



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จินตนา อุทัยกลาง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



จินตนา อุทัยกลาง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOLS' ADMINISTRATORS AFFECTING
ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICEAREA OFFICE 2



JINTANA UTHAIKLANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อบรรยากาศองค์การ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ชื่อนักศึกษา

จินตนา อุทัยกลาง

ชื่อปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา

2567

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.82 และบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.593 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจมีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (x_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี (x_6) ด้านความยุติธรรม (x_1) และด้านความน่าเคารพ (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.406 รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 ด้านความยุติธรรม (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.223 และด้านความน่าเคารพ (x_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.202 ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 58.40 ($R^2 = 0.584$) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.28934 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(x_2) + 0.188(x_1) + 0.159(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.361(x_6) + 0.406(x_2) + 0.223(x_1) + 0.202(x_5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ABSTRACT

Thesis Topic	ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOLS' ADMINISTRATORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICEAREA OFFICE 2
Student's Name	JINTANA UTHAIKLANG
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2024
Advisor	Associate Professor Ph.D Pim-on Sod-ium

This research has the following objectives: to study the level of ethical leadership qualities of school administrators in schools under the office Loei Primary Educational Service Area Office 2, to study the organizational climate in schools under the office Loei Primary Educational Service Area Office 2, to study the relationship between the ethical leadership qualities of school administrators and the organizational climate in schools under the office Loei Primary Educational Service Area Office 2, and to study the leadership of schools' administrators affecting organizational climate in schools under the office Loei Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in this research are government officials, teachers, and educational personnel in schools under the supervision of Loei Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2566, consisting of administrators and teachers, totaling 295 people. The research tool used is a survey questionnaire with approximately 5 levels. The reliability of the variables of ethical leadership qualities of school administrators is 0.82, and the organizational climate in schools is 0.81. The statistical analysis used descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics such as Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis using the Stepwise method to identify significant variables, and using the obtained statistics to create a prediction equation.

The research findings are as follows:

1. The level of ethical leadership qualities of educational administrators in schools under the jurisdiction of Loei Primary Educational Service Area Office 2, overall is at the highest level.

2. The organizational climate level in the school under the jurisdiction of Loei Primary Educational Service Area Office 2, overall is at a high level.

3. Analyzing the relationship between the ethical leadership qualities of educational administrators and the organizational climate in schools under the jurisdiction of Loei Primary Educational Service Area Office 2, using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, it was found that the ethical leadership qualities of educational administrators overall have a moderate positive relationship at 0.593, which is statistically significant at .01 level.

4. Analyzing the impact of ethical leadership qualities of educational administrators on the organizational climate in schools under the jurisdiction of Loei Primary Educational Service Area Office 2, it was found that out of the 6 components analyzed, 4 components, namely Integrity(x_2), Citizenship(x_6), Fairness(x_1), and Respect(x_5), showed statistically significant relationships at the .01 level.

The variable with the best predictive power is Integrity(x_2), with a coefficient of prediction equal to 0.406, followed by Citizenship(x_6) with a coefficient of prediction equal to 0.361, Fairness(x_1) with a coefficient of prediction equal to 0.223, and Respect(x_5) with a coefficient of prediction equal to 0.202. These four components can collectively predict the organizational climate within schools under the jurisdiction of Loei Primary Educational Service Area Office 2 (Y) with an efficiency of 58.40% ($R^2 = 0.584$) and a prediction standard error of ± 0.28934 . The prediction equation is as follows:

Regression equation in standardized score

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(x_2) + .188(x_1) + 0.159(x_5)$$

Regression equation in raw score

$$\hat{Z} = 0.361(x_6) + 0.406(x_2) + .223(x_1) + 0.202(x_5)$$

Keywords: Ethical leadership of school administrators, organizational climate in schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ รศ.ดร. พิมพอร์ สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นที่พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ดร. สมยงค์ สีขาว ผศ. ภราดร ธีชัยพิชิตกุล ดร. บุลยาวิ ธิรคุณธนเศรษฐ์ นางสาวศันสนี โคตรชมภู และนางสาวปริยาพร ศรีเกตุ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ ญ	
สารบัญตาราง (ถ้ามี).....	ฅ
สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี).....	ท
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ถ้ามี).....	ธ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2. คำถามการวิจัย.....	4
1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4. สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.6. ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	13
2.1.1. ความหมายของผู้นำ.....	13

