรือแม้แต่มีโอกาสนี้ก็ไม่ทำผิด เป็นขั้นการยอมรับคุณค่าของมนุษย์ ไม่ดูถูกเหยียดหยามคนอื่น

Kohlberg มีความเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ไม่มีการข้ามขั้นแต่สามารถกระตุ้นให้เกิดเร็วขึ้นได้ โดยวิธีการสอนที่เหมาะสมและพัฒนาการทางจริยธรรมจะเกิดได้ก็ด้วยการนำประสบการณ์ทางสังคม ความสามารถใช้เหตุผลขั้นต่ำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความคิดเชิงเหตุผลขั้นสูงและการใช้เหตุผลขั้นต่ำก็จะถูกใช้น้อยลง

4.3 ทฤษฎีผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Burns

Burns, 1978 (อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560: 131) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ลักษณะโดดเด่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะดังนี้

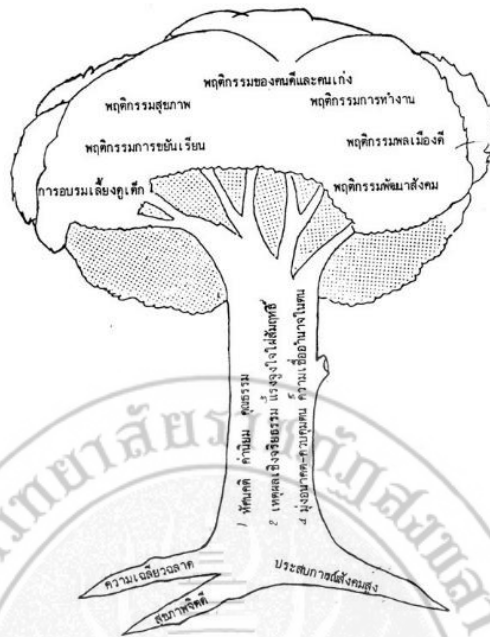
- 4.3.1 สร้างความตระหนักต่อผู้ตามถึงการต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม
- 4.3.2. เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นในเชิงจริยธรรม
- 4.3.3 พยายามยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ
- 4.3.4 ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรม (Moral Maturity) ของผู้ตามสูงขึ้น
- 4.3.5 เสริมสร้างบรรยากาศของทีมงานหรือองค์กรให้มีบรรยากาศของคุณธรรม (Ethical Climate) เช่น ยึดค่านิยมและการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น

4.3.6 จูงใจและส่งเสริมให้ผู้ตามเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน

4.3.7 ส่งเสริมให้ผู้ตามยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและยึดหลักสามัคคีธรรมตามแนวคิดของ Burns ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรากฐานในการทำงานตามแนวคิดความต้องการของ Maslow แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้นำ คือการกระตุ้น การจูงใจ การพัฒนาคุณธรรมของผู้ตาม ความรับผิดชอบของผู้นำที่จะช่วยเหลือผู้ตามด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้นและมีคุณค่า เช่น ความเป็นอิสระ ความยุติธรรมและความเสมอภาค

4.4 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551 (อ้างถึงใน นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์, 2565: 18-20) เห็นว่าการที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ทำน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ 1) สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัว ความเชื่อในหลักการทำดีได้ชั่วได้ชั่ว การเคารพกฎหมาย ระเบียบและกติกาของสังคม 2) สาเหตุภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ คนรอบข้าง กฎระเบียบ ศาสนา สังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ ดวงเดือนได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทฤษฎีนี้เรียกว่า “ต้นไม้อจริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีเก่ง และมีสุขของคนไทย โดยถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้มังภาพประกอบข้างล่างนี้



ภาพ 2 แสดงส่วนประกอบของต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมาวิน
ที่มา : นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 19)

ต้นไม้จริยธรรมนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้ โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ราก ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ไม่สบายใจ ในเหตุการณ์ของบุคคล 2) สติปัญญา หรือ ความเฉลียวฉลาด หมายถึง การคิดแบบบูรณาการหลายด้าน และการคิดแบบนามธรรม ซึ่งมีทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้คิดของ Piaget (1963: 16) เป็นพื้นฐานและ 3) ประสพการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตาอาทร และสามารถคาดคะเนความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย สรุปคือบุคคลนั้นจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูงและเหมาะสม จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำต้นพัฒนาได้

ส่วนที่ 2 คือ ลำต้น เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทศณคติ ค่านิยม คุณธรรม และทศณคติ หมายถึง พอใจหรือไม่พอใจโดยแสดงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทศณคติในทฤษฎีของ Ajzen and Fishbein (1980: 31) และการเห็นโทษและประโยชน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วน คุณธรรม หมายถึงสิ่งที่ดีงามเป็นส่วนใหญ่ มักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญูและค่านิยม คือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่า

สำคัญ เช่น ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง เป็นต้น 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg (1976: 25) 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต มองเห็นผลดีผลเสียของการกระทำได้ 4) ความเชื่อในอำนาจของตน หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งที่ตนกำลังเผชิญอยู่ เกิดจากการผลของกระทำของตน ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคชะตา หรือ การได้รับความเชื่อเหลือจากผู้อื่นซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966: 12) 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพยายาม มานะฝ่าฟันอุปสรรคในการหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎี แรงจูงใจของ McClelland (1961: 56) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าวนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าเป็นแบบอย่างที่ดีเปรียบเสมือนดอกและผลของต้นไม้ จึงควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ บนลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย การคาดคะเนเหตุการณ์อนาคต และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมของคนดี คือ การทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ 1) พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมการไม่ทำร้ายตนเอง หรือ ไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น พฤติกรรมการไม่ยุ่งเกี่ยวกับสุรา ยาเสพติดและการพนัน โดยออกกำลังกายดูแลสุขภาพของตนเอง เป็นต้น 2) พฤติกรรมการไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน หรือไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น พฤติกรรมการให้เกียรติผู้อื่น เป็นสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว การมีมารยาท ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นต้น 2) พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมของคนมีความรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพกฎหมาย อยู่ในวินัย พฤติกรรมการเรียนการทำงาน เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมการพัฒนา เช่น พฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมแสวงหาค้นคว้า เป็นต้น พฤติกรรมในการช่วยพัฒนาผู้อื่น เช่น พฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย โดยเป็นกัลยาณมิตรที่ดีที่การเรียนการทำงาน เป็นต้น และพฤติกรรมพัฒนาสังคม เช่น พฤติกรรมจิตอาสาทำความดี เป็นต้น

5. การสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อสังเคราะห์และกำหนดตัวแปรสำหรับเป็นกรอบในการวิจัย ตามลำดับดังนี้

หนูไกร มาเชก (2559: 50) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรชุมชน และสังคม ประเทศชาติ

2) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

3) ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

4) ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

5) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560: 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 8 ประการดังนี้

1) ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา เข้าใจในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองพร้อมที่จะช่วยเหลือ และปกป้องสถานศึกษา เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน

2) ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น การไม่เห็นผิดเป็นชอบ ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หรือด้วยความหลง แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม ทำให้สังคมมีความยุติธรรม และสามารถให้ความ ยุติธรรมแก่สังคม และกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

3) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและตระหนักถึงความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับความจริงอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อ

