



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
จิระโชติ ยะไชยศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
จิระโชติ ยะไชยศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS
UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

BY
JIRACHOT YACHAISRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิระโชติ ยะไชยศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาฯ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำเพิ่มเติมและข้อควรพิจารณาต่าง ๆ นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จิระโชติ ยะไชยศรี

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	จิระโชติ ยะไชยศรี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง ดร.รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปีการศึกษา 2568 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.74–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.86 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์การของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเคารพ (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .327 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.818 + .247(X_5) + .157(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .366(Z_5) + .182(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา ผลการประเมินแนวทาง การพัฒนาพบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ความน่าเคารพ ความซื่อสัตย์

TITLE	Ethical Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Organizational Commitment in Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Jirachot Yachaisri
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Ratchadapan Intarasuksanti
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to examine the ethical leadership of school administrators that affected teachers' organizational commitment in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 330 school administrators and teachers in the academic year 2025, obtained through multi-stage random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. For the ethical leadership scale, the Item-Objective Congruence (IOC) index ranged from 0.80 – 1.00, the discrimination index ranged from 0.74 – 0.96, and the reliability coefficient was 0.99. For the organizational commitment scale, the IOC index ranged from 0.80 – 1.00, the discrimination index ranged from 0.50 – 0.86, and the reliability coefficient was 0.95. The statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Leadership of school administrators consisted of five components: (1) Justice, (2) Honesty, (3) Responsibility, (4) Trustworthiness, and (5) Respectability. The overall leadership was rated at the highest level. Teachers' organizational commitment consisted of three components: (1) Dedication and effort for the

organization, (2) Acceptance of organizational goals and values, and (3) Retention of organizational membership. Both the overall and each individual dimension were rated at the highest level.

2. The ethical leadership of school administrators was, in overall, at the highest level.

3. Teachers' organizational commitment in schools was, in overall, at the highest level.

4. Ethical leadership of school administrators and teachers' organizational commitment were positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the .01 level.

5. The ethical leadership dimensions of Respectability (X_5) and Honesty (X_2) had significantly predictive power for teachers' organizational commitment at the .01 level of statistical significance, with a combined predictive power of 25.10% and a standard error of estimate of .327. The prediction equations were as follows.

Predictive equation in raw score form

$$Y' = 2.818 + .247(X_5) + .157(X_2)$$

Predictive equation in standard score form

$$Z'_y = .366(Z_5) + .182(Z_2)$$

6. The guidelines for developing ethical leadership of school administrators affecting teachers' organizational commitment encompassed two dimensions Respectability and Honesty consisting of two objectives, six key results, and eighteen development guidelines. The evaluation of these guidelines indicated that both their appropriateness and feasibility were rated at the highest level.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment, Respectability, Honesty

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ..	15
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	15
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	21
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	25
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	61
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	61
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	63
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
กับความผูกพันต่อองค์การของครู	96
แนวทางการพัฒนาตามความคิดการตั้งเป้าหมายและวัดผลการ	
ดำเนินงาน (OKRS)	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 105
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู 106	
การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู 106	
แหล่งข้อมูล 106	
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 107	
การเก็บรวบรวมข้อมูล 107	
การวิเคราะห์ข้อมูล 107	
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 107	
การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ	
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู 107	
ผู้ให้ข้อมูล 107	
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 108	
การเก็บรวบรวมข้อมูล 109	
การวิเคราะห์ข้อมูล 110	
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 110	
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ	
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู	
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	
เขต 3 110	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 110	
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 115	
การเก็บรวบรวมข้อมูล 118	
การวิเคราะห์ข้อมูล 119	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การศึกษาความสัมพันธ์	119
การศึกษาอำนาจพยากรณ์	120
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	121
กลุ่มเป้าหมาย	121
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล	123
การวิเคราะห์ข้อมูล	124
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	124
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	132
ผลการศึกษาคำตอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู	132
ผลการศึกษาคำตอบพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	134
ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	149
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	165
สรุปผล	165

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	167
ข้อเสนอแนะ	179
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	199
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	201
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	229
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	283
ประวัติย่อของผู้วิจัย	289

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	27
2 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	51
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ	75
4 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์การของครู	92
5 ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568	112
6 แผนการดำเนินการวิจัย	126
7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	133
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ของครู	134
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแผนการดำเนินการวิจัย	135
10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	136
11 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความยุติธรรม	137
12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์	138
13 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ	139
14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจ	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ	141
16 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	142
17 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	143
18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	144
19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร	145
20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	146
21 ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	147
22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	149
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ	150
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์	156
26 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	276
27 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	278

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	125

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร และประชาสังคมนั้น ๆ ดังนั้นคนหรือบุคลากรในองค์กรจึงเป็นศูนย์กลางที่ต้องได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ เพื่อเป็นต้นทุนสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่องค์กร ประกอบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้ยุคการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้อัตราการแข่งขันขององค์กรในทุกประเทศทั่วโลกสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เป็นไปได้อย่างที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานในระดับสูงสุดได้ หากบุคลากรปราศจากความผูกพันต่อองค์กร (จารุพรรณ สุวรรณโพธิ์, 2559)

สถานศึกษาเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุง พ.ศ. 2562, 2562) ในบริบทของสถานศึกษา ครูถือเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย การที่ครูมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลดีต่อสถานศึกษาในหลายประการ กล่าวคือ ครูจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การมักมีความประสงค์ที่จะดำรงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ทำให้อัตราการลาออกหรือการโยกย้ายลดลง ส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและยั่งยืน (พัชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560) และสอดคล้องกับ กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การสร้าง ความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์การ เกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันในองค์การ ดังการศึกษาของ เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นในพันธกิจ สัญญา มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจนนอกจากนี้ผลการวิจัยของ ญาดา สามารถ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำขององค์การ หากผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากลาออกจากงานสูง และ วิภาวรรณ เสวพันธุ์ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .725 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การคือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและถูกต้องในทุกมิติ ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารจะทำให้เกิดบรรยากาศในการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้บริหารได้รับความ

ไว้วางใจ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2560) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงานจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (ณัฐพร ศรีแจ่ม, 2564) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือ หรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (เพ็ญศิริ สมเรือน, 2560)

ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากสังคมในปัจจุบัน เนื่องจากพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังปรากฏในสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการทุจริตในการบริหารงบประมาณ มีการเรียกรับผลประโยชน์จากโครงการจัดซื้อจัดจ้างในสถานศึกษา (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2568) กรณีเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา แต่ยังทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธาในตัวผู้บริหาร นำไปสู่ความไม่ไว้วางใจของบุคลากรและขวัญกำลังใจของบุคลากร ลดทอนความร่วมมือในการดำเนินงานและทำให้บุคลากรเลือกที่จะย้ายสถานที่ทำงานหรือลาออก (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) นอกจากนี้ยังมีข่าวเกี่ยวกับการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพ ลดทอนความผูกพันต่อองค์กร (รุ่งนภา คำไพ, 2566) ปัญหาเชิงจริยธรรมเหล่านี้สะท้อนให้เห็นการขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งมีได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อตรงต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้ อาจนำไปสู่การเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรมของครูและผู้เรียนได้ (รัตนา ศุขกลั่น, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2568) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 181 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 166 คน และครูจำนวน 1,828 คน ซึ่งกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั่วพื้นที่จำนวน 4 อำเภอ การบริหารจัดการของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข และมีนโยบายเร่งด่วนและจุดเน้นในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งสามารถนำไปขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครู
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเองหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. ได้ทราบอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 แหล่ง และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูจำนวน 12 แหล่ง

1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 3) ครู จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1.1.1 ความยุติธรรม
- 2.1.1.2 ความซื่อสัตย์
- 2.1.1.3 ความรับผิดชอบ
- 2.1.1.4 ความไว้วางใจ
- 2.1.1.5 ความน่าเคารพ

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครู
ประกอบด้วย

2.1.2.1 การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

2.1.2.2 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1.2.3 การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น
1,994 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568) รวมทั้งสิ้น
322 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คนและครู จำนวน 230 คน การได้มา
ของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

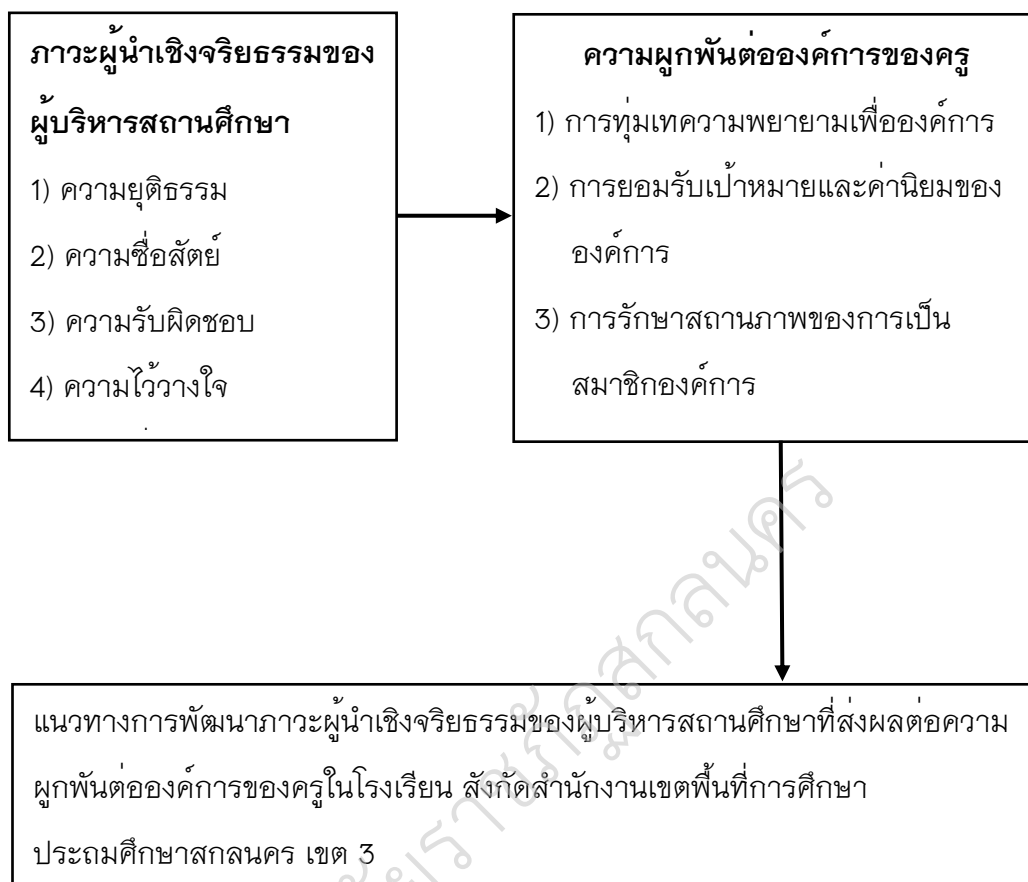
3.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน
3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 4) ครู จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบ
เจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและผลการวิจัยของ ญัฐพร ศรีแจ่ม (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); รณชัย ปินใจ (2564); จตุพงษ์ สอนศรี (2564); กุลจรรย์ ประทุม (2564); อภิรักษ์ ทองโชติ (2565); นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565); รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566); วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566); Josephson (2009); Ponnu & Tennakoon (2009); Yuki (2013) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู ศึกษาจากแนวคิดและผลการวิจัยของ พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560); สรลยา ผลสุกบิริสุทธิ์ (2562); ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562); ศลิศา สายศรี (2562); ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563); ปฏิมากร ทิพลเลิศ (2564); ลักษณาวดี บุญพบ (2564); วรวัจน์ สารถวิล (2564); ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565); ณคนธ์ พุดด้วงเงิน (2565); Steers & Porter (1983); Schaufeil & Bakker's (2004) สรุปได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอนิยามศัพท์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ใช้ความรู้และประสบการณ์ตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและสังคมส่วนรวม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ปราศจากอคติและความลำเอียง ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่เอาเปรียบผู้อื่น

1.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจต่อบุคลากร ปราศจากการคดโกงหรือการใช้กลอุบายต่าง ๆ มีสัจจะรักษาคำพูด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่อาณานิคม

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ไม่บิดความผิดให้พ้นจากตน พร้อมควบคุมตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดี รักษาชื่อเสียง เอาใจใส่ในกิจกรรมสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความจริงใจ รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร

1.5 ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมรักษาเกียรติของตน เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและไม่ตัดสินคนอื่นเพียงแค่บุคลิกภายนอก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกผ่านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความตั้งใจที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อุทิศทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ยอมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

2.2 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
มาวางแผนทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs จัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ
ค่า แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ
ผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยแบ่งหัวข้อนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
4. แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)
 - 4.1 ความหมายของแนวคิดการตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

4.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

4.3 ส่วนประกอบของแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

4.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs) ไปใช้

4.5 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลตามแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

4.6 การนำแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs) มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethical Leadership ประกอบด้วยคำสองคำคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และจริยธรรม (Ethics) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแขนงหนึ่งที่มีรากฐานมาจากเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในศาสนาและคำสอนของนักปรัชญาที่ได้มีการศึกษามานานหลายปี ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านเริ่มนำมาศึกษาจนเกิดเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในการนำองค์การที่ไม่เพียงแต่มุ่งผลสำเร็จของผลงาน แต่หากมุ่งเน้นที่จริยธรรมในการนำองค์การด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

หงษา วงศ์จำปา (2559) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม ดำเนินถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับชื่นชม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน

คำพร กองเตย (2560) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ
การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดย
คำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามโดยยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้
และประสบการณ์ ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน
ร่วมเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการ
ยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดทีมงานเกิดการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสพรรณบุรีเขต 2 ใช้เป็น
อิทธิพลที่มีต่อข้าราชการครู เพื่อนำสถานศึกษาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ประกอบกับการยึด
หลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ รวมถึงความยุติธรรม และการกระทำที่เหมาะสม
ในการบริหารสถานศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการตัดสินใจ
เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ทำให้ข้าราชการครูเกิดการยอมรับและความ
ศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจในทางที่ดีเพื่อผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาและ
สังคมส่วนรวม อีกทั้งยังส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการครูให้มีคุณธรรม
จริยธรรมที่สูงขึ้นไปด้วย ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย
วิธีการทางจริยธรรม

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นที่
ยอมรับว่าถูกต้อง ดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม

รณชัย ปินใจ (2564) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความ
เหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความ

ศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จตุพงษ์ สอนศรี (2565) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในลักษณะการบริการหรือการบริหารงานที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำ การตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมที่ดี มุ่งประโยชน์สุขต่อส่วนรวม

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ถูกต้องเหมาะสม ตามธรรมเนียมครองธรรมประเพณี แบบแผนหรือมาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับและยึดถือ อันจะทำให้เกิดความศรัทธาจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับชื่นชม พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรม หรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น โดยการชักจูง ชี้นำ กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์การด้วยความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นกลาง ในการตัดสินใจปัญหา เป็นผู้ความประพฤติปฏิบัติดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่น่าเคารพและมีความยุติธรรม สามารถรับผิดชอบงานและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวใจทีมงานให้อยู่ในจริยธรรมอันดี นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมกระบวนกร หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม

ของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์การเป็นหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

Khair (2009) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้องในความเป็นจริงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่า ไม่ได้ทำงานเพียงแค่งานกับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น ค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม เป็นเรื่องสำคัญมากของผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เปี่ยมคุณธรรมให้เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

Prince & Tumlin (2009) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรม มีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันบนพื้นฐานที่ยอมรับร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ใช้ความรู้และประสบการณ์ตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและสังคมส่วนรวม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

หงษา วงศ์จำปา (2559) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญเนื่องจากผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถใช้อิทธิพลเพื่อบังคับให้ผู้ตามประพฤติ

ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องดีงาม คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นบรรลุถึงผลสำเร็จสุด

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือ หรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ กล่าวคือ การเป็นผู้บริหารที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้เพื่อนร่วมงานและสังคม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ อีกทั้งยังได้รับคำยกย่องและเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม องค์การบริหารก็ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนโดยรอบ ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความเจริญอย่างยั่งยืน

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงานจากเพื่อนร่วมงานทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

วันเฉลิม รูปสูง (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและก่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะทำการที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นตามองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตาม เกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

Schermerhorn (2005) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้อื่น โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อส่วนบุคคลที่มุ่งพัฒนาผลประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว ผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับการเคารพและปกป้องสิทธิพื้นฐานของทุกคน มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรม ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และยึดถือกฎระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด

Watts (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะว่าเป็นรากฐานสำหรับการเข้าใจถึงวิธีการตัดสินใจของผู้นำที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพวกเขา ว่าสิ่งไหนจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ สมรรถนะขององค์กร

Hassan (2015) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากการกระทำของผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี และส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรม คุณค่าทางศีลธรรม รวมทั้งการทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

Khonevixam (2017) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเมื่อพนักงาน มีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมและยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังช่วยให้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดสังคมแห่งความเชื่อมั่นและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) เจ้าของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมเชิงบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยการนำเสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดี เก่ง และมีสุข ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย 12 เรื่อง ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นดอกและผล ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นราก

ส่วนแรก คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน

1. พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย หรือทำลายตนเอง เช่น การดูแลสุขภาพของตนเอง การบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด ไม่เล่นการพนัน เป็นต้น

พฤติกรรมไม่เปิดเผยเป็นผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่ไม่ทำร้าย หรือ ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว ขับขี่รถอย่างมีมารยาท ซื่อสัตย์

2. พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรม ได้แก่

พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียน การทำงาน และ เคารพระเบียบกฎหมาย เป็นต้น

พฤติกรรมการพัฒนา เป็นการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและสังคม เช่น ใฝ่รู้ รักการอ่านเป็นกัลยาณมิตร การอาสาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เป็นต้น

ส่วนที่สอง คือ ลำต้น เป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่รากประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ทศณคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทศณคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คุณส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ และ คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่คุณส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความพอใจ-ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ Kohlberg โดยใช้การอ้างเหตุผลจริยธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ที่ไกลกว่าสิ่งที่จะกระทำลงไปในปัจจุบันว่าจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใดต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการยับยั้งชั่งใจ

4. ความเชื่ออำนาจในตนเอง หมายถึง บุคคลประเภทนี้เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่น ไม่ยอมรับว่าตนเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ

ส่วนที่สาม คือ ราก แทนลักษณะจิตใจ 3 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพจิตดี หมายถึง การที่บุคคลมีความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้านและการคิดในขั้นนามธรรม

3. ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดการณ์หรือทำนายความรู้สึกของคนอื่น

Hejzel (1994) ได้นำเสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า เป็นบทบาทของผู้นำในการช่วยเหลือผู้ตาม เพื่อการเผชิญหน้าและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ห่วงใยต่อผู้ตาม เอาใจใส่ต่อผู้ตาม พร้อมทั้งให้การสนับสนุนต่อผู้ตาม ทั้งนี้ผู้ตามจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำจะต้องใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการในการให้ความยุติธรรม เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศตามความเป็นจริง บริหารจัดการตามกรอบของหน้าที่จัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสมที่สุด สรุปว่าหน้าที่ของผู้นำคือการช่วยเหลือสนับสนุนผู้ตามให้สามารถต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าของบุคคล