2.1.2.	นิยามความหมายของภาวะผู้นำ.....	14
2.1.3.	ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	16
2.2.	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	17
2.2.1.	ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	17
2.2.2.	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	20
2.2.3.	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	22
2.2.4.	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)...	30
2.3.	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน.....	40
2.3.1.	ความหมายของบรรยากาศองค์การ.....	40
2.3.2.	ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	41
2.3.3.	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....	42
2.3.4.	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน(Organizational climate of schools).....	48
2.4.	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	57
2.4.1.	สภาพทั่วไป.....	57
2.5.	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน.....	62
2.5.1.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....		72
3.1.	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2.	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
3.3.	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	75

3.4.	การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
3.5.	การวิเคราะห์ข้อมูล	78
3.6.	การวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		81
4.1.	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.2.	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
4.3.	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	84
4.4.	ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	92
4.5.	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	100
4.6.	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	109
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ		118
5.1.	สรุปผลการวิจัย	119
5.1.1.	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	119
5.1.2.	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	121
5.1.3.	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	122

5.1.4.	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	124
5.2.	อภิปรายผล.....	125
5.2.1	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	125
5.2.2	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2.....	126
5.2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2.....	128
5.2.4	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	129
5.3.	ข้อเสนอแนะ.....	130
5.3.1	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้.....	130
5.3.2	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	131
	รายการอ้างอิง.....	132
	ภาคผนวก.....	143
	ภาคผนวก ก.....	144
	ภาคผนวก ข.....	146
	ภาคผนวก ค.....	152
	ภาคผนวก ง.....	160

ภาคผนวก จ.....	164
ภาคผนวก ฉ.....	167
ภาคผนวก ช.....	174
ภาคผนวก ซ.....	176
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	180



สารบัญตาราง (ถ้ามี)

หน้า

ตารางที่ 1	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ...	26
ตารางที่ 2	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators).....	38
ตารางที่ 3	การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน.....	45
ตารางที่ 4	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Organizational climate of schools)	54
ตารางที่ 5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่.....	73
ตารางที่ 6	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	76
ตารางที่ 7	ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม	77
ตารางที่ 8	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	83
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	85
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม (fairness) (X_1) โดยภาพรวมและรายข้อ	86

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) (X ₂) โดยภาพรวมและรายข้อ	87
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ (Trust) (X ₃) โดยภาพรวมและรายข้อ	88
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X ₄) โดยภาพรวมและรายข้อ	89
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ (Respect) (X ₅) โดยภาพรวมและรายข้อ	90
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X ₆) โดยภาพรวมและรายข้อ	91
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	92
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y ₁) โดยภาพรวมและรายด้าน	93
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y ₂) โดยภาพรวมและรายด้าน	94
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y ₃) โดยภาพรวมและรายด้าน	95

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y ₄) โดยภาพรวมและรายด้าน	96
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y ₅) โดยภาพรวมและรายด้าน.....	97
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y ₆) โดยภาพรวมและรายด้าน.....	98
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (Y ₇) โดยภาพรวมและรายด้าน	99
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	100
ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure)(y ₁).....	102
ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (y ₂).....	103
ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (y ₃).....	104
ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (y ₄).....	105

<p>ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความ รับผิดชอบงาน (responsibility) (y_5).....</p>	<p>106</p>
<p>ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการ ยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (y_6).....</p>	<p>107</p>
<p>ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความ เสี่ยงของงาน (risk) (y_7).....</p>	<p>108</p>
<p>ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม.....</p>	<p>109</p>
<p>ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1).....</p>	<p>110</p>
<p>ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1).....</p>	<p>111</p>
<p>ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2).....</p>	<p>112</p>
<p>ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3).....</p>	<p>113</p>

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X) ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (y_4)..... 114