ตนเองต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา มีความจริงใจให้ต่อผู้อื่นและปฏิบัติงานงานด้วยความโปร่งใส

5) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของผู้ตามว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีทักษะทั้งในหน้าที่งานและมนุษย์สัมพันธ์ มีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ สามารถสร้างความผูกพันและความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ตามทั้งกายและจิตใจ ตลอดจนการให้โอกาสแก่ผู้ตามในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

6) การสะท้อนคิด (Reflection Thinking) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูดหรือ เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน ส่งเสริมความคิดใหม่ และเป็นนักคิดที่ดีในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

7) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่น มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ดำเนินงานตรงตามเวลา ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา

8) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวสู่การปฏิบัติ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานร่วมกัน และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กรได้

คำพร กองเตย (2560: 10-13) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

2) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3) ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

5) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 6-7) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการกระทำ (Conduct) และด้านความรู้สึก (Feeling) ด้านความรู้ ได้แก่ความรู้ ค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจ และการใช้เหตุผลทางจริยธรรม ด้านการกระทำ หมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่ ความประพฤติหรือการกระทำทางจริยธรรม และด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกและทัศนคติทางจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถบริหารจัดการเชิงคุณธรรม และปฏิบัติงานนั้นจะส่งอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไม่มีจริยธรรม โดยการแสดงพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะในตัวผู้บริหารนั้นอันประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

หงษา วงศ์จำปา (2560: 125-126) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การทำงานและคำมั่นสัญญา

2) การเป็นผู้ให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

3) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

4) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 8-9) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

2) ด้านความน่าไว้วางใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความตรงไปตรงมามีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ บริหารงานด้วยความจริงใจ

3) ด้านความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่ การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือบิดบังข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนางค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ละด้านได้แก่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนางค์กรสู่ความเป็นเลิศ

5) ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับ

ผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม การเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพ กฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายนอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบ การปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ตลอดจนต้องปกป้องประเทศและศรัทธารักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์หรือสถาบันการเมือง และการปกครอง

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2561: 8) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตและความเสมอภาค ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรมในการตัดสินใจ สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง

2) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนรูปแบบการบริหารองค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินการรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีส่วนร่วมในการประเมินผลปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารและบุคลากรที่เกิดจากความไว้วางใจ เชื่อถือ มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ตลอดจนมีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

4) ความเคารพนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงอาการนับถือให้เกียรติไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในองค์การด้วยความเคารพ

วันเฉลิม รูปสูง (2564: 37-38) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญา และพันธสัญญา

2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการละความเห็นแก่ตัว ถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนอยู่เสมอ ยินดีที่จะช่วยเหลือ บริการ สนับสนุน ทูมเท่าทำงานที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนอบน้อม แสดงความเคารพต่อผู้อื่น มีสัมมาคารวะ ต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จ ยอมรับข้อจำกัดของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อร่วมกันนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าคุณค่าและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

4) ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวสาภาพจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการช่วยเหลือบุคคลให้เจริญเติบโต สามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลอื่น มีมุมมองที่ดีต่อผู้อื่นให้ความสำคัญกับทุกคน ยอมรับและเห็นคุณค่า เรียนรู้ที่จะเอื้อยวสาทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยสร้างความมั่นใจ และก่อให้เกิดความเข้มแข็งในการฟื้นฟูสุขภาพกายและใจ ทำให้ข้าราชการครูเกิดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวข้าราชการครูมากกว่าผลงาน ที่ปรากฏ เชื่อมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคลและทุก ๆ คน ให้โอกาส สนับสนุนและส่งเสริม ให้ข้าราชการครูได้พัฒนา เรียนรู้ และเติบโต

6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยความเป็นกลาง ตรงไปตรงมาปฏิบัติต่อข้าราชการครูด้วยการไม่ลำเอียงและเท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติต่อใครเป็นพิเศษมีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจแก่ข้าราชการครู ให้อิสระในการตัดสินใจ โดยแบ่งปันข้อมูลทีละเอียดอ่อนส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 8-9) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

2) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำความผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมายระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติ ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้งพร้อมที่จะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบและรับชอบ ในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ได้บังคับบัญชามีความไวใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูงมีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการฟังพยานาคัยได้ จริ่งใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาเข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

5) ด้านความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือมีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการฟังพยานาคัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

6) ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ทั้งกิจที่ควรทำ และกิจที่ต้องทำ ใช้ความสามารถในด้านที่ตนมีอยู่เพื่อกระทำความดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ลดความเห็นแก่ตัวมีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกที่ควร เสียสละเพื่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม ชุมชน องค์กร และเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในสิทธิอันชอบธรรมกับโรงเรียน

Josephson, 2009 (อ้างถึงใน กมลชนก ราชสง, 2565: 34) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงการผลลัพธ์ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมการเรียนรู้ของผู้นำนักเรียน แห่งสถาบันจริยธรรมโจเซฟสัน (The Josephson Institute of Ethics) ได้กล่าวว่า เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของบทบาทของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The Six Pillars of Character) ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ความไว้วางใจ (Trust)
- 2) ความเคารพ (Respect)
- 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 4) ความยุติธรรม (Fairness)
- 5) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Northouse, 2012 (อ้างถึงใน นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 21) ได้กล่าวว่า ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

1) ความเคารพผู้อื่น ผู้นำที่แสดงความเคารพต่อผู้อื่น คือผู้นำที่เข้าใจ ถึงความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ และการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำ มีความเคารพต่อความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของผู้ตาม การให้บริการต้องปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ

2) การให้บริการผู้อื่น ผู้นำต้องไม่มุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่มุ่งไปที่ผลประโยชน์ของบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กร ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นสิ่งแรกมากกว่าการบรรลุแผน การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เน้นการบริการผู้อื่นของผู้นำสามารถสังเกตได้จากกิจกรรมต่าง เช่น การมอบอำนาจ การสอนงาน การสร้างทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น

3) มีความยุติธรรม ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของความเท่าเทียมกันและความยุติธรรม เมื่อปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ผู้นำต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่ใครเป็นพิเศษแต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมแต่ถ้ามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนและเหตุผลนั้นต้องอยู่บนค่านิยมทางศีลธรรม

4) ความซื่อสัตย์ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำไม่ซื่อสัตย์ ก็จะทำให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาคนอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่โกหกบุคคลอื่น เพราะการโกหกจะทำลายความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

5) การช่วยสร้างชุมชน ผู้นำต้องนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งของผู้นำและตาม ไม่ใช่การตอบสนองความต้องการของตนผ่านบุคคลอื่น ผู้นำต้องค้นหาเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งองค์กร ชุมชน และสังคม

จากผลการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	หนูไกร มาเขต (2559: 50)	ชินัฐนิชา ทองสุข (2560: 10)	คำพร กองเตย (2560: 10-13)	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 6-7)	หงษา วงศ์จำปา (2560: 125-126)	วิภาดี อินทร์ดวง (2561: 8-9)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2561: 8)	วันเฉลิม รูปสูง (2564: 37-38)	นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565: 8-9)	Josephson (2009: 34)	Northouse (2012: 21)	ความถี่
16) การช่วยสร้างชุมชน											✓	1
17) ความเอื้ออาทร										✓		1
18) ธรรมภิบาล							✓					1
19) การมีส่วนร่วม							✓					1
20) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น								✓				1
21) ความอ่อนน้อมถ่อมตน								✓				1
22) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล								✓				1
23) การเสริมสร้างอำนาจบารมี								✓				1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยพิจารณาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และมีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความเคารพ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความรับผิดชอบ

1) ความยุติธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความยุติธรรมไว้ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 105-106) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในเรื่องการตัดสินใจว่าต้องตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินใจสิ่งต่างๆต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจและที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเองและต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560: 74) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) การไม่เห็นผิดเป็นชอบ 2) การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียดกลัวหลง 3) แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม 4) ทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และ 5) ถ้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้

คำพร กองเตย (2560: 43-44) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

หงษา วงศ์จำปา (2560: 181) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 28) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียม ตัดสินใจด้วยความยุติธรรมใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของกฎ กติกาที่วางไว้ การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม มอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วยความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน

2) ความไว้วางใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 61) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรชุมชน และสังคม ประเทศชาติ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 54) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติดี มีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ ตระหนักถึงความรู้สึกผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี ตามหลักความยุติธรรมจนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ

คำพร กองเตย (2560: 39) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

หงษา วงศ์จำปา (2560: 177) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2561: 40) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารและบุคลากรที่เกิดจากความรู้สึกน่าเชื่อถือ มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ตลอดจนมีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 8-9) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 31) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการฟังพาอาศัยได้จริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เก็บรักษาความลับของทางราชการและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในคำพูดและการกระทำของตนเอง รวมถึงปกป้องผลประโยชน์และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ

3) ความเคารพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเคารพไว้ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 80) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีและให้การยอมรับผู้อื่น

คำพร กองเตย (2560: 49) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2561: 41) ได้กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้แสดงอาการนับถือให้เกียรติไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึงปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในองค์การด้วยความเคารพ

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561: 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ น่าเคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม และยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ ไม่บิดเบือนหรือบิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือต้องทำ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 31) ได้กล่าวว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียงยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่นมีการฟัง

สรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความสุภาพ นอบน้อมในการปฏิบัติตน ยึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม มีสัมมาคารวะรู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความความรู้ความสามารถ และเจตคติที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560: 81-82) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ 2) รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 3) มีความจริงใจให้กับผู้อื่น 4) มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 5) ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา 6) เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

คำพร กองเตย (2560: 41) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

หงษา วงศ์จำปา (2560: 158) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 29) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาและตรงต่อความเป็นจริง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำความผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมายระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

Josephson, 2009 (อ้างถึงใน วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564: 32) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดเผยความจริง ความจริงใจ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงความตรงไปตรงมา การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การต้มตุ๋น

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อสงสัยที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของตน

5) ความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559: 70) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญ คือ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้น จะไม่ยกความผิดให้กับคนอื่นหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

คำพร กองเตย (2560: 53) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560: 92) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ 1) มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องที่รับผิดชอบ 3) คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา 4) ไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น 5) ความสำนึกและยอมรับได้เมื่อกระทำให้เกิดความผิดพลาดรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 7) ดำเนินงานตรงตามเวลา 8) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ละเอียดยรอบคอบ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 29-30) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดทิ้ง พร้อมที่จะตรวจสอบได้และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ อาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

Josephson, (2009 อ้างถึงใน นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 29) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกต่อการดำรงชีวิต โดยการปฏิบัติตามหลักทาง

จริยธรรมในการดำเนินชีวิต อย่างมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรม ในเรื่องความรับผิดชอบจะเข้าใจได้ว่า สิ่งที่สามารถรับผิดชอบได้โดยจะผู้นั้นจะสร้างความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และควบคุมตนเองได้

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึง ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้ แสดงความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนโดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สมเกียรติ อินยม (2560: 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มัทวัน เลิศวุฒิศา (2564: 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเททำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตลอดไป

Allen and Meyer, 1990 (อ้างถึงใน ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) กับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers, 1977 (อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560: 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลัง กายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติทางบวก มีความเชื่อมั่นความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเททำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

พรศิริ ร่มเย็น (2564: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาานาน จึงส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความรู้สึกว่าเป็นกลุ่มหรือพวกเดียวกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงส่งผลออกมาในรูปแบบการแสดงออกหรือการกระทำบางอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Bruce, 1974 (อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒินงศา, 2564: 24-25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายจำนวนการเข้า-ออกจางานของบุคลากร
- 2) ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพัน เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าของและสามารถทำให้ประโยชน์ให้แก่องค์กรได้
- 3) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะคิดว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรและสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 4) พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

Steers, 1977 (อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒินงศา, 2564: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออกจางานของพนักงานในองค์กรได้ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรต่อองค์กรแต่ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคลากรที่มีต่องาน
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560: 18) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการ เกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นท้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน กรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่า ค่านิยมของคนยังคงสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากคนลาออก

ทวีช อุคมา (2560: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมเกียรติ อินยม (2560: 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กรของตน โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีความต่อเนื่องสามารถพัฒนางานของตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561: 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้า และประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562: 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Porter and Smith, (1970 อ้างถึงใน ณัชชา ธงชัย, 2563: 29-30) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของคนที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อต่อองค์กรเป็นองค์การที่ดีที่สุดจึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการและเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความทุ่มเทและเต็มใจที่จะพยายามเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อความคงไว้ของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีความยินดีที่จะแสดงออกว่า ตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Buchanan, (1974 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560: 14-15) กล่าวว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เสมือนว่าองค์กรเป็นของตน

2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ให้ความหมายความผูกพัน ต่อองค์กรว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรักและเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

Steers, 1977 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 26-27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในองค์กร มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์กร แสดงออกถึงความทุ่มเทเสียสละร่างกาย และแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยมตรงตามที่องค์กรต้องการ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากร และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การพยายามอย่างสุดความสามารถของตน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีการใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ประสพผลสำเร็จต่อองค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติก็จะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่เป็นไปตามความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

Allen and Meyer, 1990 (อ้างถึงใน นิชนันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562: 13) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และมีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ได้ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกไว้ดังนี้

อัญญา คำสอด (2559: 28-29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นสมาชิกองค์กรอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560: 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการ อยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นท้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน กรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของคนยังคงสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

ทวิษ อุศมา (2560: 4) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความรู้สึกรู้สึกมั่นใจในการทำงาน พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่กำหนดไว้ พร้อมสนับสนุนและรับไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจ

สุภาพร ประเสริฐชาติ (2561: 21) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยม การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

Porter and Smith, 1970 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของคนที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อต่อองค์กรเป็นองค์การที่ดีที่สุดจึงตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการและเป้าหมายขององค์กร

Buchanan, 1974 (อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560: 14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตน

Steers, 1977 (อ้างถึงใน ณัฏฐา ธงชัย, 2563: 27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยมตรงตามที่ต้องการ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากร และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

Allen and Meyer, 1990 (อ้างถึงใน ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562: 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

สรุปความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเชื่อมั่นในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมของสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รู้สึกว่าเป้าหมายของครูและเป้าหมายของสถานศึกษาเหมือนกัน