Northouse (2001) ได้นำเสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) การเคารพนับถือผู้อื่น (Respect) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนว่าเขาเป็นจุดหมายไม่ใช่เครื่องมือ รวมถึงการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามเป็นตัวของตัวเองและเคารพอย่างไม่มีเงื่อนไขว่าผู้อื่นมีความแตกต่างและมีคุณค่า ผู้นำจะเคารพความคิดของผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นในฐานะเป็นบุคคล 2) การให้บริการผู้อื่น (Service) หมายถึง การคำนึงถึงความผาสุกของผู้ตามในลักษณะของการให้คำปรึกษา การมอบอำนาจ การสร้างทีมงาน และสิทธิที่ผู้ตามควรจะมี 3) ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ และจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเท่านั้น ในกรณีที่จำเป็นนั้นจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติชัดเจน สมเหตุสมผลและมีค่านิยมทางศีลธรรมที่ชัดเจน 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง การแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารข้อมูล ไม่พูดเท็จและจะต้องเปิดเผยนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ในขณะเดียวกันต้องคอยตรวจสอบว่าสิ่งใดเหมาะสมที่จะเปิดเผยในสถานการณ์นั้น มีความรู้สึกไวต่อทัศนคติและความรู้สึกของผู้อื่น การไม่สัญญาในสิ่งที่คุณไม่สามารถทำได้ ไม่อ้างพรานหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ยอมรับแรงกดดันและเคารพให้เกียรติผู้อื่น 5) การสร้างชุมชนหรือระบบที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นคุณธรรม (Community) หมายถึง การคำนึงถึงเป้าหมายของทุกคนที่เกี่ยวข้องและใส่ใจในผลประโยชน์ของชุมชนแสดง

พฤติกรรมของการดูแลเอาใจใส่ผู้อื่น ไม่บีบบังคับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ใส่ใจต่อเป้าหมายและความต้องการของชุมชน ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมขององค์กรและวัฒนธรรมของสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของควมมีคุณธรรม

Khan (2010) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 4 ประการ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์และควมมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีจิตใจผูกพันกับเป้าหมายขององค์กรในทางที่ดี ดูแลประโยชน์ของผู้ตามและทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดีเลิศต่อลูกค้า 2) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบขององค์กรและวิชาชีพของตัวเอง การรักษาความลับ ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยปราศจากการกระทำที่จะส่งผลร้ายต่อองค์กรการกระทำเหล่านี้ถือได้ว่ามีความเป็นมืออาชีพ 3) ความมีมนุษยธรรม (Humanity) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติและด้วยความเคารพ ดำเนินชีวิตในฐานะพลเมืองดีของโลก โดยส่งเสริมให้เกิดความสุขของมวลมนุษยชาติและปกป้องรักษาสภาพแวดล้อม ผู้นำที่มีมนุษยธรรมจะมีความมุ่งมั่นในจุดมุ่งหมายของตัวเองที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน 4) ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อว่า มีบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่และสูงกว่าตน เป็นภาวะของจิตที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกับอำนาจที่ยิ่งใหญ่ที่สุดโดยผ่านการกระทำ ทั้งนี้ การกระทำทางวิญญาณจะรวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เช่น การทำโครงการการกุศลโดยไม่หวังผลตอบแทน

Bandura (1977, อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทานุตร, 2556) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคม โดยสรุปได้ว่าการเรียนรู้เกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การสังเกตผลจากการกระทำของผู้อื่น การเลียนแบบจากต้นแบบที่เป็นบุคคล สัตว์ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ การเรียนรู้ทางสังคมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ตัวแบบผู้แสดงพฤติกรรม การเลียนแบบที่เกิดขึ้นมิใช่เลียนแบบตัวผู้แสดงพฤติกรรมแต่เลียนแบบพฤติกรรมของเขา 2) ผลที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของตัวแบบ พฤติกรรมที่มีผลด้านดีอาจมีการเรียนรู้และมีการเลียนแบบ ส่วนพฤติกรรมที่มีผลไม่ดีอาจมีการเรียนรู้แต่ไม่มีการเลียนแบบ 3) กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เลียนแบบ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเป็นสำคัญ เช่น ความตั้งใจ การเก็บจำ การจูงใจ เป็นต้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของตัวแบบ การเสริมแรงและกระบวนการทางปัญญาของผู้เลียนแบบ จากทฤษฎีการเรียนรู้

ทางสังคมของ Bandura อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของตัวแบบจะมีผลต่อ พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เลียนแบบ เพื่อให้เป็นไปในทำนองเดียวกับตัวแบบ โดยผู้ เลียนแบบจะเรียนรู้และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของตัวแบบมาปรับเป็นพฤติกรรมทาง จริยธรรมของตนเอง

Kohlberg (1985) เสนอทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่ง กำเนิดมาจาก Piaget โดยทำการศึกษานักเรียนต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรป เอเชียและอเมริกา ผลการศึกษาทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและการ ใช้เหตุผล ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconvention) เป็นช่วงที่แต่ละบุคคลยึด ตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจกระทำ การจะทำอะไรมักคิดถึงแต่ผลประโยชน์ที่ตน จะได้รับเป็นใหญ่ โดยไม่คิดถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในกลุ่มของตน จะปฏิบัติตามระเบียบ ตามกฎหมาย หรือกฎของ ศาสนา คำหนึ่งถึงใจเขาใจเรา ปฏิบัติตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้ การตัดสินใจ พฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง ตามที่คิดว่าเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เน้นให้ผู้นำ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้นำจะต้อง ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่คำหนึ่งถึง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ทั้งยังต้องเคารพสิทธิ ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีของผู้อื่น ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ โดยยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรม เสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความไว้วางใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเคารพ 5) ความรับผิดชอบ

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยยาจิตใจ 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

รณชัย ปินใจ (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์

จตุพงษ์ สอนศรี (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) ความเอาใจใส่บุคคลอื่น มีน้ำใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีความยุติธรรม เทียงตรง 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความไว้วางใจ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต 3) ด้านความน่าไว้วางใจ 4) ด้านความน่าเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้าน ความไว้วางใจ 5) ด้านความน่าเคารพ 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความเคารพ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านความใส่ใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

วุฒิเกียรติ เชาร์ชอบ (2566) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความน่าเคารพ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความยุติธรรม

Josephson (2009) แห่งสถาบันจริยธรรมโจเซฟสัน (The Josephson institute of ethics) กล่าวว่า คุณลักษณะ 6 ประการที่เป็นเสาหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (The six pillars of character) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร 6) ความเป็นพลเมืองดี

Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความน่าไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความน่าเคารพนับถือ

Yuki (2013) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยยาจิตใจ 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปินใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2564)	กุลจรรย์ ประทุม (2564)	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อิศระณงค์พันธ์ (2565)	รัชนิภาวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566)	วุฒิเกียรติ เขียวชอบ (2566)	Josephson (2009)	Ponnu & Tennakoon (2009)	Yukl (2013)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
6. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม		✓										✓	2	16.67	
7. ความอ่อนน้อมถ่อมตน		✓										✓	2	16.67	
8. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล		✓										✓	2	16.67	
9. การเสริมสร้างพลังอำนาจ		✓										✓	2	16.67	
10. ความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น													4	33.33	
ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยยาจิตใจ		✓										✓			
ความเอาใจบุคคลอื่น มีน้ำใจ				✓				✓							
11. มีวิสัยทัศน์				✓									1	8.33	
12. มีความสามารถในการตัดสินใจ				✓									1	8.33	
11. มีวิสัยทัศน์				✓									1	8.33	
12. มีความสามารถในการตัดสินใจ				✓									1	8.33	

ตารางต่อ (1)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปินใจ (2564)	จิตพงษ์ สอนศรี (2564)	กุลจรรย์ ประทุม (2564)	อภิรักษ์ ทองโชติ (2565)	นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565)	รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566)	วุฒิเกียรติ เขียวชอบ (2566)	Josephson (2009)	Ponnu & Tennakoon (2009)	Yuki (2013)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
13. ความเป็น แบบอย่างที่ดี					✓								1	8.33	
14. ความเป็น พลเมืองดี							✓			✓			2	16.67	
15. ความเอื้อ อาทร										✓			1	8.33	
รวม	5	7	5	5	5	5	6	6	5	6	3	7			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษามีทั้งสิ้น 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า
มี 5 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน
โดยเรียงตามลำดับความถี่มากไปน้อย ดังนี้

1) ความยุติธรรม เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึง
กัน ได้แก่ ความยุติธรรม ความเป็นธรรมและความยุติธรรม มีความยุติธรรม เพียงตรง
มีความถี่เท่ากับ 11 หรือคิดเป็นร้อยละ 91.67

2) ความซื่อสัตย์ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน
ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.33

3) ความรับผิดชอบ มีความถี่เท่ากับ 9 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.00

4) ความไว้วางใจ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึง
กัน ได้แก่ ความไว้วางใจ ด้านความน่าไว้วางใจ มีความถี่เท่ากับ 9 หรือคิดเป็นร้อยละ
75.00

5) ความน่าเคารพ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความเคารพ ความน่าเคารพ ความน่าเคารพนับถือ มีความถี่เท่ากับ 8 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.67

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรม

1.1 ความหมายของความยุติธรรม

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความยุติธรรม ดังนี้

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลางมีกระบวนการไม่มีความลำเอียง หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง และมีคุณธรรมจริยธรรม

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง แบ่งงานมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็น ข้อเท็จจริงของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจและยอมรับ ชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง ไม่มีความลำเอียงหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรมอย่างมีเหตุผล ตัดสินปัญหาข้อบาดหมางด้วยความยุติธรรม การแบ่งผลประโยชน์อย่างยุติธรรมโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

รณชัย ปินใจ (2564) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ตลอดจน ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่น หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ดวงพร อัดโน (2565) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ให้ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกับทุกคนเท่ากัน รู้จักการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและตัดสินใจด้วยความ ถูกต้อง

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพิจารณา เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรใช้หลักความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ใช้กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ แบ่งงานตามความถนัดของแต่ละคนอย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงความขัดแย้งของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ตัดสินใจตามสถานการณ์อย่างมีเหตุผลโดยใช้ หลักคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผลปราศจาก ความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติเป็นสำคัญ

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเป็นกลาง เทียงธรรม รักษาความสัตย์สุจริตไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความยุติธรรม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่เคารพสิทธิของคนอื่น ความเสมอภาคความเที่ยงธรรม กล้าที่จะดำรงความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ หรือเพียงเพราะความหลงใหล

สรุปได้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ปราศจากอคติและความลำเอียง ใช้กระบวนการตัดสินใจ ที่ถูกต้องแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่เอาเปรียบผู้อื่น

1.2 ความสำคัญของความยุติธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความยุติธรรม ดังนี้

Brown (2007) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ โดยผู้บริหารที่มีคุณธรรมต้องสามารถตัดสินใจอย่างมีหลักการ โปร่งใส และอธิบายเหตุผลได้อย่างชัดเจน ความยุติธรรมจึงเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อมั่น และวางรากฐานที่มั่นคงในสถานที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

Karakose (2007) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนาในโรงเรียน ผู้นำที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ลำเอียง และโปร่งใส ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้นำที่ยึดมั่นในความยุติธรรมจะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง และให้เกียรติสิทธิของผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมทั้งในการตัดสินใจ และพฤติกรรมส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพ และความรู้สึกเป็นธรรม ในองค์การ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การโดยรวม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรมมีความสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน โดยผู้นำที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค โปร่งใส และสามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรากฐานของความสำเร็จในองค์การและสถานศึกษา

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความยุติธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความยุติธรรมดังนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง ลักษณะความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

Brown (2007) ได้ระบุลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความยุติธรรมไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำจะต้องสามารถอธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีหลักการ มีเหตุผล และโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหาร 2) ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง โดยยึดถือหลักจริยธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ 3) ผู้นำจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความเป็นกลาง และตรงไปตรงมา ซึ่งถือเป็นหัวใจของความยุติธรรมและเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

Karakose (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Mayer (2009) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม จะมีพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม 2) ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วยความ

เสมอภาค 3) เป็นผู้มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไป ตรงมา 4) บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 5) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และ 6) บริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสภาวะแวดล้อมได้ทั้งหมดและอธิบายได้อย่างชัดเจนอย่างมีเหตุมีผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มัวคตถูกต้องเหมาะสม 5) มีการตัดสินใจโดยใช้ความเสมอภาคเท่าเทียม 6) มีการตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความยุติธรรมประกอบด้วยการยึดหลักการ การตัดสินใจอย่างมีระบบ เป็นกลาง และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง สามารถอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างชัดเจน มีเหตุผล โปร่งใส และปราศจากอคติ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ไม่ลำเอียง ให้รางวัลหรือลงโทษด้วยความเป็นธรรม มีการบริหารงานตามหลักประชาธิปไตย และเคารพในสิทธิของทุกคน บริหารอย่างยุติธรรมจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ความซื่อสัตย์

2.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความซื่อสัตย์ ดังนี้

เอกราช เอียดแก้ว (2564) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเอง และผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญาที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา และตรงต่อวิชาชีพ

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน มีสัจจะ พุดจริงทำจริงไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความสุจริตประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ไม่คดโกงหลอกลวงมีความโปร่งใสในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การปฏิบัติตนที่เหมาะสมโดย

การรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการ
ไปทำประโยชน์ส่วนตัว และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
แก่บุคลากร

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง
การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความ
โปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออก
ทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญาและ
พันธสัญญา

รณชัย ปินใจ (2564) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง
การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา
ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา มี
ความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ปราศจากการขโมย
การคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริง ในการบริหารสถานศึกษาในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ
งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง
พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้หลักธรรมาภิบาล
ในการบริหารงาน ไม่คดโกงหลอกลวง มีความซื่อตรงและจริงใจกับผู้อื่น มีความโปร่งใส
ในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงน่าเชื่อถือได้ ไม่กลบเกลื่อนคำพูด
และใช้กลอุบายอื่น ๆ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่าพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน ปฏิบัติ
ต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์
หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม
ตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำความผิด ทำตามสัญญาหรือข้อตกลง
กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด
และการใช้กลอุบาย องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
แก่สถานศึกษา

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจริงใจ ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยปราศจากอคติทั้งต่อหน้าและลับหลัง

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคม ยอมรับ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส มีความเที่ยงตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

จักรี ภูมิบุรณ์ (2566) ให้ความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความ ประพฤติด้วยความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งทางกายวาจาใจ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการคดโกง และการใช้กลอุบายอื่น ๆ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหา ผลประโยชน์ต่อตนเอง

สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจ ต่อบุคลากร ปราศจากการคดโกงหรือการใช้กลอุบายต่าง ๆ มีสัจจะรักษาคำพูด ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่ อามิสสินจ้าง

2.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ ดังนี้

ไกรสร รักสวน (2559) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ที่ผู้อื่นและบุคคลรอบข้างรับรู้ การมีสัจจะ ยึดมั่นในความจริง เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีเกียรติและน่าเคารพ นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ยังเป็นคุณลักษณะที่ทุกองค์การล้วนต้องการ เพราะเป็นพื้นฐาน ของการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำไปสู่บรรยากาศของการบริหาร ที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสร้างความมั่นคงในระยะยาวให้กับองค์การ

อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะหากทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น สังคมก็จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงเน้นย้ำเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตไว้ 4 ประการ ได้แก่ การรักษาความสัตย์และจริงใจต่อตนเอง การฝึกจิตใจให้อยู่ในกรอบของความซื่อสัตย์ การอดทนไม่ประพฤติดิ และ การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม หากประชาชนทุกคนยึดมั่นในหลักดังกล่าว สังคมย่อมมีความมั่นคงและเป็นสุขอย่างยั่งยืน

Mihelic et al. (2010) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและความจริงใจในการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง โปร่งใส และให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ ผู้นำเชิงจริยธรรมควรมีความซื่อสัตย์และศีลธรรมในระดับสูง สามารถแยกแยะถูกผิดด้วยหลักคุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและการบริหารองค์การ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความจริงใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความซื่อสัตย์ยังเป็นหลักสำคัญในการประพฤติปฏิบัติของผู้นำที่มีจริยธรรม ซึ่งต้องยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม นำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคง ความสงบสุข และความยั่งยืนทั้งในระดับองค์การและสังคมโดยรวม

2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2551) ได้บอกลักษณะของผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตว่ามีพฤติกรรม 2 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกายและวาจา เช่น ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด และรักษาคำมั่นสัญญา
- 2) การประพฤติตรงต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา และใจ เช่น ไม่ถือเอาทรัพย์สินหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง และไม่แสวงหาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

หงษา วงศ์จำปา (2559) กล่าวว่าลักษณะความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ประกอบด้วย 1) มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ที่ถือวิชาชีพ 2) ตรงต่อเวลา 3) ไม่ใช่เล่นกลโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ที่ถูกต้อง 5) รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา

อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560) ได้วิเคราะห์โครงสร้างของความซื่อสัตย์ออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ การรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความละเอียดต่อความผิด มีความตั้งใจในการทำ ความดี ไม่หลอกลวง หรือคดโกง และประพฤติตรงตามที่คิดและพูด 2) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน คือ การไม่ใช้เวลาหรืออำนาจในตำแหน่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อตรง 3) ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ การมีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่คิดคด ไม่สอพลอ และไม่ชักชวนให้ผู้อื่นประพฤติเสื่อมเสีย รวมทั้งรู้จักยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่อิจฉา 4) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ คือ การทำงานร่วมกันอย่างบริสุทธิ์ใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และไม่ร่วมกระทำการใดที่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อจริยธรรมของสังคม โดยทั้งหมดนี้สะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีจริยธรรมและจิตสำนึกในความถูกต้อง

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ประกอบด้วย การประพฤติตรงต่อหน้าที่ของตนในฐานะวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่นกลโกงหรือคดโกง รู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา และไม่ชักชวนผู้อื่นให้ประพฤติในทางที่ผิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจและยึดถือจริยธรรมของสังคมโดยรวม

3. ความรับผิดชอบ

3.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความรับผิดชอบ ดังนี้

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ปกป้องตนเองโดยยึดตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง ทบทวนและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ

เอกราช เอียดแก้ว (2564) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบแสดงถึงความเอาใจใส่ในงาน จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละและปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นในผลงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วน พากเพียรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน การควบคุมตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว และถูกต้องไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ มีการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา ทั้งตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา

รณชัย ปินใจ (2564) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สุชาวรรณ สอนแก้ว (2565) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา มีความพร้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวังและยอมรับเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ

อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีความอดทน มุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ทอดยอพร้อมที่จะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัยและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ โดยไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไวใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ดวงพร อัดโน (2565) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในด้านการปฏิบัติตนในการยอมรับหน้าที่ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พยายามสู่ความเป็นเลิศ รู้จักการควบคุมตัวเอง และพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีต่อตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความละเอียดรอบคอบ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ไม่ปัดความผิดให้พ้นจากตน พร้อมควบคุมตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และยึดมั่นในหลักการทำสิ่งที่ถูกต้องและ

เป็นประโยชน์ ผู้นำลักษณะนี้จะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สร้างความร่วมมือที่เกิดจากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ทุกการตัดสินใจของผู้นำจึงมีความหมาย และแสดงถึงความรับผิดชอบต่องานกิจของตน ซึ่งรวมถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมุ่งพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

Cabral-Maly and Hardy (2008) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะสามารถวางแผนทางการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และสอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งยังเป็นการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ที่สะท้อนถึงจริยธรรมและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้า จึงถือเป็นคุณลักษณะสำคัญสูงสุดของผู้นำที่ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

Ponnu and Tennakoon (2009) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้นำมีความสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์การและความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อผู้นำ หากผู้นำแสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำจึงควรเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพนับถือจากบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มั่นคง

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ยึดมั่นในความถูกต้อง และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบยังสะท้อนถึงจริยธรรม ความโปร่งใส และความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และแรงจูงใจให้บุคลากร นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจึงเป็นแบบอย่างที่ดีและมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง

3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบ ดังนี้

Fraedrich & Linda (2008) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความถูกต้องและโปร่งใส อยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม มีความชัดเจนในการกระทำของตนเองและองค์การ แสดงออกถึงความยึดมั่นในคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาทั้งผลลัพธ์และความถูกต้องตามหลักจริยธรรม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืนและได้รับความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง

Berghofer (2009) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ การมีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือเกิดความขัดแย้ง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญความวิตกกังวล สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างหรือเงื่อนไขที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จ และสุดท้ายคือการมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ รวมถึงผลลัพธ์หรือจุดจบที่อาจเกิดขึ้น

Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่มีความรับผิดชอบมีดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต้องเป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิธีการทำงานให้ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและองค์การอย่างชัดเจน มีความพยายามเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมตนเองได้ดีแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก สามารถปรับตัวและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้เงื่อนไขที่ไม่แน่นอน

4. ความไว้วางใจ

4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความไว้วางใจ ดังนี้
 วิชาวดี อินทร์ดวง (2561) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน ประพฤติปฏิบัติ โดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กุลจรรย์ ประทุม (2564) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ความจริงใจให้กับบุคลากร เชื่อมั่นในความสามารถของทุกคน ส่งเสริมความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เอาใจใส่ดูแลบุคลากรและเป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับบุคลากร

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ และเชื่อใจต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความซื่อตรง ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใยปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร มีความพร้อมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีวิจารณ์ภายใน การแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ รักษาคำพูดและรับผิดชอบสิ่งที่รับปากไว้ มีความจงรักภักดีปกป้องสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รณชัย ปินใจ (2564) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติดำเนินถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

ดวงพร อัดโน (2565) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น และมีการรักษาสัญญา พร้อมปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ รักษา สัญญา บริหารงานด้วยความจริงใจ

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตน รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ดีขององค์การ ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลายหลีกเลี่ยง การให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นที่น่าไว้วางใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลและข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริสุทธิ์

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำนั้นมีความ มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและ มีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ จริยใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้องและให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีความ มั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและ เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ให้ความเห็นว่ ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตัวผู้ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อตรง มีความปรารถนาดีให้ซึ่งกันและกัน สามารถให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้

สรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึง ค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดี รักษาชื่อเสียงและเอาใจใส่ใน กิจกรรมสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความจริงใจ รักษาคำพูดหรือ คำมั่นสัญญา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร

4.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจ ดังนี้

พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2552, อ้างถึงใน วิภาวดี อินทร์ดวง, 2561) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกบทบาทและ สถานภาพ เพราะเมื่อคนไว้วางใจกัน จะเกิดความสบายใจในการใช้ชีวิตและทำงาน ไม่ต้องหวาดระแวงซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานของความรัก ความสงบสุข ในสังคม และส่งเสริมให้บุคคลกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ มีความมั่นใจในตนเองและ สามารถสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จในงานได้ ความไว้วางใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม และเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2552) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ภายในองค์การเดียวกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีความแตกต่างกันตาม สถานภาพและบทบาทของแต่ละบุคคล การสร้างความไว้วางใจในแต่ละระดับ ย่อมต้อง อาศัยปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนที่แตกต่างกัน

พิศุทธิ์ อุปถัมภ์ (2556) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้ากับองค์การ เกิดความเชื่อมั่นต่อกัน ซึ่งเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนบนพื้นฐานของความเชื่อถือได้ (Reliability) และ ความ ซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity) เมื่อองค์การสามารถสร้างความไว้วางใจในระดับนี้ได้ ก็จะช่วย ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มั่นคง เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ช่วยลดความหวาดระแวงและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข เป็นรากฐานของความรัก ความอบอุ่น และความสงบสุขในสังคม ช่วยเสริมสร้างความกล้าในการคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งส่งเสริมนวัตกรรมและความสำเร็จในงาน เป็นสิ่งสำคัญของการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคคลภายนอก ส่งผลต่อความมั่นคงและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจ ดังนี้

Catani (2008) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในประเด็นความไว้วางใจ ดังนี้ 1) มีความซื่อตรง รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าเป้าหมายที่ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี 2) เป็นคนรักษาสัญญา สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุ และแรงกดดันจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ละทิ้งหลักการของตนเพียงเพราะนึกถึงผลประโยชน์ที่จะได้

Berghofer (2009) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านความไว้วางใจ ดังนี้ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 2) มีความจงรักภักดี 3) เป็นผู้มีความซื่อตรง คือ มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว จะไม่หวั่นไหวหรือวิตกจริตหรือความล้มเหลว แต่เขาจะยอมรับความผิดพลาดนั้นและแก้ไข

Henry (2009) กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจดังนี้ 1) กล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำโปร่งใส 4) มีความซื่อสัตย์

Mowbray (2009) กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) สามารถสื่อสารได้ชัดเจนตรงไปตรงมา 3) เป็นผู้มีความซื่อตรง 4) เป็นผู้รักษาสัญญา

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจประกอบด้วย ผู้ที่มีลักษณะเด่นด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความมั่นคงในหลักการ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่เปลี่ยนแปลงไปตามแรงกดดันหรือผลประโยชน์ส่วนตน สามารถรักษา

สัญญาและคำมั่นที่ให้ไว้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีความกล้ายอมรับความผิดพลาด พร้อมรับผิดชอบและแก้ไขอย่างเหมาะสม มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน สื่อสารได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ดี

5. ความน่าเคารพ

5.1 ความหมายของความน่าเคารพ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความน่าเคารพ ดังนี้

คำพร กองเตย (2560) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ คำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ ให้เกียรติผู้อื่น รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น ไม่มีความลำเอียง มีความสุภาพ และให้การยอมรับผู้อื่น

ณัฐพร ศรีแจ่ม (2564) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ตระหนักถึงคุณภาพที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้ที่ดีางชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือทำของเขา ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือ ด้วยความจริงใจ ตลอดจนสร้างทางเลือกให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเท่าเทียม

รณชัย ปินใจ (2564) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความอ่อนโยนใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ อย่างสม่ำเสมอ วางตัวได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ ยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ไม่กระทำการใด ๆ ที่ไปกระทบศักดิ์ศรีของผู้อื่น สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถูกกล่าวหา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความเกรงใจ ความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติผู้อื่น เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี น่าเคารพนับถือ มีความเมตตากรุณา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น มีการพึ่งพาอาศัยกันโดยการให้เกียรติ และเคารพกัน

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น การเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความตระหนัก ซาบซึ้งถึงคุณความดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริงแล้วแสดงความนับถือด้วยความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสม

ดวงพร อัดโน (2565) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสุภาพในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น รู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสุภาพ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี การยอมรับผู้อื่น สามารถที่จะยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล

วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ (2566) ให้ความเห็นว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ ให้เกียรติต่อผู้อื่น และเคารพซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคล ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ นอบน้อมและปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่าความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและไม่ตัดสินคนอื่นเพียงแค่บุคลิกภายนอก

5.2 ความสำคัญของความน่าเคารพ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความน่าเคารพ ดังนี้

หนูไกร มาเชค (2559) กล่าวว่า ความน่าเคารพเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรได้รับ โดยทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพอ่อนน้อม และประพฤติตนอย่างเหมาะสม ถือเป็นหลักพื้นฐานของความน่าเคารพ ผู้นำหรือบุคลากรที่มีความน่าเคารพจะช่วยยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ความรุนแรง การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือการโยกย้ายที่เกิดจากความไม่เป็นธรรม ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์การ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) กล่าวว่า ความน่าเคารพ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและดำเนินการโดยยึดหลักคุณค่าทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำที่มีความน่าเคารพมักเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และสามารถไว้วางใจได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมภายในองค์การอย่างจริงจัง เป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับจากบุคลากร สามารถกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งใช้แรงเสริม รางวัล และบทลงโทษอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการกล่าวโทษหรือการถูกต่อต้านจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้นำได้รับความร่วมมือ การสนับสนุน และความไว้วางใจในการพัฒนาองค์การอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีในองค์การโดยรวม

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) กล่าวว่า ความน่าเคารพ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ โดยแสดงออกผ่านการปฏิบัติตนอย่างสุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติผู้อื่น และประพฤติตนอย่างเหมาะสมตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำที่มีความน่าเคารพจะสามารถสร้างความศรัทธา ความยอมรับ และความนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างจริงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การ

สรุปได้ว่า ความน่าเคารพเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรและผู้นำในองค์กร เพราะเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และความยอมรับจากผู้อื่น ผู้ที่มีความน่าเคารพจะปฏิบัติตนอย่างสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งผลให้สามารถกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความน่าเคารพยังเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การได้รับความไว้วางใจ การสนับสนุน และความร่วมมือ ซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์การในระยะยาว

5.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความน่าเคารพ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความน่าเคารพ ดังนี้

Moorhouse (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในด้านความน่าเคารพ มีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้มีความอ่อนโยน ใจดี มีความสุภาพ 2) นุ่มนวล เอาอกเอาใจ ความน่าเคารพนับถือ และ 3) มีความเมตตากรุณา

Dawn (2007) กล่าวว่า การแสดงออกถึงลักษณะความน่าเคารพของผู้นำนั้นประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญกับความเคารพคนอื่น 2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ 3) การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Brown (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ ประกอบด้วย 1) ให้เกียรติพนักงาน 2) มีการสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษผู้ฝ่าฝืน 4) มีการให้รางวัล และการลงโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความน่าเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงานคำนึงถึงข้อผูกมัดที่มีต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์การ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความน่าเคารพประกอบด้วย มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความอ่อนโยน สุภาพ และเมตตากรุณา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาค มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมบรรยากาศของความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณธรรม สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกำหนด

มาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน และใช้ระบบรางวัลหรือบทลงโทษอย่างยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความยุติธรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ปราศจากอคติและความลำเอียง ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ปัญหาอย่างทันท่วงที โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่เอาเปรียบผู้อื่น	1. ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง บนพื้นฐานของข้อมูล 2. มีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ต้องก่อนการตัดสินใจ 3. ตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ 4. ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น 5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6. เปิดเผยผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ให้บุคลากรได้รับรู้ 7. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม 8. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย
ความซื่อสัตย์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจต่อบุคลากร ปราศจากการคดโกง	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ 2. เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้ 3. เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	หรือการใช้กลอุบายต่างๆ มีสัจจะ รักษาคำพูด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่อาภิสลินจ้าง	4. มีสัจจะ พูดความจริง 5. มีความจริงใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง 6. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 7. ไม่เห็นแก่อาภิสลินจ้าง
ความรับผิดชอบ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความละเอียดรอบคอบ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ไม่บิดความผิดให้พ้นจากตน พร้อมควบคุมตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1. แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา 3. มีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ 4. แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5. ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น 6. ยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ 7. ไม่โยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น 8. สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้อยู่ในวินัยและระเบียบของทางราชการได้ในทุกสถานการณ์
ความไว้วางใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดี รักษาชื่อเสียง เอาใจใส่ในกิจการมสถานศึกษา โดยตระหนักว่า	1. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 2. ปฏิบัติตนโดยคำนึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ 3. พร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	เป็นหน้าที่ของตน มีความจริงใจ รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร	4. มีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา 5. เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน 6. รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา 7. หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจน หรือเป็นไปไม่ได้ 8. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร 9. สามารถดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร
ความน่าเคารพ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและไม่ตัดสินผู้อื่น เพียงแค่บุคลิกลักษณะ	1. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน 2. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเกรงใจ 3. ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน 4. ไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ข่มเหงบุคลากร 5. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ และความเชื่อทางศาสนา 6. ไม่ตัดสินบุคลากรเพียงแค่บุคลิกลักษณะ

1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ดวงพร อัดโน (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปได้ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกคนมีความรับผิดชอบ

ปฏิบัติตนโดยยึดบุคลากรในองค์การเป็นหลัก ไม่โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียม ไม่แยกฝ่าย หรือให้ความสำคัญกับพวกพ้องของตนเอง และตระหนักถึงการรักษากฎเกณฑ์ในองค์การ โดยจะต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2) ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนักในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาผู้บริหารให้เป็นบุคคลต้นแบบ ในด้านการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์การ ในการปฏิบัติตนเมื่อกระทำผิดหลักการขององค์การ รู้จักการยอมรับผิดและขอโทษเสมอ และสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้บริหาร ให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด 3) ความเคารพและการยอมรับนับถือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ เป็นแบบอย่างให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันโดยใช้ความประนีประนอมฟังพากันและกัน และส่งเสริมให้มีการเคารพในสิทธิหน้าที่ของแต่ละบุคคลไม่ก้าวร้าวอำนาจอำนาจหน้าที่ของผู้อื่น 4) ความยุติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ การกระทำผิดระเบียบวินัยขององค์การ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น โดยยึดหลักการประชาธิปไตยอย่างมีความเป็นกลาง เสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของผลประโยชน์ขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีเป้าหมายเป็นหลักและรณรงค์ส่งเสริมบุคคลในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการระดมความคิด เสริมสร้างให้เกิดความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ความเป็นพลเมืองดี สร้างจิตสำนึกที่ดี โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก ๆ คน ในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาเต็มใจให้บริการและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเคารพสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น สร้างความตระหนักให้ทุกคนในองค์การ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างวินัยและการเคารพกฎหมาย และส่งเสริมการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

อภิรักษ์ ทองโชติ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ด้านความน่าเคารพ มีแนวทางในการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อหาข้อเท็จจริงทันทีภายหลังทราบเรื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชิญคู่กรณีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาพูดคุยทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ถ้าประเด็นที่ถูกกล่าวหา นั้นพิสูจน์ได้ว่าไม่เป็นความจริง
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกกล่าวหา หลังจากความจริงปรากฏว่าไม่มีความผิด 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันให้เหตุการณ์ กรณีการถูกกล่าวหาเกิดขึ้นอีก โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาพูดคุยแนวทางในการป้องกัน เช่น ก่อนที่จะกล่าวหาผู้อื่นต้องมีความรอบคอบและพิจารณาว่ามูลเหตุนั้นเป็นจริงหรือไม่ก่อนที่จะประกาศให้คนอื่นรับทราบ เพราะถ้าการกล่าวหา นั้นไม่เป็นความจริงก็จะทำให้คนที่ถูกกล่าวหาเสียหายได้และคนที่กล่าวหาอาจถูกดำเนินคดีได้

ด้านความซื่อสัตย์ มีแนวทางในการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่ต้องใช้ในการพูดทุกครั้ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพิจารณาให้รอบด้านก่อน ว่าสิ่งที่พูดไปจะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลัง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาเหตุผลเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ+ถ้าทำตามที่ได้พูดไม่ได้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่โยนความผิดและใช้กลอุบายอื่น ๆ ใ้บุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนตนเอง

เอกชัย ลวดคำ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปได้ดังนี้

ด้านความน่าเคารพ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง 3 แนวทาง และแนวทางการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2 แนวทาง รวม 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ไม่ยึดถือในตำแหน่งของตน ยึดมั่นในหลักของการบริหารอย่างเท่าเทียมใช้หลักพรหมวิหาร 4 หลักกัลยาณมิตร 7 เข้ามาร่วมในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างของช่วงวัยวุฒิ ไม่ใช่อารมณ์กับผู้ที่มิวัยวุฒิน้อยกว่า ประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 2) ให้เกียรติ สอบถาม ทักทาย ชมเชย ยกย่อง สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า 3) ใช้การมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการเคารพผู้อื่น โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ผ่านการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดนโยบายและกลไกที่ส่งเสริม

ความโปร่งใสและความเป็นธรรม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยึดหลักจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.6.1 งานวิจัยในประเทศ

หงษา วงศ์จำปา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ (1) การยึดมั่นในความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (2) การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความประพฤติและคุณธรรม (3) การมีความยุติธรรมและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (4) การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น (5) การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน การพัฒนา และการประเมินผล ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีแนวทางการดำเนินการที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในสถานศึกษา และการสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง

เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 63.83

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อม
ถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวสาภาพจิตใจ
การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคลและความเป็นธรรม และความ
ยุติธรรม ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและ
รายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลผลของครูที่มีต่อ
การตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนา
ความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่
เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_1) ความเห็นอกเห็นใจและเอื้อยวสา (X_2) ความยุติธรรม
ต่อตนเอง (X_3) การคำนึงถึงบุคคล (X_4) ความเป็นธรรม (X_5) มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูได้

เอกภักดิ์ ผ่องแผ้ว (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 20
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีเมตตาธรรม มีตัวบ่งชี้ เช่น การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล 2) ความ
ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ เช่น การพูดในสิ่งที่คิด การกระทำตรงไปตรงมา
การยอมรับผิดชอบ 3) ความยุติธรรม มีตัวบ่งชี้ เช่น การตัดสินใจอย่างยุติธรรมการให้
โอกาสอย่างเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรมและ
4) ความเสียสละ มีตัวบ่งชี้ เช่น การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การอุทิศเวลา
ในการปฏิบัติงาน

1.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Yildirim & Bastug (2010) ได้ทำการวิจัยทัศนะของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาผลการศึกษา พบว่า
ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลในระดับสูงต่อพฤติกรรมของนักเรียน
ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมในการส่งเสริม

บรรยากาศทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูประเมินว่าแสดงออกในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจ และด้านการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในฐานะผู้นำ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำทางจริยธรรมอย่างรอบด้าน งานวิจัยยังระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตเมือง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนชนบท เช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีอิสระในการบริหารจัดการและการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ความแตกต่างนี้เกิดจากปัจจัยหลากหลาย ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สถานะทางการเงิน และโครงสร้างการบริหารภายในของแต่ละโรงเรียน ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีและได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีพฤติกรรมผู้นำทางจริยธรรมในระดับสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนหรือขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบริบทแวดล้อมของโรงเรียนกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอย่างชัดเจน

Kalshoven (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความต้องการแบบพหุมิติ (ELW) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 6 คุณลักษณะ คือ ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับความยั่งยืนและความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของลูกจ้างและความมีประสิทธิผลพบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติในการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้าง

Anil Kadir & Fatih Mutlu (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของอาจารย์ใหญ่กับการสร้างให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก ผลการวิจัยพบว่า ครูสนับสนุนอาจารย์ใหญ่ที่แสดงจริยธรรมในระดับสูง เช่น ไม่เห็นแก่ตน และการแสดงออกดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของอาจารย์ใหญ่

และบรรยากาศเชิงบวกสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจของครู พฤติกรรมผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน ส่งผลต่อนักเรียนและพฤติกรรมของครู

Arar & Saiti (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมประเด็นความขัดแย้งด้านจริยธรรม และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทางจริยธรรมแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม และปรับปรุงการตัดสินใจให้มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำทางจริยธรรมกับประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ และจริยธรรมในการดูแลบุคลากร ซึ่งชี้ให้เห็นถึงมิติที่หลากหลายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการกับประเด็นจริยธรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันในบริบทปัจจุบัน ทั้งยังพบความคล้ายคลึงกันในบางแง่มุมของวัฒนธรรมระหว่างสองกรณีศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริบททางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำทางจริยธรรม

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะยึดมั่นในคุณธรรม ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน งานวิจัยในประเทศ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถทำได้ผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อคุณธรรมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คำว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า Commitment ซึ่งแปลว่า คำมั่นสัญญา และ Engagement แปลว่า ความผูกพัน การหมั่นและสัญญา โดยคำในภาษาอังกฤษทั้งสองคำนั้นสามารถนำมาใช้แทนกันได้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและมีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเอง ยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ศลิสา สายศรี (2562) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยบุคคลนั้นมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกรัก รู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดรวมที่เหมือนกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพของตนเอง

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกอันดี ทศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ลักษณะวดี บุญพบ (2564) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสถานศึกษาของครูที่แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษา มีความห่วงแหน ทำนุบำรุง ภาควุมิใจในสถานศึกษาของตน และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป

ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การการ มีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รวมถึงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

Grusky (1966) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ธรรมชาติของสัมพันธภาพของสมาชิกที่มีต่อสังคมโดยรวม

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นทัศนคติ หรือความเข้าใจที่องค์การยึดเหนี่ยวบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมุ่งที่จะทำงานให้กับองค์การจนบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกผ่านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในองค์การ และมีความตั้งใจที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การไว้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

รัตนารณ ม่วงสวย (2559) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ในการนำพาองค์การให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การให้ทำงานให้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นนอกจากองค์การต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานแล้วยังต้องรักษาบุคลากรนั้นให้คงอยู่กับองค์การ โดยการให้โอกาสในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มลฤดี สีสอน (2560) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่ามี ความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและ ความมีชีวิตชีวาขององค์การ รวมทั้งเป็นตัวทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิก องค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ดี เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคคลมีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ อย่างเต็มที่ เป็นการช่วยลดปัญหาการลาออกจากงาน การขาดงาน และการมาทำงานสาย ซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่ามี ความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การ และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ

เป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบ จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การจะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ และสามารถช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การมาทำงานสาย การหยุดงานบ่อย ๆ และปัญหาการลาออก ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและมีส่วนช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนาดังนั้นพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การ

กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วรวัจน์ สารอธิวิธ (2564) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า มีความสำคัญเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความพร้อม ความพยายามในการทำงาน สร้างโอกาสในการแข่งขันและส่งผลในระยะยาวได้ ลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์การ บุคลากรไม่คิดย้ายงาน มีโอกาสเติบโตเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การ อีกทั้งทำให้การบริหารองค์การมีความคล่องตัว ไม่ต้องเสียเวลาและเงินในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรใหม่ ทำให้สร้างโอกาสในการแข่งขันและให้ผลในระยะยาวได้

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและพร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคงในการดำเนินงาน ลดอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาสาย ทั้งยังส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์การ ซึ่งนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

2.3 แนวคิด ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์การ

ดเนีย กิงกาน (2553) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ คือการที่บุคลากรขององค์การ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเขากับองค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกในรูปแบบของ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการปฏิบัติโดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการเปรียบเทียบผลดีและผลเสียหากมีการละทิ้งสภาพของการเป็นบุคลากรหรือลาออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียนี้ได้พิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่อาจจะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะเสียไป

รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2554) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ คนที่ต้องการประสบผลสำเร็จในระดับสูง ต้องมีความผูกพันต่องานและเข้าใจว่าความสำเร็จไม่ได้มาง่าย ๆ จะต้องรู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ

Kanter (1968) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับสังคมในองค์การ โดยการผูกพันตัวเองเข้ากับสัมพันธ์ภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์การตอบสนองความต้องการบุคคลโดยความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน สามารถแบ่งความผูกพันต่อองค์การได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่องค์การและเสียสละเพื่อองค์การต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึทางบวกกับองค์การ อารมณ์ และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การเป็นความผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม จนทำให้ความผูกพันในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้

3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม โดยเป็นลักษณะที่สมาชิกมีความผูกพัน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ

Steers & Porter (1983) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม เนื่องจากปัจจัยที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือ

ที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

Cherington (1994) ได้ศึกษาและสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือความผูกพันแบบคิดคำนวณ (Calculative Commitment) เป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานกับองค์การเพราะได้รับผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของตน กล่าวคือ บุคคลจะมีความผูกพันต่อเนื่องเมื่อเชื่อมั่นว่าองค์การให้ผลตอบแทนมากกว่า สวัสดิการดีกว่า มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรมากกว่าและลักษณะงานน่าสนใจกว่า

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) คือการยอมรับของบุคคลที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคคลจะมีความผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์การเพิ่มขึ้นเมื่อรู้สึกว่าคุณค่าและเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Greenberg & Baron (2000) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การและให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การและอยู่ทำงานในองค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

3. ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการยอมรับในข้อตกลงในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg (1968, อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562) ได้ศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตและความก้าวหน้า ที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายขององค์การและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น การให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี Side-bet Theory ของ Becker

Becker (1960) ได้สร้างทฤษฎี Side-Bet Theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation สารสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ การอธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญในการลงทุนบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสีย เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานในองค์การนานเท่าใดก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์การมานานย่อมจะตัดสินใจออกจากองค์การได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adam

Adams (1963) ได้กล่าวว่า สถานการณ์ที่คนเราเกิดความพึงพอใจ คือ ได้รับความเป็นธรรมและมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน ซึ่งการเปรียบเทียบขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน อาจมีการเปรียบเทียบ

กับเพื่อนร่วมงานในแผนกหรือในองค์การอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน จากการพิจารณา
สัดส่วนระหว่าง Input – Outcomes ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นแบ่งได้เป็น 3 กรณี ดังนี้

1. สัดส่วน Input – Outcomes ของเรามากกว่าสัดส่วน Input – Outcomes ของบุคคลอื่น
2. สัดส่วน Input – Outcomes ของเราน้อยกว่าสัดส่วน Input – Outcomes ของบุคคลอื่น
3. สัดส่วน Input – Outcomes ของเราเท่ากับสัดส่วน Input – Outcomes ของบุคคลอื่น

จากกรณีดังกล่าวจะเห็นว่ากรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกที่ไม่ได้รับความ
เป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น ๆ ถ้าบุคคลเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมาก
จะเกิดความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำโดย
การลาออกจากงานหรืออาจจะกระทำต่อบุคคลอื่น

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland

McClelland (1970, อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562) ได้เสนอทฤษฎี
ความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า
ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการมีประสบการณ์ในวัฒนธรรมนั้น ๆ
ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้ จะเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
สถานการณ์และจูงใจให้ไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรมแตกต่างไป
จากคนที่ไม่มีความต้องการ โดย McClelland ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประเภท
คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) 2) ความต้องการสัมพันธ์ (Need
for Affiliation) และ 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ความต้องการ
ประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใดๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐาน
เป็นแรงขับที่นำไปสู่การระบบความเป็นเลิศ McClelland ให้ความสนใจกับความต้องการ
ประเภทนี้มากที่สุด มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาความต้องการสัมฤทธิ์ผลของคน
ในสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยได้ระบุลักษณะเด่น 5 ประการของคน
ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะรับผิดชอบต่อการ
ทำงานหรือการหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับ

คนอื่น ๆ แต่ถ้านั้นต้องการความช่วยเหลือก็มีแนวโน้มที่จะเลือก人来ช่วยโดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการมีความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.2 เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอสมควรในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่อาศัยโชค

1.3 เป็นผู้มีมีความปรารถนาแน่วแน่ในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 เป็นผู้มีมีความลัทธิในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่แข็งแกร่งหรือกระทำการแปลกใหม่ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมในทฤษฎีของ Maslow บุคคลที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูงจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์เมื่อได้รับความกดดัน

2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น นักจิตวิทยาบางคนให้เหตุผลว่า ความต้องการอำนาจเป็นเป้าหมายหลักของกิจกรรมของมนุษย์ ดังนั้น ความพึงพอใจของมนุษย์จึงมาจากการได้ควบคุมผู้อื่นรวมถึงสภาวะแวดล้อมด้วย ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้

3.1 อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น

3.2 อยากทำการควบคุมผู้อื่น

3.3 ถูกติดอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามที่จะให้ผู้อื่น

เป็นไปตามที่ตนคิด

3.5 ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหัวหน้าหรือสมาชิกในกลุ่ม ก็จะมีพฤติกรรมพุดมาก ชอบโต้เถียง อ้างเหตุอ้างผล

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1970, อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ คือ ผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความขึ้นชอบต่อผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า คุณค่า (Value)

หมายถึง ระดับความขึ้นชอบที่บุคคลมีต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น ทำงานเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคน ๆ นั้น คุณค่าที่บุคคลให้กับผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับจะมีลักษณะเฉพาะตามประสบการณ์และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อายุ การศึกษาและชนิดของงาน คนงานที่อายุน้อยจะให้ความสนใจต่อการวางแผนเกษียณอายุน้อยกว่าคนงานที่อายุมาก แต่ต้องการก้าวหน้ามากกว่าคนที่อายุมาก นอกจากนี้สภาวะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้คนเปลี่ยนระดับความขึ้นชอบหรือให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ต่างกันด้วย คุณค่าของผลลัพธ์จะมีทั้งในทางบวกและทางลบ

2. การคาดการณ์ความเป็นไปได้ว่าความพยายามจะมีผลต่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ระดับความแน่ใจหรือความเป็นไปได้ที่เมื่อได้ใช้ความพยายามในการทำงานแล้วจะเกิดความสำเร็จ ความคาดหวังเป็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและการกระทำโดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 คือถ้าคนเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่ความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ ความคาดหวังจะเท่ากับ 0 แต่ถ้าเขาเชื่อมั่นว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ ความคาดหวังก็จะเท่ากับ 1 ตัวอย่าง เช่น ถ้าครูรู้สึกว่ามีความเป็นไปได้สูงในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้นักเรียนใช้ความพยายามของตนเองเพิ่มขึ้น แสดงว่าครูมีระดับความคาดหวังสูง

3. การคาดการณ์ว่าการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการได้รับผลลัพธ์หรือรางวัลเรียกว่า การเชื่อมโยง (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จ การเชื่อมโยงจะสูงเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการกระทำและผลตอบแทน เช่น ถ้าครูคิดว่าการที่นักเรียนในชั้นของตนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีผลทำให้สังคมยอมรับในความสามารถทางการสอนของตน แสดงว่ามีการเชื่อมโยงสูง

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการในการมีชีวิต (Existence Needs : E) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้อง ด้วยแนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเราจะมีคามพอใจเกิดขึ้น เมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น
3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ได้แก่ ความต้องการด้านการพยายามพัฒนาตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกล่าวถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่บุคลากรมีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนผ่านความเต็มใจในการทำงาน การยึดมั่นในค่านิยม และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ แนวคิดนี้แบ่งออกเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ซึ่งเกิดจากความรักและความภาคภูมิใจในองค์การ ความผูกพันเชิงคำนวณ เกิดจากการพิจารณาต้นทุนและผลได้ของการอยู่หรือออกจากองค์การ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน เกิดจากความรู้สึกตระหนักถึงหน้าที่ในการอยู่กับองค์การ ความผูกพันเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความตั้งใจในการทำงานและความมั่นคงในองค์การ การส่งเสริมความผูกพันในองค์การจึงควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างโอกาสในการเติบโต และการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ

2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์การ 2) ด้านการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ 4) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ 3) ความต้องการที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การต่อไป

ประวิทย์ ศรีตาพันธ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ 2) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ศลิสา สายศรี (2562) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ 2) ด้านจิตใจและคุณธรรม 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรักและยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จ 3) ด้านเงินเดือน 4) ด้านผลตอบแทนของการทำงาน

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ลักษณาวดี บุญพบ (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับ

เป้าหมายในค่านิยมขององค์การ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) การคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

วรวัจน์ สารวิถี (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเต็มใจ ทุ่เมเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ 2) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ณคนย์ พุดดวงเงิน (2565) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานขององค์การ 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Steers & Porter (1983) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 2) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Schaufeli & Bakker (2004) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์การ 2) การมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 3) ความกระตือรือร้น

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อ องค์การ	พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560)	สร้อยดา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562)	ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562)	ศลิศา สายศรี (2562)	ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563)	ปฏิมากร ทิพลเลิศ (2564)	ลักขณาวดี บุญพบ (2564)	วราวัจน์ สารวิถี (2564)	ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565)	Josephson, (2009)	Steers & Porter (1983)	Schaufel & Bakker's (2004)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์การ													10	83.33	✓
ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์การ		✓				✓					✓				
ความเต็มใจ อุทิศตนให้กับ องค์การ	✓											✓			
ความเต็มใจที่ จะใช้พลัง ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานให้กับ องค์การ			✓												
ความทุ่มเทใน การปฏิบัติงาน							✓								
การเต็มใจใน การปฏิบัติงาน								✓							
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ องค์การ									✓						

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อ องค์กร	พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560)	สร้อยดา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562)	ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562)	ศลิศา สายศรี (2562)	ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563)	ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564)	ลักษณะการดี บุญพบ (2564)	วราวัจน์ สารถวิล (2564)	ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565)	Josephson, (2009)	Steers & Porter (1983)	Schaufel & Bakker's (2004)	ความถี่ ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร	
ความทุ่มเท ความพยายามใน การปฏิบัติงาน									✓						
2. การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร													9	75.00	✓
ความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และ ค่านิยมของ องค์กร			✓							✓					
การยอมรับใน ค่านิยมและ วัตถุประสงค์ของ องค์กร	✓														
ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าใน การยอมรับ เป้าหมายของ องค์กรและ ค่านิยมในองค์กร		✓				✓									
การยอมรับ เป้าหมายในค่านิยม ขององค์กร							✓								

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อ องค์กร	พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560)	สร้อยา ผลสุกปรีสุทธิ์ (2562)	ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562)	ศิลิตา สายศรี (2562)	ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563)	ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564)	ลักษณะดี บุญพบ (2564)	วราวัจน์ สารถวิล (2564)	ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565)	Josephson, (2009)	Steers & Porter (1983)	Schaufel & Bakker's (2004)	ความถี่ ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
การยอมรับใน เป้าหมาย และ ค่านิยมของ องค์กร								✓						
ความเชื่อมั่น อย่างสูง ในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร									✓					
ความเชื่อมั่น อย่างสูง ในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร									✓					
การยอมรับ เป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานของ องค์กร										✓				
3. การมีส่วนร่วม ในองค์กร													2	16.67
การมีส่วนร่วม เป็นหนึ่งในอันเดียวกัน กับองค์กร	✓										✓			
4. ความ จงรักภักดีต่อ องค์กร	✓						✓	✓					3	25.00

[illegible]

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อ องค์การ	พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560)	สร้อย นลสุกปรสิฐ (2562)	ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562)	ศิลลดา สายศรี (2562)	ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563)	ปฐมากร ทิพเลิศ (2564)	ลักขณาวดี บุญพบ (2564)	วราจัน สารถวิล (2564)	ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565)	Josephson, (2009)	Steers & Porter (1983)	Schaufel & Bakker's (2004)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
12. ความ กระตือรือร้น												✓	1	8.33	
รวม	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การมีทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน โดยเรียงตามลำดับความถี่มากไปน้อย ดังนี้

1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์การ ความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์การ มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.33

2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ มีความถี่เท่ากับ 9 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.00

3. การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความต้องการที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การต่อไป ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิก ขององค์การ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของในองค์การ มีความถี่เท่ากับ 9 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.00

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1.การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ

1.1 ความหมายของการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ

วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาให้การทำงาน เพื่อตอบสนองนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ

ชุตินันท์ ชาตฐประชีวิน (2560) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จแม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรคมากน้อยแค่ไหน ก็จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้งานนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมาย

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง บุคคลที่มุ่งทำงานเพื่อการบริการ อุทิศตนโดยไม่ต้องการค่าตอบแทนเป็นเงินทอง ไม่ต้องมีการจ่ายให้กับการทำงานแต่อย่างใด สมัครงใจเพื่องานนั้น ๆ โดยตรง ข้อจำกัดและข้ออ้างแห่งเวลาของแต่ละบุคคลจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งรู้สึกถูกทอดทิ้งอยู่ตลอดเวลา

สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ต้องการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ลักษณาวดี บุญพบ (2564) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะเสียสละและอุทิศตนด้วยพลังความรู้ความสามารถที่มีเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพและตรงตามกำหนดเวลา

วรวัจน์ สารอุบล (2564) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความกระตือรือร้น มีความอดทน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความเสียสละเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นให้สำเร็จ

ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

สรุปได้ว่าการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อุทิศทั้งแรงกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ยอมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพแสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

กาญจนา วรรณพันธ์ (2547) ได้กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ครูแสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน มีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงออกถึงความเต็มใจของบุคลากรในการเสียสละ อุทิศตน ทุ่มเทเวลา แรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม

ศิริพร พรหมโสภ (2559) ได้กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อใจ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน

สรุปได้ว่าการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความเสียสละของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับในแนวทางการบริหาร ตลอดจนช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 ลักษณะของการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

Miner (1992) กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงการอุทิศตนทั้งทางด้านอารมณ์ความรู้สึก และสติปัญญาให้แก่องค์กรหรือกลุ่มงาน ความทุ่มเทสะท้อนถึงความต้องการ

ภายในของบุคลากร และเป็นการกระทำอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

Hewitt Associates (2004) กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงการอุทิศทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสติปัญญาให้แก่องค์การหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทลักษณะนี้ถือเป็นผู้ที่มีความตั้งใจภายในและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม

Robinson et al. (2004) กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลในการปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์การ

สรุปได้ว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจในการอุทิศตน เสียสละ และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ โดยมีแรงจูงใจภายใน ขับเคลื่อนด้วยความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ สติปัญญา และความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์การ บุคลากรที่มีลักษณะเช่นนี้จะมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1 ความหมายของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตน เชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดในตนเอง จะทำงานด้วย มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน มีความเชื่อว่าโรงเรียนที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความเลื่อมใส ศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์การ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ลักษณาวดี บุญพบ (2564) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายของสถานศึกษา และยอมรับในข้อกำหนดที่องค์การได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวก และพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์การประสบผลความสำเร็จ

วรวัจน์ สารถวิล (2564) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงการยอมรับ และเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ณดณย์ พุดตังเงิน (2565) ให้ความเห็นว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์การและตั้งใจยอมรับจุดหมายเหล่านั้น รู้สึกต่อองค์การในทางที่ดีและรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ มองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย รู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การหมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางหรือแผนงานที่องค์การกำหนดให้บรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์การ

2.2 ความสำคัญของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ก๊อ สวัสดิ์พานิช (2535) ได้กล่าวว่า เป้าหมายและค่านิยมเป็นแนวความคิดและพฤติกรรมที่คนในสังคมเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่า จึงขอรับมาปฏิบัติยึดถือและหวงแหนไว้ ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ให้ความเห็นว่า เป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อความคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ทำให้สังคมมีความโน้มเอียงไปในทางเดียวกันในสังคมนั้น ๆ อันจะเป็นแนวทางที่มนุษย์จะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือสังคมยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย

Rach (1992 อ้างถึงใน พัทชรินทร์ ศิริเมฆ, 2560) กล่าวว่าไว้ว่า ค่านิยมมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นแรงจูงใจต่อจุดมุ่งหมายในชีวิต จุดมุ่งหมายใดของชีวิตได้มาแล้วคุ้มค่า จะกล่าวว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีค่านิยมในระดับสูง ถ้าจุดมุ่งหมายใดได้มาแล้วไม่คุ้มค่า จุดมุ่งหมายนั้นมีค่านิยมในระดับต่ำ สิ่งใดที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงแสดงว่า

บุคคลนั้นมีค่านิยมที่ไม่ดีหรือมีค่านิยมในทางลบต่อสิ่งนั้น ค่านิยมจึงมีบทบาทและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรภายในองค์การ เพราะเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความสอดคล้อง ความร่วมมือ และความผูกพันกับองค์การ ค่านิยมยังเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงออกของบุคคล โดยบุคลากรจะยึดถือและประพฤติตามสิ่งที่เห็นว่ามีคุณค่าและเหมาะสมต่อทั้งตนเองและองค์การ แม้ว่าค่านิยมอาจเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยแต่ก็ยังคงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทิศทางการพัฒนาองค์การในระยะยาว

2.3 ลักษณะของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Steers (1977) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ เชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดี มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Miller (1995) ได้อธิบายว่า ลักษณะของค่านิยมเป็นเจตคติความเชื่อที่ฝังลึกในชีวิตของบุคคลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในทุกด้าน จากพฤติกรรมที่เห็นได้ง่าย อาทิเช่น การแต่งกาย การแสดงความคิดเห็น การเลือกคู่ครอง ความยุติธรรม เป็นต้น

Luthans (1995) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การและของบุคลากรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ ความศรัทธาในองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรเข้าสู่องค์การแล้วสามารถยอมรับคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์การ พร้อมทั้งหลอมรวมเข้ากับพฤติกรรมของตนเอง บุคลากรที่เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนจะแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง แม้ต้องสละประโยชน์ส่วนตนบางประการก็ยินดี หากบุคลากรขาดความศรัทธาในองค์การ และไม่ยอมรับภารกิจที่องค์การมอบหมาย ก็จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานะภาพของตนในองค์การ ตลอดจนความไม่แน่ใจว่าจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสะท้อนถึงความเชื่อและทัศนคติในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อองค์การ โดยบุคลากรยอมรับแนวทาง แนวคิด และหลักการขององค์การ พร้อมผสานเข้ากับพฤติกรรมในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งแสดงออกถึงความภักดี ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานและสนับสนุนเป้าหมายส่วนรวม หากขาดการยอมรับ อาจนำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยกและลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