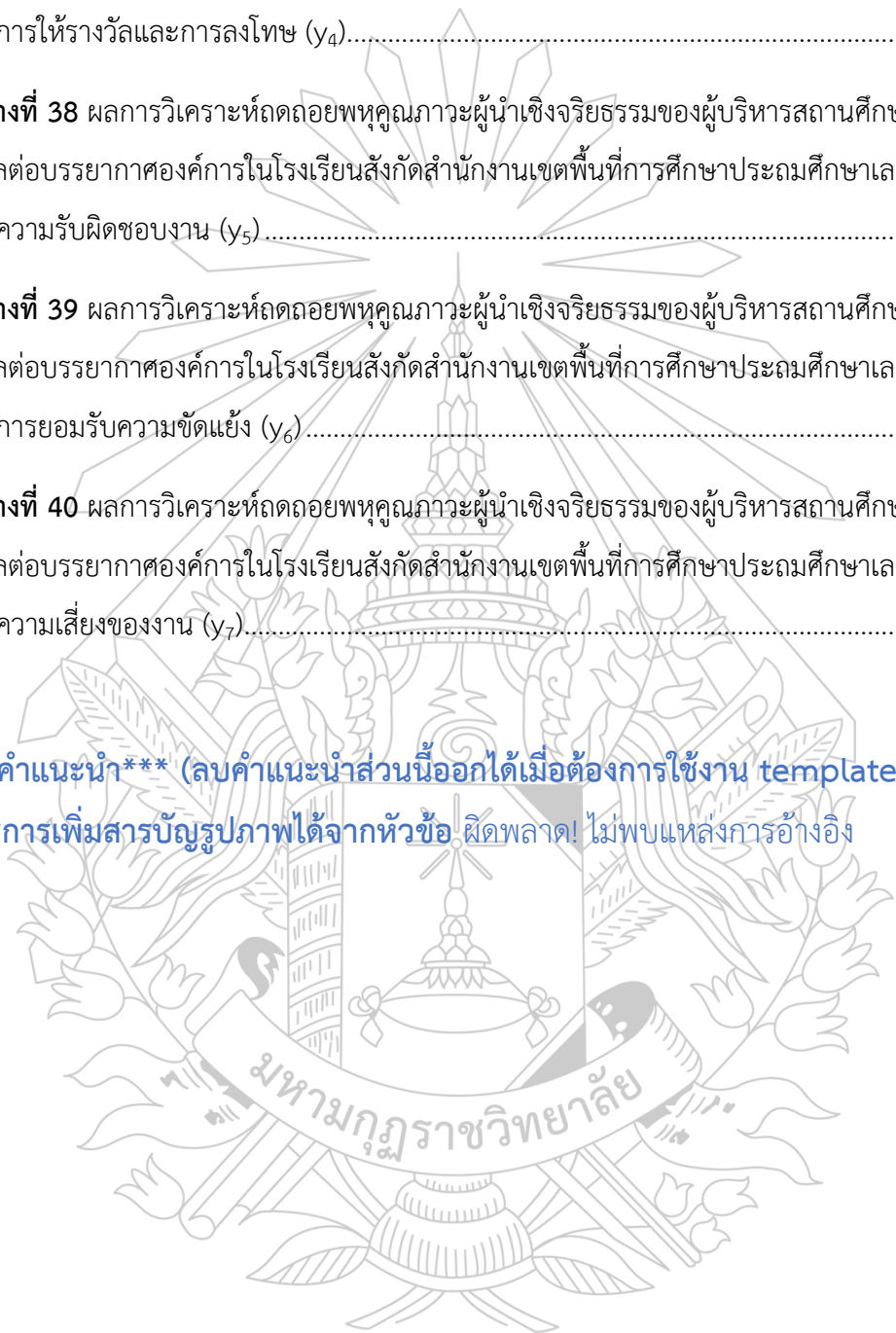
ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (y_5)..... 115