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรไว้ดังนี้

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560: 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการ เกษียณอายุ มีตราภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

รมิตา ประวัติ (2564: 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์กรซึ่งการแสดงนั้นได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ

มัทวัน เลิศวุฒิสว (2564: 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร

Porter and Smith, 1970 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 29-30) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง .เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีความยินดีที่จะแสดงออกว่า ตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers, 1977 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 26-27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติก็จะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Allen and Meyer, 1990 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2562: 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

สรุปความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่จะคงอยู่กับสถานศึกษาต่อไป เนื่องจากได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งเสริมให้ครูพึงพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา ได้รับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษา มีความพยายามอย่างเต็มที่และใช้ความสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมไว้ดังนี้

ทวีช อุศมา (2560: 4) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เสียสละอุทิศตน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560: 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การที่บุคคล ต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออกไป

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561: 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร ยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer, 1990 (อ้างถึงใน ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562: 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Porter and Smith, 1970 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความทุ่มเทและเต็มใจที่จะพยายามเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

Buchanan, 1974 (อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560: 15) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักและเลื่อมใส และผูกพันต่อองค์กร

Steers, 1977 (อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563: 26-27) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เป็นการพยายามอย่างสุดความสามารถของตน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีการใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมีมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ประสบผลสำเร็จต่อองค์กร

สรุปความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษา ทำให้ครูมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบแม้ต้องเจออุปสรรค ส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ ครูเกิดความรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา เพื่อตอบแทนสิ่งที่ครูได้รับจากองค์กร การตัดสินใจทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้ของครูเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง สถานศึกษามีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความหวังโยต่อความเป็นไปขององค์กร

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดตรัง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอย่านตาขาว อำเภอปะเหลียน อำเภอนาโยง และอำเภอหาดสำราญ มีสถานศึกษาในสังกัด 132 แห่ง รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา

2. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 193 หมู่ 12 ตำบลโคกหล่อ ถนนตรัง-ปะเหลียน อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง รหัสไปรษณีย์ 92000 โทรศัพท์ 075-572027-32 075-572066 โทรสาร 075-291509 Website: <http://www.trang1.go.th>
E-mail : trang1.go.th@gmail.com

3. อำนาจหน้าที่และโครงสร้าง

3.1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 (สำนักงานพระราชกฤษฎีกา, 2546: 14)

3.1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3.1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3.2 ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

3.2.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

3.2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3.2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

3.2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

3.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

3.2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

3.2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

3.2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

3.2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.12 ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

3.3 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 8 และมาตรา 20 วรรคสี่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงให้เขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน มีหน้าที่ดังนี้

3.3.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นแนวทางในการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการบริหาร การดำเนินการของหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.2 กำหนดแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหาร และการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 พิจารณาแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการบริหาร และการดำเนินการตามแผนที่กำหนด

3.3.5 รับทราบผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.3.6 ส่งเสริมให้มีการประสานงานกับคณะกรรมการอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สู่สังคมที่ยั่งยืน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. พันธกิจ (Mission)

5.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ

5.3 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีมาตรฐาน

5.4 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5.5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.6 จัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

6. เป้าประสงค์ (Goal)

6.1 ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบมีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

6.2 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลให้มีความปลอดภัยจากภัย 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

6.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค เหมาะสมกับศักยภาพ และเด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.4 ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการแข่งขัน

6.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา มุ่งสร้างพื้นฐานให้ผู้เรียน 4 ด้าน เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และจัดบรรยากาศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ และเพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

แนวทาง/มาตรการ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบ รักและภูมิใจในความเป็นไทย

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ (Safety Awareness) หรือการชักจูง ในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ (Safety Action) ที่ผู้เรียนอาจต้องเผชิญ เพื่อสามารถดำเนินวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างเหมาะสม

4. ส่งเสริมระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดให้มีช่องทางการร้องเรียน หรือแจ้งเหตุให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู รวมถึงการใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก เพื่อสามารถคาดการณ์ภัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และส่งเสริมการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก ให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย ได้อย่างทันที่

5. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการสนับสนุนหรือประสานการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้อาคารเรียนอาคารประกอบของสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการ/มาตรการ และดำเนินการตามแผน โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน
แนวทาง/มาตรการ

1. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลเป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและป้องกันไม่ให้ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษา

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. ส่งเสริม สนับสนุนเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

4. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งกระบวนการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการ

5. ใช้ระบบแพลตฟอร์มในการส่งต่อ ติดตามและค้นหานักเรียน เพื่อช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

6. กำหนดแนวทาง และกระบวนการในการส่งต่อนักเรียนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือมีทักษะอาชีพในการดำรงชีวิต

7. สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยบุคคล ครอบครัว (Home School) องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการในศูนย์การเรียนรู้ ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

8. จัดการศึกษาทางเลือกและการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และมีพื้นฐานการประกอบอาชีพหรือทักษะอาชีพอย่างเท่าเทียม

9. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสังคมอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และระดมทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
แนวทาง/มาตรการ
ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ให้มีพัฒนาการสมวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย ได้มีการพัฒนาด้านสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. จัดการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

4. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

5. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล โดยมีเครื่องมือคัดกรอง/สำรวจแว้ว/วัดความสามารถความถนัด และสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างทางพหุปัญญาของผู้เรียน โดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

6. จัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

7. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์การคิดขั้นสูง นวัตกรรมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สมรรถนะด้านการคิด ทักษะชีวิต เทคโนโลยีการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา เชื่อมโยงสู่อาชีพการมีงานทำและมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

8. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่นำไปสู่ Digital Life & Learning

9. ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวัน และหารายได้ระหว่างเรียน

10. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

11. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

12. พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

13. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

14. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐานทางภาษา CEFR

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แนวทาง/มาตรการ

1. พัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงานทุกระดับ ให้มีระบบข้อมูลจัดการและรายงาน ปพ. Online/ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวก/พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บุคคล/ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และการให้บริการอื่น ๆ

2. พัฒนาระบบพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้ครอบคลุม การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้อุปกรณ์ด้าน ICT อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. สร้าง พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงานและการจัดเก็บข้อมูล
4. จัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพียงพอต่อความต้องการดำเนินงานของสถานศึกษา
5. นำระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
6. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน
7. ส่งเสริม สนับสนุนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการให้บริการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสนับสนุนทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ เป็นต้น
8. เพิ่มความเข้มแข็งของระบบนิเทศการศึกษา และระบบประกันคุณภาพภายใน
9. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน
10. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
11. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ITA
12. สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้ (Stand Alone) ให้บริหารจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ทำให้ทราบได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สู่สังคมที่ยั่งยืน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการกำหนดพันธกิจ (Mission) ข้อที่ 5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ข้อที่ 10. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสืบค้นเอกสารงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

หนูไกร มาเชก (2559: 259) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 50 เปอร์เซ็นต์ ขึ้นไปและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1.1) ความซื่อสัตย์ 1.2) ความซื่อตรง 1.3) การรักษาสัญญา และ 1.4) ความจงรักภักดี 2) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 2.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2.2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 2.3) การควบคุมตนเอง 3) ความเคารพ ประกอบด้วย 3.1) ความสุภาพ 3.2) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย 4.1) พลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง 4.2) พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และ 4.3) พลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง 5) ความยุติธรรม ประกอบด้วย 5.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 5.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 5.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