3.การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

3.1 ความหมายของการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การนั้น มีความแน่วแน่ ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ชุตินันท์ ชาตรูปะชีวิน (2560) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความปรารถนาของครูที่จะปฏิบัติงานในองค์การ โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้องค์การเกิดผลประโยชน์ในแง่บวกหรือชื่อเสียงในทางที่ดี

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงานหรือลาออกจากการเพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ (2562) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ประวิทย์ ศรีตาพันธ์ (2562) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่งของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีความศรัทธา จงรักภักดี และหวงแหนในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

ศลิสา สายศรี (2562) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่มีให้กับองค์การ เป็นความรู้สึกที่ได้ทุ่มเทและลงทุนให้กับองค์การเป็นอย่างมาก และต้องการทำงานอยู่กับองค์การเพราะได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

ลักษณาวดี บุญพบ (2564) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง การแสดงออกของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติ พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจนเกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดี มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษา

วรวัจน์ สารอิฐ (2564) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถานศึกษา และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างแน่วแน่และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การ อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ให้ความเห็นว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ มีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานนี้ เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน ไม่แสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มหรือลดรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระ

ทางวิชาชีพ เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

สรุปได้ว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

3.2 ความสำคัญของการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

รัฐธิดา ชูยชวง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อการมาทำงานสาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน โดยการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ จะสามารถสร้างเสถียรภาพขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

พศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานลดลง และยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การหรือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

George & Jones (1999) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยที่บุคลากรมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป

สรุปได้ว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงให้กับองค์การ โดยส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงาน และการลดอัตราการลาออก พนักงานที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะมีความสุขในการทำงานและไม่ต้องการแยกตัวออกจากองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์การ ส่งผลให้องค์การเกิดความเข้มแข็งและช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3 ลักษณะของการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้กล่าวว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

ศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้กล่าวว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความยินดีที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันควร ต้องการทำงานอย่างมั่นคง ยาวนาน เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

Hrebiniak & Alutto (1972) ได้กล่าวว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นลักษณะของความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ลงทุนทั้งทางร่างกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ไม่อยากเปลี่ยนแปลง แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น เช่น เงินเดือนที่สูงกว่า ตำแหน่งที่มีเกียรติมากกว่า หรือความสัมพันธ์ทางสังคมที่น่าพึงพอใจกว่า แต่บุคคลนั้นก็อาจยังรู้สึกลังเลหรือไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การเดิม เนื่องจากไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทและสะสมไว้ในองค์การปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ เป็นลักษณะที่สะท้อนถึงความตั้งใจ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยบุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดลาออกก่อนเวลาอันควร อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การให้เกิดผลสำเร็จ ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการที่บุคลากรได้ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา ทำให้ไม่ต้องการสูญเสียสิ่งที่ได้สร้างสมไว้ในองค์การเดิม ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างเสถียรภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร
ของครู

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ยอมอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1. แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ 2. พร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา 3. แสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานของตน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ 4. พร้อมที่จะอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ 5. เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสถานศึกษา แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของตน
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	พฤติกรรมของครูที่มีความเชื่อมั่นศรัทธา เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดให้ บรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร	1. ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา 2. พร้อมที่จะปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา 3. ประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด 4. สร้างสรรค์ประโยชน์ให้สถานศึกษา

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ	พฤติกรรมของครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ	1. มีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง จนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก 2. มีความภาคภูมิใจ ที่เป็นสมาชิกของสถานศึกษา 3. พร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา 4. สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน 5. ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา 6. สร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจ ทุ่เมเทและเสียสละเวลาเพื่อองค์การ รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ แนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การที่ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ควรให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรโดยการมอบหมายภารกิจและอำนาจในการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่เหมาะสม จัดตั้งกลุ่มงานที่มีหน้าที่สร้างขวัญและกำลังใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน โดยการผลัดเปลี่ยนบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ รวมถึง

ปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เหมือนทุกคนในโรงเรียนเป็นญาติพี่น้องกัน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง มีความสุข และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยั่งยืน

ศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบคำนี้ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์การของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jameel et al. (2018) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของครู

Nehemiah et al. (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐทรานส์-เอ็นโซเอียตะวันตก ประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อกับครูและผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุนครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยมเยียน การอบรม และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูในระดับสูง

Seabron (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูระดับมัธยมศึกษาต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลธรรม จรรยาบรรณของผู้นำส่งผลต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันอย่างต่อเนื่องที่จะอยู่กับองค์การ ยกเว้นด้านความโปร่งใสที่ส่งผลในทางลบ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะ วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วย ความเต็มใจในการทุ่มเทและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการไว้วางใจภายในองค์การ มีผลอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เช่นเดียวกับภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์การ การได้รับการยอมรับ ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนี้

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 46.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกวณีน เมืองชู (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความยุติธรรม โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.40

วิภาวรรณ เสวพันธุ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเคารพผู้อื่น ความยุติธรรมและความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .725

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. แนวทางการพัฒนาตามแนวคิดการตั้งเป้าหมายและวัดผล

การดำเนินงาน (OKRs)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้แนวคิด OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความหมายของแนวคิดการตั้งเป้าหมายและวัดผล

การดำเนินงาน (OKRs)

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

นกดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลัก เป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “K” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จและการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภวัต สุวรรณธัช (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผล ความสำเร็จ (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกันทั้งองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์การในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

สถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) ได้เสนอว่า OKRs หมายถึง เครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

Wodtke (2016) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัท ไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้อง ชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้น จะต้อง ชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

สรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results หมายถึง เครื่องมือ ที่ช่วยบริหารจัดการขององค์การรูปแบบหนึ่ง โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและติดตาม ผลอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งระบุเป้าหมายที่ต้องการ บรรลุ และผลลัพธ์หลัก (Key Results) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่วัดผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในทุกระดับขององค์การ

สร้างความสอดคล้องของเป้าหมายและแรงจูงใจภายในบุคคล การมีส่วนร่วม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน สัญญา เสนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ท้าทาย (Challenging) เฉพาะเจาะจง (Specific and Measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (Attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (Relevant and Result Oriented) และมีกรอบเวลา (Time Limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละ ตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จ และทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

4.3 ส่วนประกอบของแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด ไทวีนเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเรา ในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดี คือเป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่รวมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงาน

ออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมัววัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรมี 3-5 จุดที่สามารถวัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs) ไปใช้

นกดล รมโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

4.5 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลตามแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs)

HREX asia (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย หมายถึง จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงานตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

1. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะจะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การ และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
3. เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน

4. เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้ อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช่วิธีการตั้งเป้าหมายที่ดี
5. หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
6. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ
7. การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้
8. การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไหนเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว

4.6 การนำแนวคิด การตั้งเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงาน (OKRs) มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564) ดังนี้

1. ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้ อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น
2. ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

3. อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้ว ควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์การมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาด เป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัวการผิดพลาด ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มใจที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

4. ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรไปที่เป้าหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRS นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

5. มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด ล้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่ากำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6. มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคน การประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐานไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) ดังนั้นการนำ Objective and Key Results (OKRs) มาใช้ในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ และท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคน ที่ต้องมุ่งพัฒนางานและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู**

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้
จำนวน 12 แหล่ง นำมาจัดใหม่ให้เป็นหมวดหมู่ โดยสร้างเป็นตารางแจกแจงความถี่และ
คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อ
สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12
แหล่ง ได้แก่ ญัฐพร ศรีแจ่ม (2564); วันเฉลิม รูปสูง (2564); รณชัย ปินใจ (2564);
จตุพงษ์ สอนศรี (2564); กุลจรรย์ ประทุม (2564); อภิรักษ์ ทองโชติ (2565); นพรัตน์
อิสระณรงค์พันธ์ (2565); รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566); วุฒิเกียรติ เข้าวชอบ (2566);
Josephson (2009); Ponnu & Tennakoon (2009); Yukl (2013)

1.1.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 12 แหล่ง ได้แก่ พัทธินทร ศรีเมฆ (2560); สรลยา ผลสุกบริสุทธิ์; (2562) ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562); ศลิลดา สายศรี (2562); ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563); ปฎิมากร ทิพเลิศ (2564); ลักษณาวดี บุญพบ (2564); วรวิจน์ สารถวิล (2564); ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565); ณตณย์ พุดด้วงเงิน (2565); Steers & Porter (1983); Schaufeil & Bakker's (2004)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแบบสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูมาสรุปผล โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป แล้วนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม จำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นนี้เป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.2.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

1) ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา
แนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มาสร้างข้อคำถาม

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำเสนอต่อประธาน
กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่อง
ความเหมาะสม ของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมา
ปรับปรุงแก้ไข

3) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธาน
กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว
ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า
เพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า
7 วัน

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ โดยส่งแบบสอบถามให้
ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม
ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วาโร พึงสวัสดิ์, 2568)

4.51 – 5.00 หมายถึง องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่มีความ
เหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์กรประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3**

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,011
คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) จำนวน 322 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 92 คน และ ครู จำนวน 238 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากในสัดส่วนร้อยละ 50 ของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ซึ่งมีทั้งหมด 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอนวนนิวาส 2) อำเภออากาศอำนวย 3) อำเภอบ้านม่วง 4) อำเภอดำตาล้า จะได้โรงเรียน 92 โรงเรียน จำแนกในแต่ละอำเภอเป็นดังนี้

2.1.2.1.1 อำเภอนวนนิวาส จำนวน 79 โรงเรียน สุ่มได้ 40 โรงเรียน

2.1.2.1.2 อำเภออากาศอำนวย จำนวน 40 โรงเรียน สุ่มได้ 20

โรงเรียน

2.1.2.1.3 อำเภอบ้านม่วง จำนวน 43 โรงเรียน สุ่มได้ 22 โรงเรียน

2.1.2.1.4 อำเภอดำตาล้า จำนวน 20 โรงเรียน สุ่มได้ 10โรงเรียน

2.1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน จากโรงเรียนในข้อที่ 2.1.2.1 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน

2.1.2.3 ครูใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 18 ของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนในข้อที่ 2.1.2.1 ได้ทั้งสิ้น 238 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 330 คน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอวารินนิवास							
1	โรงเรียนชุมชนหัวสูงสวรรค์	1	14	15	1	3	4
2	โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	15	16	1	3	4
3	โรงเรียนท่าศรีโคศลวิทยาคม	1	14	15	1	3	4
4	โรงเรียนบ้านก้อ	1	10	11	1	2	3
5	โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ	1	20	21	1	4	5
6	โรงเรียนบ้านแก้ง	1	14	15	1	3	4
7	โรงเรียนบ้านขัวกาย	1	14	15	1	3	4
8	โรงเรียนบ้านขาม	1	10	11	1	2	3
9	โรงเรียนบ้านจำปาตง	1	11	12	1	2	3
10	โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย	1	12	13	1	2	3
11	โรงเรียนบ้านดาดโตน	1	14	15	1	3	4
12	โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	1	15	16	1	3	4
13	โรงเรียนบ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
14	โรงเรียนบ้านนาจาร	1	14	15	1	3	4
15	โรงเรียนบ้านนาซอ	1	14	15	1	3	4
16	โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	3	4
17	โรงเรียนบ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
18	โรงเรียนบ้านโนนอุดม	1	10	11	1	2	3
19	โรงเรียนบ้านบะนกทา	1	10	11	1	2	3
20	โรงเรียนบ้านปลาหลาย	1	14	15	1	3	4
21	โรงเรียนบ้านยางคำ	1	14	15	1	3	4
22	โรงเรียนบ้านวังบง	1	15	16	1	3	4
23	โรงเรียนบ้านวังเยี่ยม	1	14	15	1	3	4
24	โรงเรียนบ้านวังเวิน	1	14	15	1	3	4
25	โรงเรียนบ้านวังหว้า	1	10	11	1	2	3
26	โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	3	4
27	โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
28	โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี	1	14	15	1	3	4
29	โรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุก วิทยา	1	15	16	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
30	โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	15	16	1	3	4
31	โรงเรียนบ้านหนองม่วง	1	14	15	1	3	4
32	โรงเรียนบ้านหนองแขวง	1	10	11	1	2	3
33	โรงเรียนบ้านหนองแสงคำ	1	8	9	1	1	2
34	โรงเรียนบ้านหนองฮาง	1	10	11	1	2	3
35	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	8	9	1	1	2
36	โรงเรียนบ้านห้วยหิน	1	14	15	1	3	4
37	โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด	1	14	15	1	3	4
38	โรงเรียนบ้านหินเหิบ	1	10	11	1	2	3
39	โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง	1	14	15	1	3	4
40	โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	1	59	60	1	11	12
อำเภออากาศอำนวย							
41	โรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน	1	15	16	1	3	4
42	โรงเรียนชุมชนบ้านโพรงงาม	1	15	16	1	3	4
43	โรงเรียนบ้านเชือก	1	15	16	1	3	4
44	โรงเรียนบ้านดงสาร	1	15	16	1	3	4
45	โรงเรียนบ้านดงเสียว	1	14	15	1	3	4
46	โรงเรียนบ้านดอนแดง	1	11	12	1	2	3
47	โรงเรียนบ้านดอนแดงเนินใหญ่	1	14	15	1	3	4
48	โรงเรียนบ้านถ้ำเตา	1	11	12	1	2	3
49	โรงเรียนบ้านนาคะทาด	1	15	16	1	3	4
50	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้	1	14	15	1	3	4
51	โรงเรียนบ้านนาเมือง	1	14	15	1	3	4
52	โรงเรียนบ้านนาฮี	1	10	11	1	2	3
53	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	1	14	15	1	3	4
54	โรงเรียนบ้านปะหว้า	1	13	14	1	2	3
55	โรงเรียนบ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
56	โรงเรียนบ้านวาใหญ่	1	14	15	1	3	4
57	โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
58	โรงเรียนบ้านเสาวัด	1	10	11	1	2	3
59	โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	3	4
60	โรงเรียนบ้านอากาศ	1	55	56	1	10	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอบ้านม่วง							
61	โรงเรียนชาวสง่าเจริญวิทย์	1	17	18	1	3	4
62	โรงเรียนชุมชนนาเดาสุขสวรรค์ (ประชากรราษฎร 347)	1	8	9	1	1	2
63	โรงเรียนชุมชนบ้านมาย	1	14	15	1	3	4
64	โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยหลัว	1	14	15	1	3	4
65	โรงเรียนบ่อแก้วดงมะไฟมิตรภาพที่ 81 (พระเทพญาณวิศิษฐ์"ชัยทวี" อุปถัมภ์)	1	14	15	1	3	4
66	โรงเรียนบ้านชีเหล็กเหลาสุมบูรณ์	1	14	15	1	3	4
67	โรงเรียนบ้านคำลวดพัน	1	17	18	1	3	4
68	โรงเรียนบ้านดงยาง	1	14	15	1	3	4
69	โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง	1	24	25	1	4	5
70	โรงเรียนบ้านดงห้วยเปือย	1	14	15	1	3	4
71	โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	14	15	1	3	4
72	โรงเรียนบ้านพุทธรักษา	1	14	15	1	3	4
73	โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย	1	10	11	1	2	3
74	โรงเรียนบ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	1	2
75	โรงเรียนบ้านหนองกวางหนองกรุงศรี	1	14	15	1	3	4
76	โรงเรียนบ้านหนองท่มท่ากระด้น	1	14	15	1	3	4
77	โรงเรียนบ้านหนองลาด	1	14	15	1	3	4
78	โรงเรียนบ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	11	12	1	2	3
79	โรงเรียนบ้านห้วยทราย	1	14	15	1	3	4
80	โรงเรียนบ้านหวานสหวิทยา	1	14	15	1	3	4
81	โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่	1	15	16	1	3	4
82	โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	1	37	39	1	7	8
อำเภอคำตากล้า							
83	โรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	1	16	17	1	3	4
84	โรงเรียนบ้านกุดจาน	1	15	16	1	3	4
85	โรงเรียนบ้านดงอืดอ้อย	1	11	12	1	2	3
86	โรงเรียนบ้านท่างาม	1	14	15	1	3	4
87	โรงเรียนบ้านนาแต่	1	11	12	1	2	3
88	โรงเรียนบ้านหนองบัวลิ้ม	1	14	15	1	3	4
89	โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย	1	11	12	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอบ้านม่วง							
90	โรงเรียนบ้านหนองแสงดงอีบ่าง	1	14	15	1	3	4
91	โรงเรียนเพี้ยพิทยาพัฒน์	1	18	19	1	3	4
92	โรงเรียนอนุบาลคำตากล้า	1	11	12	1	2	3
92	โรงเรียนอนุบาลคำตากล้า	1	11	12	1	2	3
รวมทั้งสิ้น		92	1,321	1,413	92	238	330

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ 5) ความน่าเคารพ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

5 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู "มากที่สุด"

4 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู "มาก"

3 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู "ปานกลาง"

2 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู "น้อย"

1 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู "น้อยที่สุด"

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 ร่างแบบสอบถามตามกรอบความคิดการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านการบริหารหรือทางด้านการศึกษา หรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการบริหารหรือทางด้านการศึกษา หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้และเนื้อหาให้ครอบคลุม ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิง

ปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิง

ปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิง

ปฏิบัติการ

2.2.2.6 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

2.2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน 10 คน และครู 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.26 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.74 – 0.96 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.86

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นจะต้องเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

2.2.2.9 นำผลการวิเคราะห์ค่าคุณภาพมาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 330 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์พร้อมแนบ QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

2.3.3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.4. กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยต้องติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

2.3.5 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

2.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (วาโร พึงสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับ "มากที่สุด"

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับ "มาก"

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับ "น้อย"

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับ "น้อยที่สุด"

2.4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลผลโดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (วาโร พึงสวัสดิ์, 2568)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.70–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

0.41–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

2.4.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.5.1.1 ความถี่ (Frequency)

2.5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

2.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.5.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2.5.2.2 อำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–total Correlation Coefficient)

2.5.2.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.5.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.5.3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยจะนำข้อมูลด้านนั้น ๆ มาวางแผนทางการ
พัฒนา โดยใช้แนวคิด OKRs จัดทำเป็นแบบสอบถามตามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า
แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางด้านการบริหาร หรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ
ประสบการณ์ด้านการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมี
ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 4) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการบริหารหรือทางด้าน
การศึกษา หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

นำผลจากการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูมาวางแผนทางพัฒนา โดยทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับโดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้ (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2568)

5 หมายถึง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

- 1) เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มาหาแนวทางในการพัฒนา
- 2) ศึกษาแนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 4) นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ
- 5) ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 6) จัดพิมพ์ฉบับร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถามพร้อมทั้งส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สกลนคร เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดจำนวน 5 คน แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมาย ของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย

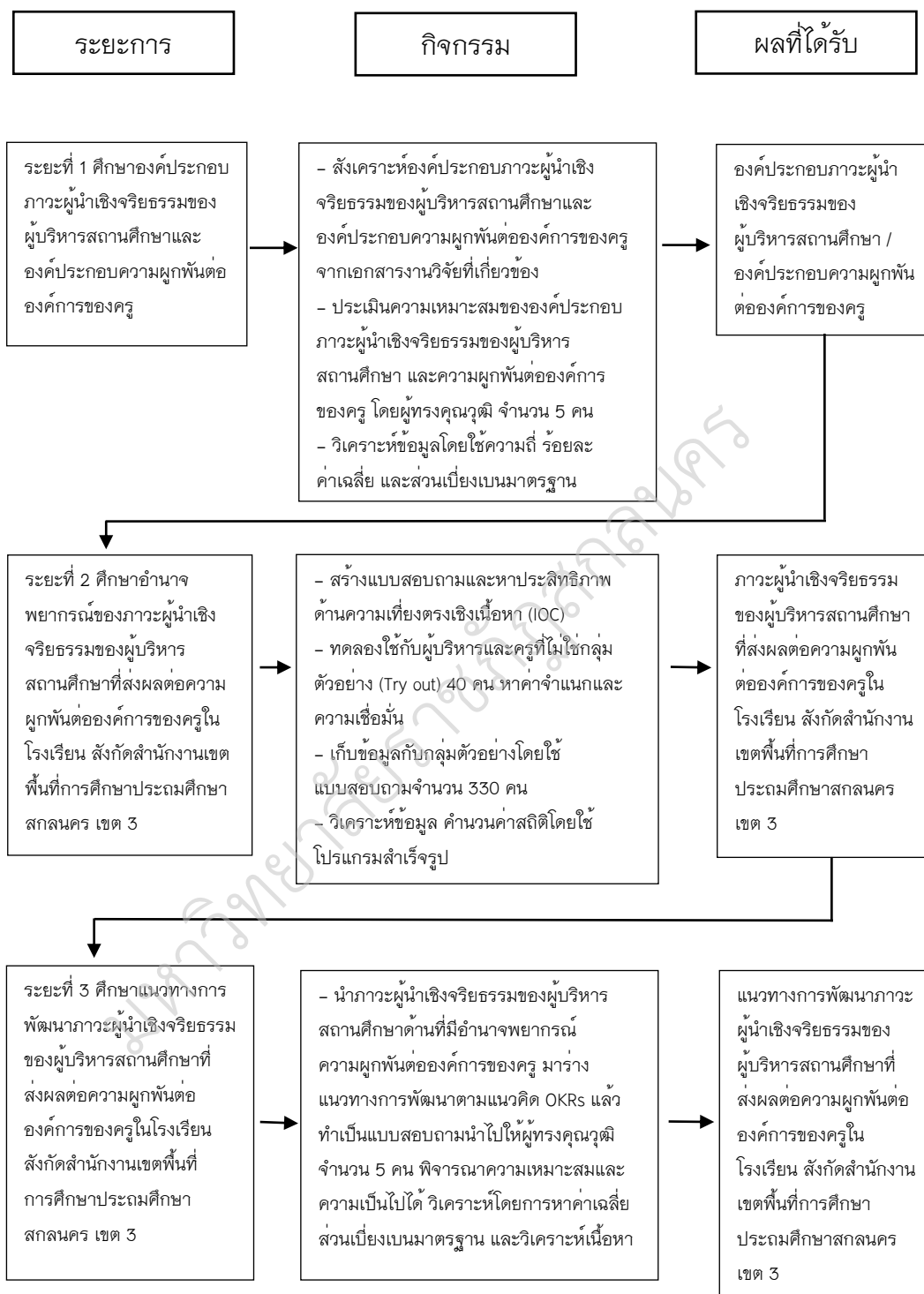
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

กำหนดค่าเฉลี่ยที่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย กิจกรรมและผลที่ได้รับ

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู	1.สังเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1.แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู	1.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12 แหล่ง	1.ความถี่, ร้อยละ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป	มกราคม 2568 – เมษายน 2568	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู
	2.ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์การของครู	2.แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	2.ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	2.ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป	พฤษภาคม 2568 – มิถุนายน 2568	
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	1. สร้างแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน	1.แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน หาคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ 1.2 ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น	1.1 ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 1.2 ผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 คน	1.1 วิเคราะห์ค่า IOC ใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 1.2 หาค่าอำนาจจำแนกใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป 1.3 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	กรกฎาคม 2568	อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้
	2. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน	2.แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	2.กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 92 คน และครูจำนวน 238 คน	2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	กรกฎาคม 2568 – สิงหาคม 2568	
	3. ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน			3.สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน	กันยายน 2568 – ตุลาคม 2568	
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	1. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 2. เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มาสร้างแนวทางพัฒนาตามแนวคิด OKRs 3. สร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ	แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พฤศจิกายน 2568 – ธันวาคม 2568	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เวลาที่ ดำเนินการ	ผลที่ได้
	แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา 4. นำแบบสอบถาม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อ ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนว ทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา 5. วิเคราะห์ระดับ ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนา					

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตอนที่ 2 ผลการศึกษานำมาพิจารณาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ความยุติธรรม
X_2	แทน	ความซื่อสัตย์
X_3	แทน	ความรับผิดชอบ
X_4	แทน	ความไว้วางใจ
X_5	แทน	ความน่าเคารพ
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู
Y_1	แทน	การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
Y_2	แทน	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y_3	แทน	การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจในการพยากรณ์
Adj.R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z' _y	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
Z	แทน	คะแนนความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การ

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. ความยุติธรรม	4.56	0.96	มากที่สุด	4
2. ความซื่อสัตย์	4.83	0.37	มากที่สุด	1
3. ความรับผิดชอบ	4.70	0.67	มากที่สุด	2
4. ความไว้วางใจ	4.63	0.44	มากที่สุด	3
5. ความน่าเคารพ	4.24	0.35	มาก	5
รวม	4.59	0.56	มากที่สุด	-

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56)
เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.67)
ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.44) ความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.96) และ
ความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพัน ต่อองค์กรของครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ได้จากการ
สังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ซึ่งมีผล
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ของครู	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	4.96	0.08	มากที่สุด	1
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.90	0.22	มากที่สุด	2
3. การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิก องค์การ	4.68	0.71	มากที่สุด	3
รวม	4.84	0.34	มากที่สุด	-

จากตาราง 8 พบว่าองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.08) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22) และการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคำนำจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	92	27.90
2. ครู	238	72.10
รวม	330	100
ระดับการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	203	61.50
2. ปริญญาโท	122	37.00
3. ปริญญาเอก	5	1.50
4. อื่น ๆ	-	-
รวม	330	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1 – 5 ปี	51	15.50
2. 6 – 10 ปี	69	20.90
3. 11 – 15 ปี	43	13.00
4. 16 – 20 ปี	118	35.80
5. 21 ปีขึ้นไป	49	14.80
รวม	330	100

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 330 คน เมื่อพิจารณาตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และครู จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 ระดับการศึกษา เป็นปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ปริญญาโท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 43 คน

คิดเป็นร้อยละ 13.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความยุติธรรม	4.62	0.38	มากที่สุด	1
2. ความซื่อสัตย์	4.60	0.43	มากที่สุด	2
3. ความรับผิดชอบ	4.53	0.52	มากที่สุด	5
4. ความไว้วางใจ	4.55	0.48	มากที่สุด	4
5. ความน่าเคารพ	4.60	0.55	มากที่สุด	3
รวม	4.58	0.42	มากที่สุด	-

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.38) ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) ความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48) และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรม	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง บนพื้นฐานของข้อมูล	4.63	0.51	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ	4.57	0.51	มากที่สุด	7
3. ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	4.56	0.50	มากที่สุด	8
4. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.61	0.49	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.60	0.52	มากที่สุด	6
6. ผู้บริหารเปิดเผยผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ให้บุคลากรได้รับรู้	4.63	0.55	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	4.63	0.54	มากที่สุด	3
8. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย	4.74	0.47	มากที่สุด	1
รวม	4.62	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงบนพื้นฐานของข้อมูล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50)

2.2.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ	4.63	0.51	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้	4.57	0.51	มากที่สุด	6
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.56	0.50	มากที่สุด	7
4. ผู้บริหารมีสัจจะ พูดความจริง	4.61	0.49	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารมีความจริงใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง	4.60	0.52	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.63	0.55	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารไม่เห็นแก่เอามิสสินจ้าง	4.63	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.60	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่เห็นแก่เอามิสสินจ้าง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50)

2.2.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่	4.50	0.73	มาก	7
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา	4.56	0.67	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ	4.36	0.69	มาก	8
4. ผู้บริหารแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.54	0.69	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารไม่ยอมทอดทิ้งอุปสรรคที่เกิดขึ้น จนสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.50	0.65	มาก	6
6. ผู้บริหารยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ	4.58	0.65	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารไม่โยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น	4.65	0.54	มากที่สุด	1
8. ผู้บริหารสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ในวินัยและระเบียบของทางราชการได้ในทุกสถานการณ์	4.56	0.65	มากที่สุด	3
รวม	4.53	0.52	มากที่สุด	-

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่โยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69)

2.2.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย	4.52	0.66	มากที่สุด	6
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ	4.63	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงสถานศึกษา	4.62	0.62	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา	4.70	0.60	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน	4.66	0.56	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา	4.43	0.68	มาก	8
7. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนหรือเป็นไปไม่ได้	4.38	0.67	มาก	9
8. ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	4.49	0.69	มาก	7
9. ผู้บริหารสามารถดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร	4.55	0.69	มากที่สุด	5
รวม	4.55	0.48	มากที่สุด	-

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา

โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจน หรือเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67)

2.2.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเคารพ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.52	0.66	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเกรงใจ	4.49	0.64	มาก	6
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติ ของตน	4.69	0.60	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ข่มเหงบุคลากร	4.63	0.66	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ ความสามารถ และความเชื่อทาง ศาสนา	4.60	0.63	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารไม่ตัดสินบุคลากรเพียงแค่บุคลิก ภายนอก	4.69	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.60	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ตัดสินบุคลากรเพียงแค่บุคลิกภายนอก ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน

($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเกรงใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.67	0.43	มากที่สุด	2
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.70	0.44	มากที่สุด	1
3. การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร	4.66	0.46	มากที่สุด	3
รวม	4.68	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.44) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.43) และการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ระดับความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทุ่มเทความพยายาม
เพื่อองค์การ

ความผูกพันต่อการของครู ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่	4.72	0.49	มากที่สุด	2
2. ครูพร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ สติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด	5
3. ครูแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานของตน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ	4.61	0.52	มากที่สุด	4
4. ครูพร้อมที่จะอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ	4.69	0.58	มากที่สุด	3
5. ครูเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสถานศึกษา แม้จะไม่ใช่งานที่ของตน	4.74	0.50	มากที่สุด	1
รวม	4.67	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสถานศึกษา แม้จะไม่ใช่งานที่ของตน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูพร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53)

2.3.3 ระดับความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร

ความผูกพันต่อการของครู ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.68	0.49	มากที่สุด	4
2. ครูพร้อมที่จะปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนบุคคล ให้ สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา	4.69	0.52	มากที่สุด	3
3. ครูประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติ ตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.73	0.56	มากที่สุด	1
4. ครูสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สถานศึกษา	4.70	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.70	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และ
ปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.56) รองลงมา
คือ ครูสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49)

2.3.4 ระดับความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการรักษาสถานภาพ
ของการเป็นสมาชิกองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการรักษาสถานภาพของการเป็น
สมาชิกองค์การ

ความผูกพันต่อการของครู ด้านการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอย่าง ต่อเนื่องจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโยกย้ายหรือ ลาออก	4.36	0.78	มาก	6
2. ครูมีความภาคภูมิใจ ที่เป็นสมาชิกของสถานศึกษา	4.70	0.63	มากที่สุด	4
3. ครูพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา	4.73	0.50	มากที่สุด	3
4. ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน	4.73	0.49	มากที่สุด	2
5. ครูส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีใน สถานศึกษา	4.74	0.52	มากที่สุด	1
6. ครูสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ	4.68	0.54	มากที่สุด	5
รวม	4.66	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการรักษาสถานภาพ
ของการเป็นสมาชิกองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.46)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ
การทำงานที่ดีในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูสร้าง
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุราชการ
โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1									
X ₁	.915**	1								
X ₂	.921**	.988**	1							
X ₃	.876**	.723**	.734**	1						
X ₄	.916**	.746**	.755**	.886**	1					
X ₅	.803**	.663**	.664**	.521**	.650**	1				
Y	.449**	.417**	.425**	.294**	.359**	.487**	1			
Y ₁	.428**	.344**	.346**	.237**	.321**	.609**	.771**	1		
Y ₂	.389**	.387**	.399**	.258**	.310**	.376**	.901**	.560**	1	
Y ₃	.322**	.323**	.330**	.247**	.278**	.259**	.849**	.409**	.712**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .449$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความน่าเคารพ (X₅) ($r = .487$) ความซื่อสัตย์ (X₂) ($r = .425$) ความยุติธรรม (X₁) ($r = .417$) ความไว้วางใจ (X₄) ($r = .359$) และความรับผิดชอบ (X₃) ($r = .294$) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปรากฏผล ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	12.026	2	6.013	56.224**	.000
Residual	34.973	327	.107		
Total	46.999	329			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	–	–	–	2.818	.193	–	14.596**	.000
ความน่าเคารพ (X ₅)	.487	.237	.235	.247	.043	.366	5.741**	.000
ความซื่อสัตย์ (X ₂)	.506	.256	.251	.157	.055	.182	2.849**	.005

R = .506, R² = .256, Adj. R² = .251, S.E._{est} = .327

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน
5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความน่าเคารพ (X₅) และ ความซื่อสัตย์ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความน่าเคารพ (X₅) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .366 รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ (X₂)
มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .182 ตามลำดับ ทั้ง 2 ตัวแปรนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 25.10 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .327

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.818 + .247(X_5) + .157(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .366(Z_5) + .182(Z_2)$$

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มี
อำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำตัวแปร
ดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครู	สรุปผล
X ₁	ความยุติธรรม	×	ไม่นำไปพัฒนา
X ₂	ความซื่อสัตย์	✓	นำไปพัฒนา
X ₃	ความรับผิดชอบ	×	ไม่นำไปพัฒนา
X ₄	ความไว้วางใจ	×	ไม่นำไปพัฒนา
X ₅	ความน่าเคารพ	✓	นำไปพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากตาราง 23 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา พบว่า ความน่าเคารพ (X₅) และความซื่อสัตย์ (X₂) เป็นตัวแปรที่สามารถ
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ไปร่าง
แนวทางการพัฒนา โดยใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O)

ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 24-25

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพลักษณ์ ที่น่าเคารพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตน โดยไม่ตัดสินบุคลากรจากบุคลิกภายนอก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัด อบรมผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการ ประเมินบุคคลเชิงจิตวิทยาและทักษะ การมองบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อ หลีกเลี่ยงการใช้ภาพลักษณ์ภายนอกเป็น เกณฑ์ในการตัดสิน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารฝึกทักษะการฟังอย่าง ลึกซึ้ง (Active Listening) โดยรับฟังข้อมูล จากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจเกี่ยวกับ บุคลากร เช่น การสังเกตพฤติกรรมจริง บนที่ทำงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู ประเมินผู้บริหารเป็นรายเดือน โดยใช้ แบบประเมินและนำข้อมูลจากครู ไปปรับ บุคลิกและความคิดของตน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
รวมผลลัพธ์หลัก KR 1.1	4.80	0.29	มากที่สุด	4.73	0.27	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษา เกียรติของตน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรม ออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง มารยาท จรรยาบรรณ และภาพลักษณ์ ทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลัง การอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารจัดทำ “แผนพัฒนา ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล” (Professional Conduct Improvement Plan) เช่น การกำหนดเป้าหมายด้านการสื่อสาร การวางตัว การบริหารอารมณ์ เป็นต้น พร้อมติดตามผลทุกภาคเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครู และนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อ แสดงบทบาทผู้นำตัวอย่าง (Role Model) ในด้านความสุภาพ อ่อนน้อม ความเป็น กันเอง และความน่าเคารพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมผลลัพธ์หลัก KR 1.2	4.86	0.18	มากที่สุด	4.80	0.18	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่อย่างเป็น ธรรม โปร่งใส และไม่ข่มเหงบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรม ออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์และ การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (Fair Decision-Making & Ethical Power Use)” เพื่อพัฒนาทักษะด้านจริยธรรมในการ บริหารงานบุคคล และผู้บริหาร สถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมิน หลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำ ประกาศเรื่อง “การใช้อำนาจอย่าง ยุติธรรมและโปร่งใส” ภายในโรงเรียน พร้อมสร้างระบบการชี้แจงเหตุผลทุกครั้ง ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ ระบบรับฟังข้อร้องเรียน โดยแต่งตั้งครู เป็นคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อม ติดตามและรายงานผลให้สำนักงานเขต พื้นที่ได้รับทราบทุกไตรมาส เพื่อป้องกัน การใช้อำนาจในทางที่ผิดและสร้างความ ไว้วางใจในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมผลลัพธ์หลัก KR 1.3	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมแนวทางการพัฒนา ทั้ง 3 ผลลัพธ์หลัก	4.88	0.15	มากที่สุด	4.84	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเคารพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.15) และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.14) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเคารพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตน โดยไม่ตัดสินบุคลากรจากบุคลิกลักษณะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.29) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.27) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเชิงจิตวิทยาและทักษะการมองบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ภาพลักษณ์ภายนอกเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูประเมินผู้บริหารเป็นรายเดือน โดยใช้แบบประเมินและนำข้อมูลจากครู ไปปรับบุคลิกและความคิดของตน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) โดยรับฟังข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การสังเกตพฤติกรรมจริง บันทึกรายงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่าแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.18) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.18) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง มารยาท จรรยาบรรณ และภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อแสดงบทบาทผู้นำตัวอย่าง (Role Model) ในด้านความสุภาพ อ่อนน้อม ความเป็นกันเอง และความน่าเคารพ มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารจัดทำ “แผนพัฒนาภาพลักษณ์ส่วนบุคคล” (Professional Conduct Improvement Plan) เช่น การกำหนดเป้าหมายด้านการสื่อสาร การวางตัว การบริหารอารมณ์ เป็นต้น พร้อมติดตามผลทุกภาคเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และไม่ข่มเหงบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (Fair Decision-Making & Ethical Power Use)” เพื่อพัฒนาทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำประกาศเรื่อง “การใช้อำนาจอย่างยุติธรรมและโปร่งใส” ภายในโรงเรียน พร้อมสร้างระบบการชี้แจงเหตุผลทุกครั้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานบุคลากร มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังข้อร้องเรียน โดยแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อมติดตามและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่ที่ได้รับทราบทุกไตรมาส เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิดและสร้างความไว้วางใจในองค์การ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 กระบวนการจัดการ จัดอบรม ออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมา ภิบาล” และครอบคลุมเรื่องกฎหมาย ระเบียบการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และ จรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมการทดสอบ หลังอบรมเพื่อประเมินความเข้าใจ และ ต้องได้คะแนนการประเมินหลังการ อบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศ นโยบายความโปร่งใสของสถานศึกษา ต่อสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลแผนงาน งบประมาณ ผลการประเมิน และผลการตัดสินใจ สำคัญในช่องทางที่ตรวจสอบได้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำ ระบบติดตามและตรวจสอบภายใน (Internal Audit) โดยจัดให้มีการประเมิน ความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียน ละ 1 ครั้ง ทำแบบประเมินที่ไม่ระบุตัวตน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นได้ อย่างอิสระ และรายงานผลการประเมิน ไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
รวมผลลัพธ์หลัก KR 2.1	4.86	0.18	มากที่สุด	4.80	0.18	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารยึดมั่นในความสุจริต ไม่เห็นแก่ อามิสสินจ้างและต่อต้านผลประโยชน์ ทับซ้อน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัด อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา เรื่อง “การจัดการ ผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับมือ แรงกดดันทางจริยธรรม” โดยใช้ สถานการณ์จำลอง และการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเมื่อเกิดสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและทักษะ ในการปฏิเสธผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาลงนามใน “ข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)” ร่วมกับคณะครูและกรรมการสถานศึกษา เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการไม่รับสินบน หรือผลประโยชน์ส่วนตน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้าง ระบบแจ้งเหตุไม่เหมาะสมแบบนิรนาม ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากร ภายนอกสามารถรายงานความเล็งด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อนได้โดยปลอดภัย และ ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการ ปฏิบัติตามนโยบายต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาทุกไตรมาส	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
รวมผลลัพธ์หลัก KR 2.2	4.86	0.18	มากที่สุด	4.80	0.18	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ แผนการตัดสินใจโดยยึดหลักประโยชน์ ส่วนรวม และแต่งตั้งคณะกรรมการ						