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (y_6)..... 116

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (y_7)..... 117

*****คำแนะนำ***** (ลบคำแนะนำส่วนนี้ออกได้เมื่อต้องการใช้งาน template)

ดูวิธีการเพิ่มสารบัญรูปลูกภาพได้จากหัวข้อ **ผิดพลาด! ไม่พบแหล่งการอ้างอิง**

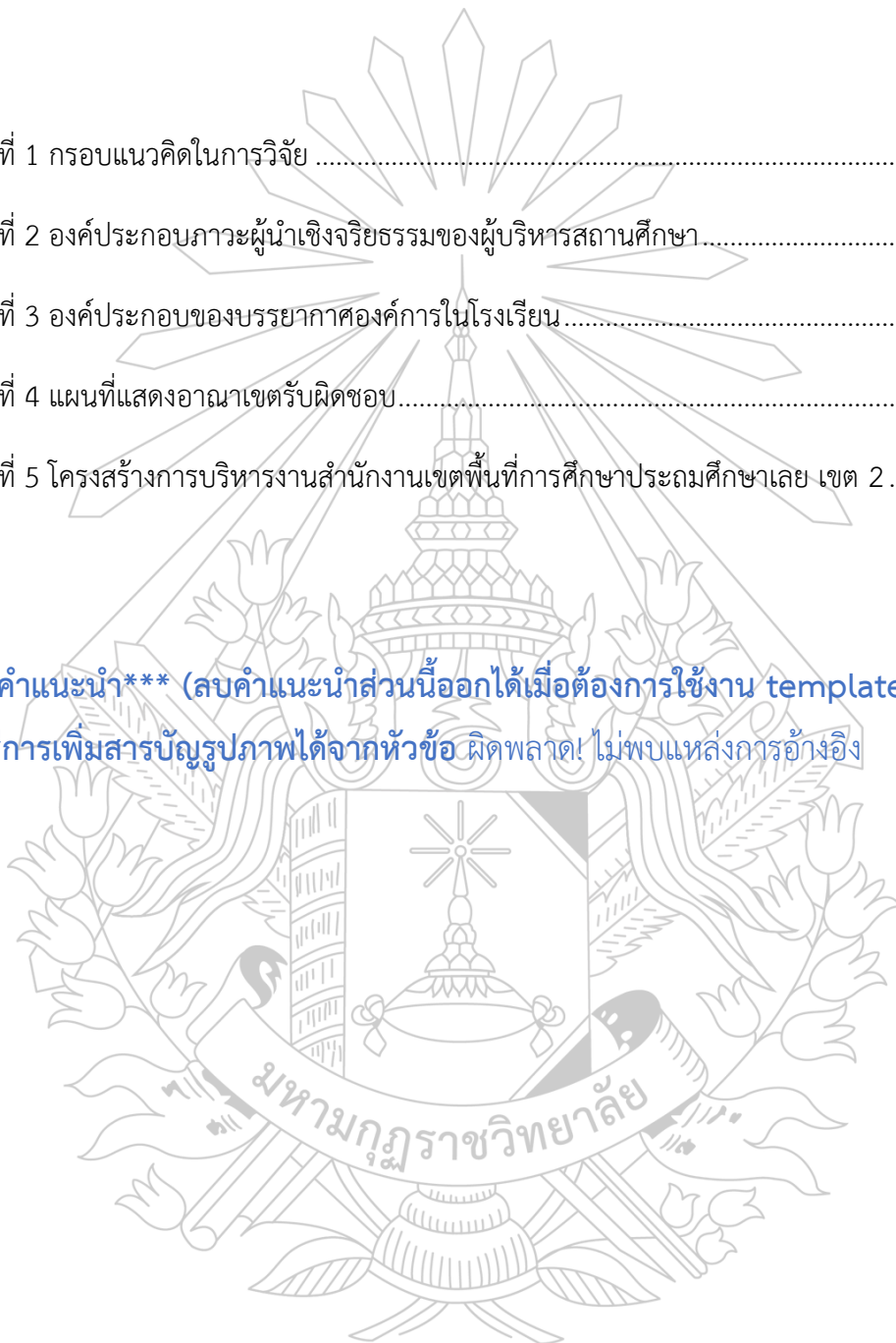


สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	29
ภาพที่ 3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	47
ภาพที่ 4 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบ	57
ภาพที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	60

คำแนะนำ (ลบคำแนะนำส่วนนี้ออกได้เมื่อต้องการใช้งาน template)