คำพร กองเตย (2560: 143) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หงษา วงศ์จำปา (2560: 386) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561: 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

วันเฉลิม รูปสูง (2564: 43) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจมนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สติและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสืบค้นเอกสารงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

ทวิช อุศมา (2559: 69) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละลุ จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงสุดคือ ผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของทักษะ 2) ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความเป็นจริงของ

ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ

อัญชนา คำสอด (2559: 58) ได้ศึกษาความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภูมิสำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ณิชา นันทน์ ศิริกุลสถิต (2562: 58) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 86 คน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564: 273) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความ

ปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากตามลำดับ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสืบค้นเอกสารงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

สุชัยญา โคอีสอานวย (2557: 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่นโตซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่นโตซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.440 - 0.692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่นโตซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.692$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.645$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.639$) และสำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy} = 0.440$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy} = 0.473$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy} = 0.495$)

สารชา พิมพาคุณ (2560: 222) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเคารพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรมและด้านความไว้วางใจ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 คือ 1) ด้านความเป็นพลเมืองดี 2) ด้านความเอื้ออาทร 3) ด้านความเคารพ และ 4) ด้านความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.90

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562: 96) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ ผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ส่วนผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ ความเคารพนับถือการมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ได้ร้อยละ 46.50

สุพัตรา สิทธิคงตั้ง (2563: 178) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ เมื่อพิจารณาความผูกพันด้านทัศนคติของครูในโรงเรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความ

เป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ใช้ความพากเพียร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมากที่สุด ส่วนความผูกพันด้านพฤติกรรมของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันการรับรู้ด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงาน การปกป้องชื่อเสียงองค์กร การช่วยส่งเสริมงานในองค์กร และการพัฒนาความสามารถตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และการเสนอความคิดใหม่แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.614$) ที่ระดับความมีนัยสำคัญระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เกวลิน เมืองชู (2564: 81) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรพล ภูมั่ง (2564: 144) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.57$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ

ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง (2565: 445) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความเคารพนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูก็จะน้อยลงด้วย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Northouse, 2003 (อ้างถึงในชุดิมา รัชชบางแหลม, 2559: 82) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็น พบว่าผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น เป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีหลักการหรือคุณลักษณะดังนี้ 1) การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) หมายถึง การยอมรับนับถือ ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉกเช่นตัวเราเอง 2) การบริการผู้อื่น (Serve Others) หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักการบริการผู้ตาม ในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุน จูงใจในปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ 3) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ในการบริหารงานเช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น 4) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสดงความโลภอยากได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี 5) สรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายาม หาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่พยายามผลักดัน หรือกดดันที่มุ่งงานจนเกินไปหรือไม่ใส่ใจงาน ปล่อยางงาน หากมอบหมายงานไปแล้วจะต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป เป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Brown and Trevino, 2006 (อ้างถึงในชุดิมา รัชชบางแหลม, 2559: 83) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นรวมทั้งสรุปผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Outcome) ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) พฤติกรรมเพื่อสังคม 3) พฤติกรรมต่อต้าน และ 4) ความพึงพอใจของผู้ตามการจูงใจ และพันธะสัญญาและสรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและ 2) ด้านสถานการณ์

Murry, 1996 (อ้างอิงใน คำพร กองเตย, 2560: 109) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพจน์ปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร

จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนา รูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Hannah, (2011 อ้างถึงใน วิรัตน์ ธรรมโหร, 2564: 60-61) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่แท้จริง ความกล้าหาญทางศีลธรรม และพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและเอื้อต่อสังคมองค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนทางศีลธรรม ซึ่งกำหนดให้สมาชิกองค์กรต้องมีระดับความกล้าหาญทางศีลธรรมเพียงพอที่จะส่งเสริมการดำเนินการตามหลักจริยธรรมของตน ในขณะที่ละเว้นจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณเมื่อต้องเผชิญกับการล่อลวงหรือแรงกดดันโดยใช้ตัวอย่างที่ดีที่มาจากบริบททางการทหาร เราได้สำรวจอดีตและผลที่ตามมาของความกล้าหาญทางศีลธรรม ผลจากการศึกษาภาคสนามสี่เดือนนี้แสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแสดง ความกล้าหาญทางศีลธรรมของผู้ติดตาม นอกจากนี้ความกล้าหาญทางศีลธรรมของผู้ตามยังเป็นสื่อกลางอย่างเต็มที่ถึงผลกระทบของความเป็นผู้นำที่แท้จริงต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนสังคมของผู้ติดตาม มีการพูดถึงถึงความหมายเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการบูรณาการงานด้านความกล้าหาญทางศีลธรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริงและจริยธรรมต่อไป

Davis, (2013 อ้างถึงใน กมลชนก ราชสง, 2565: 53) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียนการศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งทั้งมลาย อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจและการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

Somer, 1995 (อ้างถึงใน ณิชานันท์ ศรีกุลสถิต, 2562: 36) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงานโดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากการมีปฏิภิริยาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของหน้าที่ยาบาลจำนวน 422 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันที่เกิดจาก

มาตรฐานทางสังคม นำมาศึกษาความเปราะบางในการทำงาน การลาออกและการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันต่อเนื่องที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ เฉพาะความรู้สึกเปราะบางในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้

Oza, 2015 (อ้างถึงใน กมลชนก ราชสง, 2565: 54) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขอบเขตของความผูกพันต่อองค์การมีผลกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานหรือไม่ กรณีศึกษาองค์การทางการศึกษาระดับสูงในประเทศอินเดีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงขอบเขตของความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือความผูกพัน ต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ที่เป็นผลกระทบในแต่ละแง่มุมในเรื่องความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตเจ้านั้นส่งผลทั้งเรื่องความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยผลดังกล่าวได้ชี้อีกว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตเจ้านั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีผลมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี และคุณลักษณะผู้นำ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน การให้ ความไม่โกรธ ความยุติธรรม และความ เป็นผู้ซื้อตรงส่วนวิธีการพัฒนาควรใช้การเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาส ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการให้องค์ความรู้ แนวความคิด เพื่อกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความเคารพ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความรับผิดชอบ และตัวแปรความผูกพันในองค์กรของครู ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม จากการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 132 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 1,385 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก แสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	69	403	88
ขนาดกลาง	60	792	173
ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ	3	190	41
รวม	132	1,385	302

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยการสอบถามความคิดเห็นของครู มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
7. รายงานผลและเผยแพร่ผลงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	ครู จำนวน 302 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	ครู จำนวน 302 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1	ครู จำนวน 302 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ ความยุติธรรม จำนวน 7 ข้อ ความไว้วางใจ จำนวน 7 ข้อ ความเคารพ จำนวน 7 ข้อ ความซื่อสัตย์ จำนวน 7 ข้อ และความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก จำนวน 7 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 7 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- 5 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด และหลักการจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษาและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องเพื่อวัดความสอดคล้องภายในโดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุวจิตย์ คันธมาศ, 2563: 33) จากแบบสอบถามจำนวน 55 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 52 ข้อ ดังภาคผนวก ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.952 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.953 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
- 1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตรัง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ใน
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