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ร่วมตัดสินใจในทุกโครงการหรือเรื่อง ที่สำคัญ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบ ลดความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ส่วนตน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัด กิจกรรมจิตอาสา เช่น พัฒนาพื้นที่ โรงเรียน ดูแลสาธารณประโยชน์ หรือ โครงการเพื่อชุมชน เพื่อแสดงภาวะผู้นำ ที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.3 ประธานศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา จัดเวทีเสวนาเรื่อง “การบริหารเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม” โดยให้ผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย คณะครูและ ชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อรับรู้ ปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม ให้มีการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และ ตอบโต้ความต้องการ อย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
รวมผลลัพธ์หลัก KR 2.3	4.86	0.18	มากที่สุด	4.80	0.18	มากที่สุด
รวมแนวทางการพัฒนา ทั้ง 3 ผลลัพธ์หลัก	4.86	0.18	มากที่สุด	4.80	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความซื่อสัตย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมของ

ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.18) และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.18) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.18) มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.18) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) กระทรวงศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล” และครอบคลุมเรื่องกฎหมาย ระเบียบการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมการทดสอบหลังอบรมเพื่อประเมินความเข้าใจ และต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศนโยบายความโปร่งใสของสถานศึกษาต่อสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลแผนงาน งบประมาณ ผลการประเมิน และผลการตัดสินใจสำคัญในช่องทางที่ตรวจสอบได้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำระบบติดตามและตรวจสอบภายใน (Internal Audit) โดยจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทำแบบประเมินที่ไม่ระบุตัวตน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และรายงานผลการประเมินไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารยึดมั่นในความสุจริต ไม่เห็นแก่อำิสสินจ้าง และต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.18) มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.18) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับมือแรงกดดันทางจริยธรรม” โดยใช้สถานการณ์จำลองและการตัดสินใจที่ถูกต้องเมื่อเกิดสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและทักษะในการปฏิเสธผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ลงนามใน “ข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)” ร่วมกับคณะครูและกรรมการสถานศึกษา เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการไม่รับสินบนหรือผลประโยชน์ส่วนตน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างระบบแจ้งเหตุไม่เหมาะสมแบบนิรนามในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรภายนอกสามารถรายงานความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้โดยปลอดภัย และให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.18) มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.18) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการตัดสินใจโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม และแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในทุกโครงการหรือเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบลดความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ส่วนตน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น พัฒนาพื้นที่โรงเรียน ดูแลสาธารณประโยชน์ หรือโครงการเพื่อชุมชน เพื่อแสดงภาวะผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ประธานศูนย์เครือข่าย

สถานศึกษาจัดเวทีเสวนาเรื่อง “การบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย คณะครูและชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อรับรู้ปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และตอบใจกับความต้องการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเคารพ มี 9 แนวทาง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเชิงจิตวิทยาและทักษะการมองบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ภาพลักษณ์ภายนอกเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) โดยรับฟังข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การสังเกตพฤติกรรมจริง บันทึกงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูประเมินผู้บริหารเป็นรายเดือน โดยใช้แบบประเมินและนำข้อมูลจากครู ไปปรับบุคลิกและความคิดของตน
4. กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง มารยาท จรรยาบรรณ และภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารจัดทำ “แผนพัฒนาภาพลักษณ์ส่วนบุคคล” (Professional Conduct Improvement Plan) เช่น การกำหนดเป้าหมายด้านการสื่อสาร การวางตัว การบริหารอารมณ์ เป็นต้น พร้อมติดตามผลทุกภาคเรียน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อแสดงบทบาทผู้นำตัวอย่าง (Role Model) ในด้านความสุภาพ อ่อนน้อม ความเป็นกันเอง และความน่าเคารพ
7. กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (Fair Decision-Making &

Ethical Power Use)” เพื่อพัฒนาทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำประกาศเรื่อง “การใช้อำนาจอย่างยุติธรรมและโปร่งใส” ภายในโรงเรียน พร้อมสร้างระบบการชี้แจงเหตุผลทุกครั้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานบุคลากร

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังข้อร้องเรียน โดยแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อมติดตามและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่ที่ได้รับทราบทุกไตรมาส เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิดและสร้างความไว้วางใจในองค์การ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มี 9 แนวทาง ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล” และครอบคลุมเรื่องกฎหมาย ระเบียบการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมการทดสอบหลังอบรมเพื่อประเมินความเข้าใจ และต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศนโยบายความโปร่งใสของสถานศึกษาต่อสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลแผนงาน งบประมาณ ผลการประเมิน และผลการตัดสินใจสำคัญในช่องทางที่ตรวจสอบได้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำระบบติดตามและตรวจสอบภายใน (Internal Audit) โดยจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทำแบบประเมินที่ไม่ระบุตัวตน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และรายงานผลการประเมินไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับมือแรงกดดันทางจริยธรรม” โดยใช้สถานการณ์จำลอง และการตัดสินใจที่ถูกต้องเมื่อเกิดสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและทักษะในการปฏิเสธผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาลงนามใน “ข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)” ร่วมกับคณะครูและกรรมการสถานศึกษา เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการไม่รับสินบนหรือผลประโยชน์ส่วนตน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างระบบแจ้งเหตุไม่เหมาะสมแบบนิรนามในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคคลภายนอกสามารถรายงานความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้โดยปลอดภัย และให้ผู้บริหารสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการตัดสินใจโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม และแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในทุกโครงการหรือเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบ ลดความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ส่วนตน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น พัฒนาพื้นที่โรงเรียน ดูแลสาธารณประโยชน์ หรือโครงการเพื่อชุมชน เพื่อแสดงภาวะผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

9. ประธานศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาจัดเวทีเสวนาเรื่อง “การบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย คณะครูและชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อรับรู้ปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และตอบโจทย์ความต้องการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 330 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้ดังนี้ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความน่าเคารพ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .449 ($r_{xy} = .449$)

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความน่าเคารพ (X_5) และ ความซื่อสัตย์ (X_2) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูได้ร้อยละ 25.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .327

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.818 + .247(X_5) + .157(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .366(Z_5) + .182(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามแนวคิด OKRs มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนารายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความน่าเคารพ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลัก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเคารพ ผลลัพธ์หลัก ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนโดยไม่ตัดสินบุคคลากรจากบุคลิกลักษณะนอก

2) ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน 3) ผู้บริหารใช้อำนาจในหน้าที่อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และไม่ข่มเหงบุคลากร และ 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลัก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ผลลัพธ์หลัก ดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ 2) ผู้บริหารยึดมั่นในความสุจริต ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้างและต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อน 3) ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบดังกล่าวล้วนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สะท้อนถึงการบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อันส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) และ วิเศษ บุญสนอง (2562) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความน่าเคารพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ อภิปรายได้ ดังนี้

1.1.1 ความยุติธรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีคุณธรรมต้องสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โปร่งใส และอธิบายเหตุผลได้อย่างชัดเจน ส่งผลต่อความร่วมมือ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2007) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อมั่นและวางรากฐานที่มั่นคงในสถานที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson (2009) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้นำที่ยึดมั่นในความยุติธรรมจะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง และให้เกียรติสิทธิของผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมทั้งในการตัดสินใจและพฤติกรรมส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพ และความรู้สึกเป็นธรรมในองค์การ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การโดยรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร อัตโน (2565) และ สุทาวรรณ สอนแก้ว (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความยุติธรรม เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.1.2 ความซื่อสัตย์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ที่บุคคลรอบข้างรับรู้ ความถูกต้อง โปร่งใส ยึดมั่นในความจริง เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีเกียรติและน่าเคารพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไกรศร รักสวน (2559) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ยังเป็นคุณลักษณะที่ทุกองค์การล้วนต้องการ เพราะเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำไปสู่บรรยากาศของการบริหารที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสร้างความมั่นคงในระยะยาวให้กับองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะหากทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น สังคมก็จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

รัชกาลที่ 9 ที่ทรงเน้นย้ำเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตไว้ 4 ประการ ได้แก่ การรักษาความสัตย์ และจริงใจต่อตนเอง การฝึกจิตใจให้อยู่ในกรอบของความซื่อสัตย์ การอดทนไม่ประพฤติดี และ การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม หากประชาชนทุกคนยึดมั่นในหลักดังกล่าว สังคมย่อมมีความมั่นคงและเป็นสุขอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ (2565) และ จักรี ภูมิบุรณ์ (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.1.3 ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และยึดมั่นในหลักการทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความรับผิดชอบจะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรสร้างความร่วมมือที่เกิดจากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ทุกการตัดสินใจของผู้นำจึงมีความหมายและแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภารกิจของตน ซึ่งรวมถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมุ่งพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ponnu & Tennakoon (2009) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้นำมีความสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์การและความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อผู้นำ หากผู้นำแสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำจึงควรเป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพนับถือจากบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มั่นคง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ บุญสนอง (2562) และ เอกราช เขียดแก้ว (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.1.4 ความไว้วางใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกบทบาทและสถานภาพ เพราะเมื่อบุคลากรไว้วางใจกัน จะเกิดความสบายใจในการใช้ชีวิตและการทำงาน ไม่หวาดระแวงซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2552) ได้กล่าวว่า

ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรภายในองค์การเดียวกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีความแตกต่างกันตามสถานภาพและบทบาทของแต่ละบุคคล การสร้างความไว้วางใจในแต่ละระดับ ย่อมต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาวดี อินทร์ดวง (2561) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นรากฐานของความรัก ความสงบสุขในสังคม และส่งเสริมให้บุคคลกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ มีความมั่นใจในตนเองและสามารถสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จในงานได้ ความไว้วางใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม และเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลธวัช ยุทธวงศ์ (2563) และ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.1.5 ความน่าเคารพ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรได้รับ โดยทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ เพราะเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในระยะยาวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หนูไกร มาเชค (2559) ได้กล่าวว่า ความน่าเคารพถือเป็นหลักพื้นฐานของผู้นำหรือบุคลากร ที่จะช่วยยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ความรุนแรง การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือการโยกย้ายที่เกิดจากความไม่เป็นธรรม ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐริดา นิพนธ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความน่าเคารพ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ โดยแสดงออกผ่านการปฏิบัติตนอย่างสุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติผู้อื่น และประพฤติตนอย่างเหมาะสมตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำที่มีความน่าเคารพจะสามารถสร้างความศรัทธา ความยอมรับ และความนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างจริงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวยุวรรณ ถวิลการ (2561) และ เสกสรร สุระเสียง (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความน่าเคารพ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของครูที่มีต่อองค์การ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างครบถ้วน ตั้งแต่การยอมรับและเห็นคุณค่าของเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ไปจนถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และคงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาต กรแก้ว (2560) และ สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่ามี 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอภิปรายได้ ดังนี้

1.2.1 การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจของบุคลากรในการเสียสละ อุทิศตน ทุ่มเทเวลา แรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ คำนึงถึงประโยชน์และความสำเร็จขององค์การ ตลอดจนช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การนั้นก็เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การโดยรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้กล่าวว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อใจ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาต กรแก้ว (2560) และ สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่า องค์ประกอบ

ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูเช่นเดียวกัน

1.2.2 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การ เป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และยังเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางที่มนุษย์จะประพฤติปฏิบัติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตน หรือสังคมยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยก็ระยะเวลาหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วกา (2561) และ อนุสรฯ สิงโต (2561) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่า องค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูเช่นเดียวกัน

1.2.3 การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีความสำคัญที่ช่วยสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงให้กับองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงาน การโยกย้ายและลาออก ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์การ ช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธกาญจน์ พวงประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ ถ้าผู้นำสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การหรือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) และ วิภาวรรณ เสาวพันธุ์ (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่าองค์ประกอบด้านการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์การ เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูเช่นเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความน่าเคารพ 4) ความไว้วางใจ และ 5) ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แสดงออกถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ มีการตัดสินใจและปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นในหลักความถูกต้องและความจริงใจ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความน่าเคารพและความไว้วางใจจากครูในองค์การ อีกทั้งบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด เอื้ออาทร และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เอื้อต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเด่นชัด จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และศรัทธาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันนำไปสู่การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและก่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติเป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเข้าใจและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากการสื่อสารเชิงนโยบายที่เป็นระบบและต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งการได้รับการสนับสนุน การยอมรับ และการให้คุณค่าต่อบทบาทหน้าที่ของครูจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ด้วยเหตุผลดังกล่าว ครูจึงมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสำคัญเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร

สถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดการรับรู้เชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหาร และนำไปสู่ความรู้สึก ไว้วางใจ ศรัทธา และยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความโปร่งใส และความมั่นคงทางจิตใจของครู เมื่อครูรับรู้ว่าคุณบริหารตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรมและ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางอาจสะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังอาจได้รับอิทธิพล จากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงาน ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และบริบททางสังคมและชุมชนของโรงเรียน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังคงถือเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เพญศิริ สมเรือน (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิด ความร่วมมือ หรือเกิดทีมงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมยังเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตามอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ โดยตัวแปร พยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู ได้อยู่ละ 25.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .327 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

โดยตรงต่อการรับรู้และความรู้สึกของครูในเชิงจิตวิทยาและเชิงอารมณ์ กล่าวคือ ผู้บริหารที่ประพฤติตนอย่างเหมาะสม สุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาและการยอมรับจากครู ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะเดียวกัน ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยึดมั่นในหลักคุณธรรม ย่อมช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครู ทำให้ครูรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และเกิดความเชื่อถือในระบบการบริหารงานของโรงเรียน จึงมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ค่าอำนาจพยากรณ์ที่ร้อยละ 25.10 ยังสะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ระบบการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยส่วนบุคคลของครู เป็นต้น ซึ่งควรได้รับการศึกษาต่อไปในอนาคต ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ไกรศร รักสวน (2559) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ที่ผู้อื่นและบุคคลรอบข้างรับรู้ การมีสัจจะ ยึดมั่นในความจริง เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีเกียรติและน่าเคารพ นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ยังเป็นคุณลักษณะที่ทุกองค์กรล้วนต้องการ เพราะเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำไปสู่บรรยากาศของการบริหารที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสร้างความมั่นคงในระยะยาวให้กับองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐริดา นิพนธ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความน่าเคารพเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ โดยแสดงออกผ่านการปฏิบัติตนอย่างสุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้อื่น และประพฤติตนอย่างเหมาะสมตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำที่มีความน่าเคารพจะสามารถสร้างความศรัทธา ความยอมรับ และความนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างจริงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนว

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวทางการพัฒนาตามหลัก OKRs มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เน้นผลลัพธ์หลักที่สามารถวัดประเมินผลได้ และปรับใช้ได้จริง จึงทำให้แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

แนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านความน่าเคารพ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) กระทรวงศึกษาธิการจัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง มารยาท จรรยาบรรณ และภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้คะแนนการประเมินหลังการอบรมร้อยละ 80 ขึ้นไป 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อแสดงบทบาทผู้นำตัวอย่าง (Role Model) ในด้านความสุภาพ อ่อนน้อม ความเป็นกันเอง และความน่าเคารพ จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความน่าเคารพดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาเชิงระบบ ทั้งในด้านการอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพและการติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมความสุภาพ อ่อนน้อม และภาพลักษณ์ที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำตัวอย่างผ่านการนิเทศครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความน่าเคารพ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภัทร บุญยศิลาพงศ์ (2567) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ด้านความซื่อสัตย์ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาลงนามใน ข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) ร่วมกับคณะครูและกรรมการสถานศึกษา เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการไม่รับสินบนหรือผลประโยชน์ส่วนตน 2) สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาประกาศนโยบายความโปร่งใสของสถานศึกษาต่อสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลแผนงาน งบประมาณ ผลการประเมิน และผลการตัดสินใจสำคัญในช่องทางที่ตรวจสอบได้ และ3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำระบบติดตามและตรวจสอบภายใน (Internal Audit) โดยจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทำแบบประเมินที่ไม่ระบุตัวตน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และรายงานผลการประเมินไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความซื่อสัตย์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการกำหนดมาตรการเชิงนโยบายและกลไกการกำกับติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส การจัดทำข้อตกลงคุณธรรมร่วมกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการป้องกันการทุจริต และการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ขณะเดียวกัน การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและการจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ ยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ลวดคำ (2565) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ด้านความซื่อสัตย์ มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ควรสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยต้องมีตัวแทนครูเข้าร่วมประเมินผลงานในรูปแบบคณะกรรมการและยึดถือผลการประเมินถือเป็นอันสิ้นสุด และ2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินให้ตรงตามหลักเกณฑ์ โดยประเมินจากผลงานตามสภาพจริง ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและหลักความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลักบริสุทธิต์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 3 องค์ประกอบ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ความน่าเคารพ และความซื่อสัตย์ มีจำนวน 18 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยเป็นการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

เพราะอาจช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความน่าเคารพและความซื่อสัตย์ ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นควรนำทั้ง 2 องค์ประกอบไปออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 งานวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*. กรุงเทพฯ
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- กนกอร สมปราชญ์. (2556). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังนานา
วิทยา.
- กัญญา บุตดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรี
นครินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลจรีย์ ประทุม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกวสิน เมืองชู. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1*. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 76–88.
- ไกรสร รักสวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จะเชิงเตรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จักรี ภูมิบุรณ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2559). *อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์การ หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุพงษ์ สอนศรี. (2565). *การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชฎาภรณ์ เพียยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุตินันท์ ชาดรูประชีวิน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ญาดา สามารถ. (2558). *รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณดนัย พุดด้วงเงิน. (2565). *การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐริดา นิพนธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพร ศรีแจ่ม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการ
อาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดนัย กิ่งก้าน. (2553). ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในเครือมูลนิธิลาซาลแห่ง
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दारुरวรรณ ถวิลการ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้าง
ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
41(3), 1 – 13.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคล.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร อัดโน. (2565). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรมวิศกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐใน
จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นภดล รมโพธิ์. (2561). OKRs กับการบริหารโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก

<http://storylog.co/category/knowledge> 10 เมษายน 2568.

_____. (2563). แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จ

อย่างยั่งยืน Objectives and Key Results (OKRs). เข้าถึงได้จาก

<http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs> 10 เมษายน 2568.

นรา สมประสงค์. (2562). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นุชนาถ กรแก้ว (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู

โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอเมือง จังหวัดตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ตาก: วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียง

สมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2552). ความเชื่อถือไว้วางใจภายในองค์การภาครัฐ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 2(2), 63 – 69.
- พัฒนกาญจน์ พวงประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยลูปเบสันดิง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). คุณเข้าใจ "OKRs" ดีแค่ไหน?. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471>
- พิสุทธิ อุปถัมภ์. (2556). ความไว้วางใจและลักษณะธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวัต สุวรรณธนะ. (2564). แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ภูมิพัฒน์ รักพรหมคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(1), 143-160.
- มลฤดี ลีอ่อน (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา สุขกลิ่น. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตนารณ์ ม่วงสาย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: นำศิลปโฆษณา.

- รุ่งนภา คำไฟ. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(1), 50-64.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร Employee engagement. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราทิพย์ เอียนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคารจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วสันต์ แก้วเก่า. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: โรงพิมพ์สมศักดิ์การพิมพ์.
- วรวัจน์ สารถวิล. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วิภาวรรณ เสวพันธุ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิเศษ บุญสนอง. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปร.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วุฒิเกียรติ เชาว์ชอบ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศลิศา สายศรี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงานการพัฒนากการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่มความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: พรินเอบิล.

- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษา
การวางแผนและการบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*, 4(2),
389–411.
- สิริภัทร บุญยศิลาพงศ์. (2567) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วารสารบริหารการศึกษา มศว, 21(40), 251–253.
- สุทวารรณ สอนแก้ว. (2555). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา Ethical
Leadership in School Administration. *วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1–15
- สุธรรมานนท์, เลิศชัย. (2015). ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *APHEIT Journal*, 18(2), 123–145.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรร สุระเสียง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต3. *วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 328.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2568).
เข้าถึงได้จาก [https://www.nacc.go.th/categorydetail/2018083118464105/
20240430155657?](https://www.nacc.go.th/categorydetail/2018083118464105/20240430155657?)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2568).

เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/1HbMzQr5w8xhYxvQZfHECm2INavaJZfH8/view>

หนูไกร มาเชด. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

หงษา วงศ์จำปา. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิรักษ์ ทองโชติ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนุสรณ์ สิงห์โต. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนงค์ศิริ ไรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ. (2560). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่อตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559). แนวทางทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารราชพฤกษ์, 14(3), 87-94.

เอกราช เอียดแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. เข้าถึงได้จาก <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc2021/HMO13/HMO13.pdf> 28 มิถุนายน 2565.
- เอกชัย ลวดคำ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, 422–436.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence relatedness and growth. New York: The Free Press.
- Anil K. & Fatih, M. (2017). Relationship between School Principals' Ethical Leadership Behaviours and Positive Climate Practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100 – 112.
- Arar & Saiti (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126 – 141.
- Becker, H. S. (1960). Note on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls*. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140–155.
- Berghofer, D. (2009). *Institute for Ethical Leadership*. Retrieved March 20, 2020, from: www.ethicalleadership.com/ethicalleadership.htm.
- Cabral – Maly, M., & Hardy, K. A. (2004). *Maintaining High Standards: Ethical Leadership, Global Citizenship and Mentoring*. Retrieved March 29, 2020, from: http://www.mc.maricopa.edu/community/chair/conference/2007/papers/maintaining_high_standards.pdf.
- Catani, M. (2008). *The Living Code Embedding Ethic into the Corporate DNA: The Diamond of Ethical Leadership*. Retrieved March 25, 2020, from: [http://www.ethicsmanagement.info/content.php? pagina=4&type=0](http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0).

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. (2nd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader*. Retrieved from:
<http://www.dawnfrail.com/index.html>
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (1995). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2010). *Principle of Leadership*. (6th ed.). South-Western: CENGAGE-Learning.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Linda, F. (2008). *Business Ethical: Ethical Decision making and Case*. (7th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company.
- Greenberg, J. M., & Baron, R. B. (2000). *Behavior in Organizations*. (7th ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Hassan, S. (2015). *The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees*. Retrieved from : <https://pdfs.semanticscholar>.
- Henry, K. (2009). *Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company*. Chicago: North Park University.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without Easy Answer*. Cambridge. MA: Harvard University Press.
- HREX asia. (2021). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>

- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada [Online]*. Available:
<http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555–573.
- Jameel, AS., Yazen N. M., & Swran, J. J. (2018). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(1), 1–6.
- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. Retrieved 20 May, 2020, from: <https://silo.tamu.edu/wp-content/uploads/2018/07/Ethical-Leadership-OUTCOMES-7-28-09.pdf>
- Khan, A. (2010). *Ethical Manager*. Retrieved from:
<http://www.americanchronicle.com/articles/view Article.asp? article ID=34570>.
- Kalshoven. (2010). *Ethical leadership: through the eyes of employees*. Retrieved from:
<http://www.researchgate.net/publication/254825555>
- Khaire, T. (2009). *Critical current behavior in Josephson junctions with the weak ferromagnet PdNi*. *Physical Review*, 79(9), 094523.
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals'ethical Leadership in Turkey. *Asia Pacific Education*, 8(3), 464–477.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33(1), 499 – 517.
- Kohlberg, L. (1985). Kohlberg's stages of moral development. In W. C. Crain, (Ed.) *Theories of Development*. London: Prentice–Hall.
- Khonevixam. (2017). *The Impact of Ethical Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Frontline Hotel Employees in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic*. Retrieved from : http://jes.rtu.ac.th.>rtunc2017>pdf>OBU_97_Full

- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (7th edition.). New York: McGraw–Hill.
- Mayer, D. M., and others. (2009). *How low does ethical leadership flow? Test of a trickle–down model*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 1–13.
- McCauley, C. D., Moxley, R. S. & Velsor, E. V. (1998). *The Center for Creative Leadership: Handbook for Leadership Development*. San Francisco: Jossey Bass.
- Mihelic, K. K., Lipick, B., & Tekavcic, M. (2010). *Ethical Leadership*. Retrieved from: <https://clutejournals.com/index.php/UMIS/article/view/11/9>.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. Singapore: McGraw Hill.
- Miller, C. A. (1995). *Nursing Care of Older Adult*. (2nd ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Moorhouse, R. J. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from east Tennessee*. Tennessee: A Delphi Investigation, East Tennessee State University.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved August 26, 2020, from: www.derekmowbray.co.uk.
- Nehemiah, K. B., Allida V. B., & Elizabeth, M. R. (2020). *Factors Influencing professional commitment of public secondary school teachers in Trans–Nzoia West Sub–County, Kenya*. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 1(2), 65–73.
- Northouse, Peter G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Prince II, H. T., & Tumlin, G. R. (2009). *An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program*. *International Leadership Journal*, 2(1), 91–128. Retrieved from: <http://www.tesc.edu/ilj>

- Porter & Steers. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). *The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes the Malaysian Case*. (Online). Retrieved from: http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol14_no1_pages_21-32.pdf. [2018, March 20]
- Robinson, D., Perryman, S., Heyday, S. (2004). *The Driver of Engagement*. IES Report 408. n.p.
- Schaufeli, W.B., and Bakker, A.B. 2004 Job demand, job resource, and their relationship with burnout an engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, (25), 293–315.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behaviour*. (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143.
- Seabron, D. G. (2020). *Authentic leadership and factors affecting organizational commitment among professionals*. (Publication No. 27957136) [Doctoral dissertation, Lake University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Watts, T. (2008). *Business Leaders' Values and Beliefs Regarding Decision Making Ethics*. Los Angeles, CA: LULU.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. (8th ed.). New York: University of Albany State.

Yildirim, A., & Bastug, I. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4109 – 4114.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติขอเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายวารินทร์ หอมแฮ้ว

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางสาวฤณลภฤศ ฤวิธคำ

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางศศิธร นาเมืองรักษ์

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๑๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗/๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประกอบ ต้นมูล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๐๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอุไรวรรณ เวยสาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนศรีบะแซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่ารถจักรยานยนต์มือสอง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ผลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่ารถจักรยานยนต์มือสอง เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอเช่ารถจักรยานยนต์มือสองให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกานา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแพดพิทยารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าควาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าก้อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังโพน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซ่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฌลาบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัณิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นผู้นำทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัญญา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธัชพล คุณแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วสุภุต สุวรรณเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมัลลิกา สุขเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๗ ๑๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน นางสาวเมตตา ขาญฉลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิระโชติ ยะไชยศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจิระโชติ ยะไชยศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๓๗ ๑๕๗๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครู จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายวารินทร์ หอมแฮ้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุ่มเหม้า
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
4. นางสาวฤณลภฤต ฤวิศคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นางศศิธร นาเมืองรักษ์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเตือศรีคันไชย
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3
4. นายประกอบ ต้นมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเลาะวิทยาการ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
5. นางอุไรวรรณ เวยสาร ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายธัชพล คุณแก้ว ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
3. นายวสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเตี๋ยศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
4. นางมัลลิกา สุขเกษม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นางสาวเมตตา ชาญฉลาด ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อการจัดการของครู

ผู้วิจัย

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วิไลกาน ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ 5) ความน่าเคารพ และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ปริญญาตรี
- ☐ปริญญาโท
- ☐ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ใช้ความรู้และประสบการณ์ตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและสังคมส่วนรวม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ปราศจากอคติและความลำเอียง ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง แก้ไขปัญหาอย่างทันที่วงที่ โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่เอาเปรียบผู้อื่น							
1.1	ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง บนพื้นฐานของข้อมูล						
1.2	มีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1.3	ตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ						
1.4	ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น						
1.5	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1.6	เปิดเผยผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ให้บุคลากรได้รับรู้						
1.7	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม						
1.8	รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจต่อบุคลากร ปราศจากการคดโกงหรือการใช้กลอุบายต่างๆ มีสัจจะรักษาคำพูด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่อาภิสินจ้าง							
2.1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ						
2.2	เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้						
2.3	เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						
2.4	มีสัจจะ พูดความจริง						
2.5	มีความจริงใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง						
2.6	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน						
2.7	ไม่เห็นแก่อาภิสินจ้าง						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
3. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนางานสู่การสู่ความเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ไม่บิดความผิดให้พ้นจากตน พร้อมควบคุมตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา							
3.1	แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่						
3.2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา						
3.3	มีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ						
3.4	แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น						
3.5	ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น จนสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ						
3.6	ยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ						
3.7	ไม่โยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น						
3.8	สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้อยู่ในวินัยและระเบียบของทางราชการได้ในทุกสถานการณ์						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
4. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดี รักษาชื่อเสียง เอาใจใส่ในกิจกรรมสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความจริงใจ รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร							
4.1	ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย						
4.2	ปฏิบัติตนโดยคำนึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ						
4.3	พร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงสถานศึกษา						
4.4	มีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา						
4.5	เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน						
4.6	รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา						
4.7	หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจน หรือเป็นไปไม่ได้						
4.8	สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร						
4.9	สามารถดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
5. ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเกรงใจผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมรักษาเกียรติของตน เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและไม่ตัดสินคนอื่นเพียงแค่วิถีภายนอก							
5.1	ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน						
5.2	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเกรงใจ						
5.3	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน						
5.4	ไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ข่มเหงบุคลากร						
5.5	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ ความสามารถ และความเชื่อทางศาสนา						
5.6	ไม่ตัดสินบุคลากรเพียงแค่วิถีภายนอก						

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของ
ครูความผูกพันต่อองค์การของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกผ่านการ
 ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งร่างกาย
 และแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจ
 ในองค์การ และมีความตั้งใจที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ รวมถึง
 การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ความผูกพันต่อองค์การของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ และพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อุทิศทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ยอมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ							
1.1	แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ						
1.2	พร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียนและสถานศึกษา						
1.3	แสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานของตนเอง มุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ						
1.4	พร้อมที่จะอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ						
1.5	เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดให้ บรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร							
2.1	มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ไม่ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา						
2.2	พร้อมที่จะปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา และพร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย						
2.3	ประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ						
2.4	มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ให้ผู้เรียนและสถานศึกษา						

ข้อ	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
3. การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ							
3.1	มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก						
3.2	มีความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และมีความรู้สึกผูกพันพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา						
3.3	สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล						
3.4	มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ						
3.5	มีความยินดีที่จะทำงานช่วยผู้อื่น ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตน						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
 นายจิระโชติ ยะไชยศรี
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของคุณ

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูลผู้วิจัย

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-117-1574

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบง

ประธานกรรมการ

ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ แบบประเมินตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเคารพ ใช้ความรู้และประสบการณ์ตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและสังคมส่วนรวม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ปราศจากอคติและความลำเอียง ใช้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเปิดเผยผลการตัดสินใจให้ผู้อื่นได้รับรู้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย				
1.1	ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง บนพื้นฐานของข้อมูล			
1.2	ผู้บริหารมีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้องก่อนการตัดสินใจ			
1.3	ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ			
1.4	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น			
1.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1.6	ผู้บริหารเปิดเผยผลการตัดสินใจให้ผู้อื่นได้รับรู้			
1.7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม			
1.7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม			
1.8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย			
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจต่อบุคลากร ปราศจากการคดโกงหรือการใช้ กลอุบายต่างๆ มีสัจจะพูดความจริง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่อำิสสินจ้าง				
2.1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ			
2.2	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้			
2.3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด			
2.4	ผู้บริหารมีสัจจะ พูดความจริง			
2.5	ผู้บริหารมีความจริงใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยม กลโกง			
2.6	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน			
2.7	ผู้บริหารไม่เห็นแก่อำิสสินจ้าง			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลของการกระทำทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ไม่บิด ความผิดให้พ้นจากตน พร้อมควบคุมตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย				
3.1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่			
3.2	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ตามมา			
3.3	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ			
3.4	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จนสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ			
3.5	ผู้บริหารยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ			
3.6	ผู้บริหารไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับผู้อื่น			
3.7	ผู้บริหารสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ไม่ขัดต่อวินัยและระเบียบ ของทางราชการได้ในทุกสถานการณ์			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
4. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ มีความจงรักภักดี รักษาชื่อเสียง เอาใจใส่ในกิจกรรมสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร				
4.1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย			
4.2	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ			
4.3	ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงสถานศึกษา			
4.4	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา			
4.5	ผู้บริหารเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน			
4.6	ผู้บริหารรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา			
4.7	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจน ที่เป็นไปไม่ได้			
4.8	ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร			
4.9	ผู้บริหารสามารถดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู

ความผูกพันต่อองค์การของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกผ่านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในองค์การ และมีความตั้งใจที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ และพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อุทิศทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ยอมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ				
1.1	ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่			
1.2	ครูพร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา			
1.3	ครูแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานของตน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ			
1.4	ครูพร้อมที่จะอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ			
1.5	ครูเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน			

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนตัว ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร				
2.1	ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
2.2	ครูพร้อมที่จะปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา			
2.3	ครูประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติงานตามแผนงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด			
2.4	ครูสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สถานศึกษา			
3. การรักษาสภาพภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก พร้อมทั้งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร สร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
3.1	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก			
3.2	ครูมีความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา			
3.3	ครูพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา			
3.4	ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน			
3.5	ครูส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา			
3.6	ครูสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
เฉพาะขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของคุณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นายจิระโชติ ยะไชยศรี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นายจิระโชติ ยะไชยศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฌลาภิบาล ประธานกรรมการ
ดร.รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-117-1574

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น
5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความไว้วางใจ
และ 5) ความน่าเคารพ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความยุติธรรม						
0	ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลางบนพื้นฐานของข้อมูล ยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ด้านความยุติธรรม “ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลางบนพื้นฐานของข้อมูล ยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่พวกพ้อง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงบนพื้นฐานของข้อมูล					
2	ผู้บริหารมีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ถูกตองก่อนการตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ					
4	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารเปิดเผยผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้บุคลากรได้รับรู้					
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย					
2. ความซื่อสัตย์						
9	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ					
10	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้					
11	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด					
12	ผู้บริหารมีสัจจะ พูดความจริง					
13	ผู้บริหารมีความจริงใจ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง					
14	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
3. ความรับผิดชอบ						
15	ผู้บริหารไม่เห็นแก่อำิสสินจ้าง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่					
17	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมา					
18	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
20	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น จนสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
21	ผู้บริหารยอมรับผลของการกระทำของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ					
22	ผู้บริหารไม่โยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น					
23	ผู้บริหารสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้อยู่ในวินัยและระเบียบของทางราชการได้ในทุกสถานการณ์					
4. ความไว้วางใจ						
24	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย					
25	ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยคำนึงค่านิยมและจริยธรรมที่สังคมยอมรับ					
26	ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษา โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน					
29	ผู้บริหารรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา					
30	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจน หรือเป็นไปไม่ได้					
31	ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร					
32	ผู้บริหารสามารถดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากับบุคลากร					
5. ความน่าเคารพ						
33	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพ ความอ่อนน้อม ถ่อมตน					
34	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเกรงใจ					
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน					
36	ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ข่มเหงบุคลากร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ความสามารถ และความเชื่อทางศาสนา					
38	ผู้บริหารไม่ตัดสินบุคลากรเพียงแค่มูลค่าภายนอก					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน
ได้แก่ 1) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร 3) การรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่าน
มีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของความ
ผูกพันต่อองค์กรของครู มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
0	ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่าน
มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
“ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียด
รอบคอบ” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
1	ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่					
2	ครูพร้อมที่จะอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา					
3	ครูแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานของตน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ					
4	ครูพร้อมที่จะอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ					
5	ครูเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสถานศึกษา แม้จะไม่ใช่งานของตนเอง					
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
6	ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					
7	ครูพร้อมที่จะปรับแนวคิดและค่านิยมส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับค่านิยมของสถานศึกษา					
8	ครูประชุมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
9	ครูสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สถานศึกษา					
3. การรักษาสภาพภาพของการเป็นสมาชิกองค์กร						
10	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก					
11	ครูมีความภาคภูมิใจ ที่เป็นสมาชิกของสถานศึกษา					
12	ครูพร้อมที่จะปกป้อง รักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา					
13	ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน					
14	ครูส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา					
15	ครูสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-117-1574 e-mail: Jirachot.056gs@gmail.com



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลาภิบาล

ประธานกรรมการ

ดร.รัชดาพรพรณ อินทรสุขสันติ

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-117-1574

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครู

2. สำเร็จการศึกษาระดับ

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบ ที่ค้นหาแนวทาง พัฒนา	ข้อคำถามภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร ด้านความน่าเคารพ	แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
OO 1) ความน่า เคารพ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความ สุภาพ ความอ่อน น้อมถ่อมตน มี ความเกรงใจผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมรักษา เกียรติของตน เคารพและให้ เกียรติผู้อื่น ยอมรับความ แตกต่างระหว่าง บุคคลและไม่ ตัดสินคนอื่นเพียง แค่บุคลิกภายนอก	1) ผู้บริหารไม่ตัดสิน บุคลากรเพียงแค่ บุคลิกภายนอก 2) ผู้บริหารปฏิบัติตน อย่างเหมาะสม รักษาเกียรติของตน 3) ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจในหน้าที่ข่ม เหงบุคลากร	วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างภาพลักษณ์ ที่น่าเคารพ	√					√				
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ ตัดสินบุคลากรจากบุคลิก ภายนอก	√					√				
		แนวทางพัฒนา										
		1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินบุคคล เชิงจิตวิทยาและทักษะการ มองบุคลากรอย่างรอบ ด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ ภาพลักษณ์ภายนอกเป็น เกณฑ์ในการตัดสิน	√					√				

คำอธิบายคำตอบ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก

- O₁ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเคารพ
 - ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเคารพ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเคารพ มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1

- ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตัดสินบุคคลากรจากบุคลิกภายนอก มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
- ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตัดสินบุคคลากรจากบุคลิกภายนอก มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

แนวทางพัฒนา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเชิงจิตวิทยาและทักษะการมองบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ภาพลักษณ์ภายนอกเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเชิงจิตวิทยาและทักษะการมองบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ภาพลักษณ์ภายนอกเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

องค์ประกอบที่ ต้องหาแนวทาง พัฒนา	ข้อคำถามภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์	แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตาม แนวคิด OKRs	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
		2. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดให้ผู้บริหาร สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิต อาสา เช่น พัฒนาพื้นที่ โรงเรียน ดูแล สาธารณประโยชน์ หรือ โครงการเพื่อชุมชน เพื่อ แสดงภาวะผู้นำที่คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก										
		3. ประธานศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาจัดเวทีเสวนา เรื่อง “การบริหารเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม” โดยให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ เครือข่าย คณะครูและชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อ รับรู้ปัญหาและร่วมหาแนว ทางแก้ไข ส่งเสริมให้มีการ ตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และตอบโต้ความต้องการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง										

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายจิระโชติ ยะไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-117-1574 e-mail: JIRACHOT.YA67@snru.ac.th

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.81	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.92	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.84	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.91	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.90	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.87	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.91	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.91	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.87	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.91	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.90	ใช้ได้
2	12	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.92	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.93	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.86	ใช้ได้
2	17	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.89	ใช้ได้
2	18	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.85	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.89	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.89	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.92	ใช้ได้
2	23	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.80	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.82	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.89	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.87	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.94	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.86	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.87	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.84	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.91	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.96	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.85	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.88	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.92	ใช้ได้
2	36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.91	ใช้ได้
2	37	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.91	ใช้ได้
2	38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.96	ใช้ได้

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.74 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.99

ตาราง 33 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.82	ใช้ได้
3	2	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.76	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.50	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
3	6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.68	ใช้ได้
3	7	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.76	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	0	+1	0.80	.63	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.86	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	0	1.00	.78	ใช้ได้
3	14	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.81	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.86 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายจิระโชติ ยะไชยศรี
วัน เดือน ปีเกิด	13 ตุลาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	308 หมู่ 3 ตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแก่ง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2561	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านแก่ง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านแก่ง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3