ดูวิธีการเพิ่มสารบัญรูปภาพได้จากหัวข้อ ผิดพลาด! ไม่พบแหล่งการอ้างอิง



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ถ้ามี)

iThesis	ไอทีลิส
PLA	Poly lactic acid
ρ	ความหนาแน่น

คำแนะนำ (ลบคำแนะนำส่วนนี้ออกได้เมื่อต้องการใช้งาน template)

หลังจากกรอกข้อมูลเสร็จให้นำเส้นตารางออก โดยเลือกทั้งตารางและคลิกขวา ไปยัง borders และเลือกนำเส้นตารางออก



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัจจุบันมีภาวะผู้นำหลายแบบที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของภูมิสังคม ซึ่งแต่ละแบบ ล้วนแล้วแต่ มุ่งเน้นเพื่อทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นภาวะผู้นำ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการในยุคสังคมปัจจุบัน และ สถานการณ์และแนวโน้มสังคมโลกเกิดการเลือนไหลของกระแสวัฒนธรรมโลกที่ผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เรียนรู้และการบริโภคในรูปแบบต่าง ๆ อาทิการใช้สื่อ ออนไลน์ในการจับจ่ายใช้สอยการทำธุรกรรมต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผ่าน เครือข่ายสังคมออนไลน์โดยไม่จำเป็นต้องรู้จักตัวตนซึ่งกัน และกัน การบริโภคสื่อหลายช่องทางในช่วงเวลาเดียวกัน คน ให้คนไทยเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไร้ขีดจำกัด เกิดการสร้าง วัฒนธรรมร่วมสมัย และมีโอกาสสำหรับการสร้างสรรค์ สินค้าและบริการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศงาน เดียวกัน ก่อให้เกิดวิกฤตทางวัฒนธรรม เนื่องจากขาดการ คัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงาม จนทำให้คนไทย ละเลย อัตลักษณ์มีพฤติกรรมที่เน้นบริโภคนิยมและค่านิยม ที่ซึ่ง ใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ ไม่เคารพสิทธิคนอื่น ขาดความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียคุณค่าทางวัฒนธรรมดั้งเดิม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในสังคมไทย (ดาว รุวรรณ ฤวิลาการ, 2564)

ในความเปลี่ยนแปลงของสังคมอันสืบเนื่องมาจาก ความเป็นโลกาภิวัตน์(Globalization) ความเจริญก้าวหน้า ของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเป็นสังคมข้อมูล ข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีกับการเรียน เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณี การมีจุดหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) รวมถึง สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนี้ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มี คุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลงประชาชนจำนวนมากไม่ เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรมไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมี ปัญหา ความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุมีความเห็นแก่ตัว ขาดความเชื่ออาทร ขาดการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิด วิกฤตการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤตการณ์แห่งการอยู่ ร่วมกัน (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2560) ในส่วน