1.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
ผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 วิเคราะห์โดยหา
ค่าความถี่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation
Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552: 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุวจิตย์ คันธมาศ, 2563: 33)

2.2.2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านความยุติธรรม
X_2	หมายถึง	ด้านความไว้วางใจ
X_3	หมายถึง	ด้านความเคารพ
X_4	หมายถึง	ด้านความซื่อสัตย์
X_5	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
Y	หมายถึง	ความผูกพันในองค์กรของครู
Y_1	หมายถึง	ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
Y_2	หมายถึง	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
Y_3	หมายถึง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r_{xy}	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู
p^{***}	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การทำวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 302 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 302 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 100

1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n=302)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	88	29.14
เพศหญิง	214	70.86
รวม	302	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	278	92.05
ปริญญาโท	24	7.95
รวม	302	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	88	29.14
ขนาดกลาง	173	57.28
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	41	13.58
รวม	302	100.00

จากตาราง 5 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 302 คน พิจารณาตามสถานภาพ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 70.86 และครูเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 92.05 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 ตามลำดับ พิจารณาตามขนาดสถานศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.28 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความเคารพ 4) ด้านความซื่อสัตย์ 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 302 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ด้านความยุติธรรม	4.53	0.44	มากที่สุด
2.	ด้านความไว้วางใจ	4.49	0.45	มาก
3.	ด้านความเคารพ	4.48	0.48	มาก
4.	ด้านความซื่อสัตย์	4.50	0.49	มาก
5.	ด้านความรับผิดชอบ	4.47	0.53	มาก
รวม		4.49	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.53$, SD = 0.44) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{x} = 4.50$, SD = 0.49) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.49$, SD = 0.45) ด้านความเคารพ ($\bar{x} = 4.48$, SD = 0.48) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.47$, SD = 0.53) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความยุติธรรม	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบ	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความยุติธรรม	4.50	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	4.56	0.48	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	4.58	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วยความเป็นธรรม	4.52	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรแต่ละคน โดยปราศจากความลำเอียง	4.55	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน	4.47	0.68	มาก
รวม	4.53	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.58$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.68$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความไว้วางใจ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.45	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รักษาความลับของทางราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ดี	4.53	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.51	0.48	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ	4.40	0.74	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนเอง	4.50	0.48	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.54	0.49	มากที่สุด
รวม	4.49	0.45	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รักษาความลับของทางราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ดี ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.74$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความเคารพ
โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความเคารพ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพ นอบน้อม ในการปฏิบัติตน	4.55	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม	4.53	0.48	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.45	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.50	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.79	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	0.50	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.48	0.65	มาก
รวม	4.48	0.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพ นอบน้อม ในการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.79$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์
โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความซื่อสัตย์	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และเปิดเผยต่อสาธารณชน	4.59	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.45	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.49	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.55	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	4.51	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	4.41	0.72	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานและต่อผู้ได้บังคับบัญชา	4.52	0.56	มากที่สุด
รวม	4.50	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน ($\bar{x} = 4.59$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.55$, $SD = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.72$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความ
รับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง	4.49	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา	4.39	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้	4.47	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน	4.52	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง	4.45	0.69	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.43	0.67	มาก
รวม	4.47	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ($\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.78$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 302 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังตาราง 12-15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันในองค์กรของครู		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.48	0.49	มาก
2.	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.44	0.51	มาก
3.	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.47	0.52	มาก
รวม		4.46	0.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.52$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมและรายข้อ

ความผูกพันด้านความรู้สึก		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของสถานศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้กับครูในสถานศึกษา	4.57	0.46	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	4.51	0.52	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม เพื่อเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.45	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง	4.49	0.55	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.78	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าเป้าหมายของครูและเป้าหมายของสถานศึกษาเหมือนกัน	4.43	0.66	มาก
รวม		4.48	0.49	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้กับครูในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.78$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป แม้จะได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนจากที่อื่นที่สูงกว่า	4.42	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.44	0.56	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา	4.34	0.81	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา	4.53	0.48	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรารถนาที่จะอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	4.41	0.67	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	4.44	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้ ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.81$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในองค์กร
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านบรรทัดฐานทาง
สังคม โดยภาพรวมและรายข้อ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้	4.45	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้	4.43	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเจออุปสรรค เพื่อตอบแทนสถานศึกษาแห่งนี้	4.51	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ	4.37	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา	4.54	0.48	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจทำงานของครูกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.52	0.49	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของครู	4.48	0.70	มาก
รวม	4.47	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจทำงานของครูกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.79$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม

ปัจจัย	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.896***	.000	สูงมาก	บวก
ความผูกพันในองค์กรของครู (Y)				

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันในองค์กรของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.896$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(x)	ความผูกพันในองค์กรของครู(Y)	ความผูกพันด้านความรู้สึกลึก (Y ₁)	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y ₂)	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Y ₃)	รวม(r _{xy})
ด้านความยุติธรรม (X ₁)		0.804***	0.750***	0.682***	0.840***
ด้านความไว้วางใจ (X ₂)		0.671***	0.652***	0.897***	0.837***
ด้านความเคารพ (X ₃)		0.633***	0.613***	0.715***	0.739***
ด้านความซื่อสัตย์ (X ₄)		0.636***	0.657***	0.698***	0.748***
ด้านความรับผิดชอบ (X ₅)		0.612***	0.606***	0.511***	0.649***
รวม		0.791***	0.772***	0.819***	0.896***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันในองค์กรของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.896$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ($r_{x1y} = 0.840$) ด้านความไว้วางใจ ($r_{x2y} = 0.837$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r_{x4y} = 0.748$) ด้านความเคารพ ($r_{x3y} = 0.739$) และด้านความรับผิดชอบ ($r_{x5y} = 0.649$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_2y_3} = 0.897$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_1y_1} = 0.804$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_1y_2} = 0.750$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_3y_3} = 0.715$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_4y_3} = 0.698$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_1y_3} = 0.682$) ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_2y_1} = 0.671$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_4y_2} = 0.657$) ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_2y_2} = 0.652$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_4y_1} = 0.657$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_3y_1} = 0.633$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_3y_2} = 0.613$) ด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_5y_1} = 0.612$) ด้านความรับผิดชอบกับด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_5y_2} = 0.606$) ด้านความรับผิดชอบกับด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_5y_3} = 0.511$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 132 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 1,385 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีจำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.952 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.953 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient) จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากและมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รักษาความลับของทางราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพ นอบน้อม ในการปฏิบัติตน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้องโดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา

2. ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

2.1 ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรู้สึกรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้กับครูในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ ค่าตอบแทน

และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา

2.3 ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจทำงานของครูกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จ ล่วงพ้นตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันในองค์กรของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.896$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ($r_{x1y} = 0.840$) ด้านความไว้วางใจ ($r_{x2y} = 0.837$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r_{x4y} = 0.748$) ด้านความเคารพ ($r_{x3y} = 0.739$) และด้านความรับผิดชอบ ($r_{x5y} = 0.649$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นรายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x2y3} = 0.897$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x1y1} = 0.804$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x1y2} = 0.750$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x3y3} = 0.715$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x4y3} = 0.698$) ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x1y3} = 0.682$) ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x2y1} = 0.671$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x4y2} = 0.657$) ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x2y2} = 0.652$) ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x4y1} = 0.657$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x3y1} = 0.633$) ด้านความเคารพกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