ของพระธรรม คำสอนมองว่า เหตุผล ประโยชน์สุขที่แท้เป็นใหญ่ เป็น เกณฑ์เป็นมาตรฐาน เมื่อถือธรรมเป็นใหญ่ก็เห็นแก่ธรรม เห็นแก่ความจริง ความถูกต้องความดีงาม และยึดถือตาม หลักการ กฎ กติกา รวมทั้ง กฎหมาย ตั้งธรรมาธิปไตยเป็น เกณฑ์ในการตัดสินใจ ก็จะไม่เอนเอียงไปข้างไหน ไม่เห็นแก่ ผลประโยชน์ไม่เห็น แก่พรรคพวก ไม่เห็นแก่คะแนนนิยม เป็นต้น และจะมีความชัดเจนในการทำงาน” และ พระมหา วุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี, 2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของผู้นำในการพัฒนาจริยธรรมของคนในองค์กรว่า “ปัญหาจริยธรรมของบุคคลส่งผล ให้เกิดปัญหาสังคมจนกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมืองนั้น อยู่ในความ รับผิดชอบของทุกคนในสังคม เพราะสังคมเป็นลักษณะ สังคมประกิต (socialization)คือทุกองค์การที่อยู่ในสังคม จะต้องร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข โดยองค์การหรือสถาบันที่อยู่ในสังคมจะต้องมีหน้าที่ชัดเจน คนในสังคม ให้เป็นคนที่มีจริยธรรม ให้บุคคลในสังคม ความรุนแรง ความเห็นแก่ตัวลบลพพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ การจัดการดังกล่าวจึงต้องเริ่มที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้กำหนดชะตา กรรมของทั้งตัวผู้นำ ผู้ตามขององค์การ ถ้าองค์การใดมีผู้นำ ที่มีจริยธรรมที่เปี่ยมไปด้วยภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมเป็น พื้นฐานองค์การนั้น ๆ ย่อมมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้าการ กลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม องค์การนั้น ๆ ก็ย่อมจะพบ แต่ความล้มเหลว ผู้บริหารกับผู้นำคือคนคนเดียวกัน ทำ หน้าที่เหมือนกัน ผู้บริหารคือ ผู้มีศิลปะในการใช้คนให้ทำงาน และโดยเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว ต้องก่อให้เกิด ภาวะคนก็ สำราญงานก็สำเร็จ” ผู้บริหาร การศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่ความรู้คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการ และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบ ตามมาซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่ มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนา ศักยภาพผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความหวังของ การเป็นแบบอย่างที่ดีเพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอก สถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและ คุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (รัตติกรณ์จง วิศาล, 2560) จากสภาพความเป็นมาของปัญหาในสังคมซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมและ ทางแก้ปัญหาคือป้องกันด้วยการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น

บรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของหรือการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการทำงาน ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารปัจจัยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน(ศิริประภา ชูปวา) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดี และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่ดีย่อมจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (วันทิพย์ สามหาดีไทย, 2560) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ (structure) ความรับผิดชอบ (responsibility) การให้รางวัล (reward) ความเสี่ยงของงาน (risk) ความอบอุ่น (warmth) การสนับสนุน (support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)(เกรลีย์ ตรีภูลสุขทรัพย์, 2564)

บรรยากาศองค์การเป็นประเด็นที่สำคัญในการศึกษาองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถเชื่อมโยงความรู้สึกผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่สะท้อนองค์กร อันมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมทัศนคติของครูและผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้บรรยากาศที่ดียังสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิธีการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การไม่ได้หมายถึงเพียงแต่ว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย (ปุณยนุช จิณณธิตา, 2560)

จากความสำคัญที่กล่าวมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ทำหน้าที่กำกับดูแลประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเขต ที่เป็นทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) และในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานต้องมีการวางแผนบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อให้การบริหารงานนำมาซึ่งความสำเร็จสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ร่วมงาน และพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรมนำความรู้ต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4. สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.4.2 มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 14 แหล่ง สรุปได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) ความไว้วางใจ (Trust) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความน่าเคารพ (Respect) และ 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 12 แหล่ง สรุปได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) 5) ความรับผิดชอบต่องาน (responsibility) 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 7) ความเสี่ยงของงาน (risk) จากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความน่าเคารพ (Respect) 5) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

1.6.1.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 4)

การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 7) ความเสี่ยงของงาน (risk)

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,261 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,124 คน รวมทั้งสิ้น 1,261 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน รวมทั้งสิ้น 295 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608)

1.6.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.6.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 14 ท่าน ดังนี้ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) สมพร คำเตย (2560) ทวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) รัตนา สุขกลิ่น (2562) ศิริประภา ชูปวา (2563) ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) วันเฉลิม รูปสูง (2564) รัชชัย ปินใจ (2564) จตุพงษ์ สอนศรี (2565) สมใจ ด้วงทอง (2565) สุทวารรณ สอนแก้ว (2565) อิงสรานู ศรีม่วง (2565) Özgenel & Aksu (2020) Sabir (2021) Vikaraman et al. (2021) สรุปได้ 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- 3) ความไว้วางใจ (Trust)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความน่าเคารพ (Respect)
- 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