($r_{x_3y_2} = 0.613$) ด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านความรู้สึก ($r_{x_5y_1} = 0.612$) ด้านความรับผิดชอบกับด้านการคงอยู่กับองค์กร ($r_{x_5y_2} = 0.606$) ด้านความรับผิดชอบกับด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{x_5y_3} = 0.511$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักจริยธรรม ปกครองด้วยหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง มาใช้ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ตามหลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562: 96) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง (2564: 43) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและราย ด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุดซึ่ง สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยมีการแต่งตั้งบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามความถนัด และมีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ มีการจัด วางบุคลากรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมโดยมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560: 218) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยุติธรรมและสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 75) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แสดงออกให้เห็นถึง ความจริงใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของครู รักษาความลับของ

ทางราชการและความเป็นส่วนตัวผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริสมเรื่อน (2560: 88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคำพร กองเตย (2560: 143) ได้ศึกษางานวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ราชสง (2565: 85) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเคารพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 แสดงออกให้เห็นถึงการมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการให้ความเคารพแก่ผู้ที่อาวุโสกว่า โดยปลูกฝังค่านิยม การแสดงความเคารพผ่านกิจกรรมมุทิตาจิตเมื่อมีการเกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างสร้างผูกพันอันดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำพร กองเตย (2560: 152) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเคารพ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565: 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความน่าเคารพ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีการกำหนดวิสัยทัศน์ตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารนำไปปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตของภาครัฐ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งหน่วยงานภายนอกและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ธรรมโห (2564: 95)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการจูงใจโดยยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการเอาใจใส่ผู้อื่น และด้านการตัดสินใจอย่าง ยุติธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564: 167) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สามารถรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อการใช้งบประมาณใน สถานศึกษา มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนงานในโครงการ มีการระดมทรัพยากร และดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐ์นิศา ทองสุข (2560: 218) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความ ยุติธรรม ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความจงรักภักดี ด้านความรับผิดชอบต่อ องค์กร และด้านการสะท้อนความคิด ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566: 169) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม

2. ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับสถานศึกษา สร้างความ เชื่อมั่นความศรัทธา เกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา เมื่อครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมของสถานศึกษาแล้วจะก่อให้เกิด ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อสถานศึกษา นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนา

ที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญา คำสอด (2559: 71) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิช อุสมมา (2560: 71) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอลงุ จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิริ รมเย็น (2564: 65) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามลักกี้ อินเตอร์เทรดดิ้ง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามลักกี้ อินเตอร์เทรดดิ้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย ความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ส่งเสริมให้ครูยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยวัตถุประสงค์ในสถานศึกษาคือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา ครูรู้สึกมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษา และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพล้งใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชา นันท์ ศิริกุลสถิต (2562: 58) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา ธงชัย (2563: 113) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่จะคงอยู่กับสถานศึกษาต่อไป เนื่องจากได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ

การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ CEFR การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิชอุศมา (2560: 113) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละลุ จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิริ ร่มเย็น (2564: 65) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดสยามลักกี้อินเตอร์ เทรดดิ้ง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ มีกิจกรรมสร้างความผูกพันให้กับครูและสถานศึกษา ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ชุมชนให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้ ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษาเพื่อตอบแทนสิ่งที่ครูได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชา นันทน ศิริกุลสถิต (2562: 60) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทวัน เลิศคุณิวงศา (2564: 273) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.896 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันในองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.840 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

กับความผูกพันในองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์กับความผูกพันในองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันในองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตด้านจริยธรรมที่ดี ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนเป็นกลาง ใช้ความยุติธรรมในการตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สุภาพอ่อนน้อมให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของครู รักษาความลับของทางราชการและความเป็นส่วนตัวของครูไว้ได้ ทำให้ครูมีอิสระในการทำงาน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถดึงศักยภาพความถนัดที่โดดเด่นของครูภายในสถานศึกษาแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ทำให้ครูเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา ครูรู้สึกมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนสอดคล้องตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ครูมีพฤติกรรมที่จะคงอยู่กับสถานศึกษาต่อไปเพราะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ ฉะนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชัญญา โคกสีอำนวย (2557: 102) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสารชา พิมพาคุณ (2560: 224) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัด สพม.เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สิริคังตั้ง (2563: 189) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียน คริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย-เชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .614$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่ต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบกับด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่สูงสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.897 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการบริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ ปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของครู รักษาความลับของทางราชการและความเป็นส่วนตัวผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อครูเกิดความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับสถานศึกษารู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษาและชุมชนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติครู ทำให้ครูเกิดบรรทัดฐานทางสังคมขึ้น รู้สึกอยากที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้ ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษาเพื่อตอบแทนสิ่งที่ครูได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562: 247) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 46.50 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่รองลงมา ได้แก่ ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.897 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเหมือนกัน โดยปราศจากความลำเอียง ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของกฎระเบียบกติกาสถาบันที่วางไว้ การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ครูมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกมั่นใจในการทำงาน ครูรู้สึกมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนซึ่งเป็นไปตามตามค่าเป้าหมายของสถานศึกษา และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสารชา พิมพาคุณ (2560: 224) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัด สพม.เขต 30 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเอื้ออาทร ด้านความเคารพ และด้านความยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์กรของครู

ด้านความยุติธรรมกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนเป็นกลาง มีการมอบหมายงานและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถด้วยความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ต้องการที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป ต้องการงานกับองค์กรนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา มีกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับภาระงานที่ได้รับ การอำนวยความสะดวกในการทำวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูต้องการที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิณ เมืองชู (2564: 81) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศักดิ์ ทองประเทือง (2565: 445) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความเคารพนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูก็จะน้อยลงด้วย

ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวมกับด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.511 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายและกฎระเบียบของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบต่อการใช้จ่ายงบประมาณในสถานศึกษา มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรและดูแลรักษาทรัพยากรสินของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนี้ พร้อมทั้งใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันอันดีในสถานศึกษา ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ชุมชนให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติครู ทำให้ครูเกิดบรรทัดฐานทางสังคมขึ้น รู้สึกอยากที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้ ครูเกิดความจงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษาเพื่อตอบแทนสิ่งที่ครูได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล ภูษมัง (2564: 144) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.57$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านความเคารพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชัยญา โคกสีอำนวย (2557: 88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เชนโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.440 - 0.692 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.692$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.645$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งด้านความรับผิดชอบต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบพร้อมที่จะตรวจสอบได้ เช่น กลัวรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองหรือผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับผิดชอบต่อภาระงานในสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานภายในสถานศึกษา มีการแสดงความยินดีแก่ครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และให้บำเหน็จความดี ความชอบ เพื่อให้กำลังใจแก่ครู

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดอบรมบทบาทผู้บริหารในการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้นักวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร เป็นต้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าไปรษณียากร.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.” วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา. 10(1), 23-34.
- เกวลิน เมืองชู. (2559). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.” วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3), 76-77.
- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรพล ภูขมัง. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(40), 143-153.
- จิรวรรณ ผลไพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชนันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาร์วรรณ ถวิลการ. (2561). “รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 6(3). 114-126
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง. (2565). “อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัษฎา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 8(1), 343-448.
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. 10(37), 1-10.
- ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี สาโพธิ์วัน. (2558). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา.
- พรศิริ รมเย็น. (2564). **แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามลัทธิอินเทอร์เน็ตเทรดดิ้ง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมานัต ธรรมทินโน. (2563). **การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รมิตา ประวดี. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ ธรรมโหร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2555). หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร บิศพอยท์.
- สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สารชา พิมพ์าคณ. (2560). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.” วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(4), 217-225.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51 ง. หน้า 37-56.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชัยญา โคกสีอานวย. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น.” วารสารสยามวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 15(1), 87-106.

- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา สิทธิคงตั้ง. (2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเขตจังหวัดเชียงราย-เชียงใหม่.” วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย. 13(1), 178-194.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นที่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อชิรญาณ คชาบาล. (2561). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Allen, N.J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations." **Journal of Occupational Psychology**. 63 (1), 1-18.
- Brown, M.E. & Trevino, L. K. (2006). "Ethical leadership: A review and future directions." **The Leadership Quarterly**. 17, 595-616.
- Davis. (2013). **Moral leadership : the leadership of the future**. Retrived 2024, January 10, from: <http://hdl.handle.net/2381/4149>.
- Hannah, A.a.W. (2011). **Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors**. (Business Ethics Quarterl). ISSN.
- Josephson, M. (1992). "Ethics: Easier Said Than Done." **The Josephson Institute of Ethics**. 19(20), 80-81.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Northouse. (2003). **Leadership Theory and Practice (3rd ed)**. Western Michigan University: SAGE Publications. Leadership Theory and Practice (3rd ed). Western Michigan University: SAGE Publications.
- Oza, H.S. (2015). "Does all dimensions of organizational commitment affect job satisfaction and job performance. International." **Journal of Research in Commerce & Management**. 6(9), 21-22. Peace and happiness. (2011).
- Somer Mark J. (1995). "Organization Commitment, Turnover and Absenteeism an examination of Direct and International Effects." **Journal of Organization Behavior**. 19, 45-46.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcome of organizational commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22, 46-56.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา
2. นายมนัส ภิรมย์รักษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดท่าเสม็ด

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายไพสิฐ รอดสุด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดปากปรน

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๓๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว

ด้วย นายอริวัฒน์ ทองแถม รหัส ๖๕6๓๘๐๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์
 ตรีมนต์ทิศา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายอิวิวัฒน์ ทองแถม รหัส ๖๕๖๔๔๐๐๒๔
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง
 เขต ๓” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๑๖๗



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพนัส ภิรมย์รักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอิวัฒน์ ทองแถม รหัส บ๕G๑๘๐๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายพนัส ภิรมย์รักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายอติวัฒน์ ทองแถม รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๔.๐๗/๑๑๖๘



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณไพสิฐ รอดสุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอริวัฒน์ ทองแถม รหัส ๖๕6๑๘๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

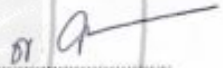
แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายไพสิฐ รอดสุด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายอริวัฒน์ ทองแถม รหัส ๖๕G๑๔๐๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

.....

.....

(ลงชื่อ)  (นายไพสิฐ รอดสุด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดปากปรน

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตรัง เขต ๑



ที่ ยว ๐๖๓๕.๐๗/๑๑๗๕

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอชิวัฒน์ ทองแถม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕๖๑๘๐๐๒๘ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ตรัง เขต ๑” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไป
ตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตรัง เขต ๑ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต ๑ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลใน
หน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง
และขอรับรองว่าการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษา
ตามหลักสูตรฯ กำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่
อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๓๘๔๔ ๓๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th

ผู้ประสานงาน นายอชิวัฒน์ ทองแถม โทร. ๐๖ ๔๔๔๑ ๙๐๓๐

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายอริวัฒน์ ทองแถม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๓๔๐๐๒๘ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑" เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล ณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว มีน

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน
- ☐ ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน



(ลงชื่อ).....

(นายวิรัตน์ สิงหนามิข)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๑
หน่วยงาน.....

วันที่ ๒๒ / มิถุนายน / ๒๕๖๓

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ในการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

1.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

4. ขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าความหมาย ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันในองค์กรของครู
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันในองค์กรของครู
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันในองค์กรของครู
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันในองค์กรของครู
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันในองค์กรของครู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อในทางลบใด ๆ ต่อท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุก
ข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

อริวัฒน์ ทองแซม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

หมายเหตุ แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนของท่านแต่ประการใด แต่มีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงคำตอบเดียวตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 601คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง) กำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาค ไม่เอาเปรียบ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความยุติธรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วยความ เป็นธรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรแต่ละคน โดยปราศจากความลำเอียง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความไว้วางใจ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รักษาความลับของทางราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ดี					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนเอง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปกป้องผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
3. ด้านความเคารพ						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพนอบน้อม ในการปฏิบัติตน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ด้านความซื่อสัตย์						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. ด้านความรับผิดชอบ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้					
33	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของตนเอง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตรัง เขต 1

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง) กำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันในองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความผูกพันด้านความรู้สึ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการ บริหารงานให้กับครูในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การวางแผนกิจกรรม เพื่อเป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่เป้าหมาย ของครู และเป้าหมายของสถานศึกษาเหมือนกัน					

ข้อ	ความผูกพันในองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป แม้จะได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนจากที่อื่นที่สูงกว่า					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรารถนาที่จะอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้					
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบแม้ต้องเจออุปสรรค เพื่อตอบแทนสถานศึกษาแห่งนี้					

ข้อ	ความผูกพันในองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจทำงานของครูกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของครู					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรแต่ละคน โดยปราศจากความลำเอียง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

2. ด้านความไว้วางใจ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ จริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รักษาความลับของ ทางราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนโดยคำนึงถึง ค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมอันเป็นที่ ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อ การกระทำและคำพูดของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปกป้อง ผลประโยชน์ในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

3. ด้านความเคารพ						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพนอบน้อม ในการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในการแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

4. ด้านความซื่อสัตย์						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและเปิดเผยต่อสาธารณชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

5. ด้านความรับผิดชอบ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา แก่ตนเอง ผู้ร่วมงานหรือสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจใน การปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความ ละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงความ รับผิดชอบ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีวินัยและเชื่อมั่นใน ศักดิ์ศรีของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ความผูกพันในองค์กรของครู	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้กับครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม เพื่อเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของครู และเป้าหมายของสถานศึกษาเหมือนกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป แม้จะได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนจากที่อื่นที่สูงกว่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพอใจที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมจากสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้สึกพึงพอใจกับภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรารถนาที่จะอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่สถานศึกษาจัดให้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
14 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกอยากที่จะทุ่มเท และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบแม้ต้องเจออุปสรรค เพื่อตอบแทนสถานศึกษาแห่งนี้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
17 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด แม้จะต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดความรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจทำงานของครูกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของครู					

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 1

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	30	0.952
ความผูกพันในองค์กรของครู	30	0.953
รวมทั้งฉบับ	30	0.987