1.6.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 12 ท่าน ดังนี้ วันทิพย์ สามหาตไทย (2560) ขวัญตา บาลโสง (2560) กิริติภาพพัชร กษิติศ (2560) ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ (2561) กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) พารตี เพ็ชรชนะ (2563) ณัฐพงษ์ จันทร์ปุม (2563) เกวลี ตระกูลสุทรัพย์ (2564) ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564) อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย (2564) Sertel & Tanriogen (2019) Canli & Ozdemir (2022) สรุปได้ 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure)
- 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)
- 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)
- 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility)
- 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)
- 7) ความเสี่ยงของงาน (risk)

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และส่วนรวมที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.7.1.1 ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกด้านการปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย แสดง ตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

1.7.1.2 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจ ใ้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนรวม

1.7.1.3 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้าง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

1.7.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.7.1.5 ความน่าเคารพ (Respect) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความตระหนัก ชาบซึ่ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขา ด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง

1.7.1.6 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

1.7.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.7.2.1 โครงสร้างองค์การ (organizational structure) หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผนกระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.7.2.2 การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การในการได้รับการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพจากผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) หมายถึง บรรยากาศองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย

กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมี การตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงานแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมี ประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

1.7.2.4 การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความ เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันในการ เลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดย ประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

1.7.2.5 ความรับผิดชอบงาน (responsibility) หมายถึง พฤติกรรมการเอาใจใส่ ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตาม วัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยอมรับใน ข้อผิดพลาดและแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

1.7.2.6 การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การยินยอมให้มีการขัดแย้ง ในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผล และรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องให้เหตุผลเข้าไปไกลเกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.7.2.7 ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการ บริหารจัดการโดยเกิดความความเสียหายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของ บริบทและทรัพยากรในองค์การให้มีการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทาง วิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการ ศึกษาที่แบ่งโครงสร้างโดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม การบริหารการจัดการทางการศึกษาของโรงเรียนที่รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอวังสะพุง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน อำเภอ ผาขาว อำเภอ ภูหลวง และอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลักทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.7.6.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 องค์การ หมายถึง โรงเรียนที่มีอำนาจและจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไปได้

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

2) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
 - 2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3.4 องค์ประกอบปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1. ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวความหมายของผู้นำ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณรงค์ รัตน์โสภ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้มีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งการยอมรับเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการนำองค์การ สามารถชี้นำหรือให้ความช่วยเหลือสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565, หน้า) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพลมีอำนาจ มีความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

ปฏิฐาน มหิเมือง (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง คือบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง ปลุกปั่น ชี้นำบุคคลอื่นและนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติภารกิจงาน ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้นำในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่มที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีความสามารถในการชักจูง ปลุกปั่น ชี้นำบุคคลอื่นและนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติภารกิจงานปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความรู้ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

2.1.2. นิยามความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ ความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็น เวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วม ที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

พระมานิต ธมทินโน (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น การจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับจนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรวารณ อินเกิด (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงานตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการชี้แนะหรืออำนวยการต่อพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆและผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนี้ยังต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธัญรัตน์ จันทร์คำ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 12) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการใช้ศิลปะในการ โน้มน้าว หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีอิทธิพล มีความสามารถในการใช้ทักษะอิทธิพลอำนาจ และแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Siththam (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ หัวหน้ทางด้านจิตใจ เป็นทักษะอย่างหนึ่ง ที่สามารถจัดการทั้งงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้า แต่เป็น Soft Skill อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลตามตำแหน่งหน้าที่ในการจูงใจคน มีความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ประสานสัมพันธ์กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวนหรือด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.1.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร แล้วผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร เพราะผู้นำจำเป็นต้อง ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน นำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ ดังนั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

พัฒนางศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้อยู่บังคับกับบัญชาเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกันการพัฒนาก็จะเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำคือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่า การมองการณ์ไกลการสร้าง การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมี อยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากร และลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนา ตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผูู้ได้ บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์กรก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยคำสองคำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) กับ คำว่า จริยธรรม (ethical) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีรากฐานแนวคิดมาจากหลักคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของศาสนา นอกจากจะเป็นภาวะผู้นำที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร ยังมุ่งเน้นการใช้จริยธรรมในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

คำพร กองเตย (2560 , หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับ การพัฒนามาเป็นลำดับแล้วเริ่มจากคิดค้นพัฒนาที่มีการทดลองปฏิบัติก่อนและถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมาประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม และกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลักอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562: 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในกรนำไปในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุด มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามทำนองครองธรรม ประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติในความรู้ความสามารถของผู้ตาม รวมถึงช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการทางจริยธรรม

Brown and Trevino (2006, pp. 596-616) อ้างอิงใน วิวภาตี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Fairness) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) และเป็นผู้มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน มีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

Freeman and Stewart (2006:2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือ การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีจากการมีค่านิยมที่ถูกต้อง อีกทั้งสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่น รวมไปถึงการมีความสามารถที่จะซบยั้งซังใจ และอดทนต่อสิ่งยั่วยวนใจต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้

Neubert et al. (2009) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ ถือ 1) เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการ ของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต 2) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรำนำ และพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย 3) สามารถอธิบายในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Berghofer (2008) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเต็มไปด้วยความไว้วางใจ (trust) การทำหน้าที่จะเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ (honesty) การบังคับบัญชาจะทำได้ด้วยความเคารพ

(commands respect) จะมีวิธี ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (fairness) เสมอรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบ เกียรติยศชื่อเสียง (honor) และความจงรักภักดี (loyalty) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เข้มแข็ง น่าเชื่อถือ(strong) ใจกว้างใจเมตตา(generous) เต็มไปด้วยความรักความเอ็นดู(full hearted) เป็น บุคคลที่น่าไว้นับถือเชื่อใจ(trustworthy) เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว(resolute)

Wayne State Collège (2008) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกันระหว่างการทำตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ethical behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์การ ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทางจริยธรรมและการตรวจสอบว่าองค์กรมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ ด้านจริยธรรมขององค์การ

Heikkinen (2009) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าหมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่า ผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดิน เพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติ ของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

Josephson Institute of Ethics (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) 2) ความเคารพ (Respect) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความยุติธรรม (Fairness) 5) การห่วงใยผู้อื่น (Caring) 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

Neubert et al. (2009, p. 159) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม พฤติกรรมการนำ และ พฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบาย ในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tomlin (2009, p. 96) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรมมี กระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประ โยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ขอมีส่วนร่วมกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัย กันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จการ บรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อม

โน้มน้าวใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ เป็นผู้มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งรูปแบบได้รับความนิยมเป็นอย่างมากสำหรับการนำองค์กร ปัจจุบันพบว่า มีการขับเคลื่อนภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและมีอิทธิพลต่อองค์กร สถานศึกษาจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ประสบการณ์ ในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กรและนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

กนกวรรณ บุญเรือง (2560, หน้า 1412) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีคุณสมบัติผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านการบริหารจัดการคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เวลา มีบุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและแสดงความสามารถให้สูงขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 60) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ
2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นທີ່เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ

4. ครอบครัวยังมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป

5. ทำให้ห้องค์การหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

รัตนา ศุขกลิ่น (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและองค์การ ในด้านความสำคัญต่อตนเอง เพราะผู้นำจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน และทั้งต่อองค์การ เพราะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มที่ ทำให้การบริหารจัดการในองค์การราบรื่น และนำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Moriarty (1992 อ้างถึงใน จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล, 2561: 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตามตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง จะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติของผู้นำและผู้ตามจะบรรลุถึงผลความสำเร็จสูงสุดต้องเกิดจากการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาทอาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้นำเชื่อถือในตนเองใส่ใจในสิทธิและศักยภาพของคนสร้างระบบกลุ่ม โดยใช้การนำแบบประสานความร่วมมือด้วยการนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบของผู้นำ จะต้องช่วยผู้ตามประเมินค่านิยมและความต้องการเพื่อที่จะยกระดับการกระทำให้สูงขึ้นจนถึงระดับค่านิยมด้านอิสรภาพ ความยุติธรรม และความเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอัน

ดิงามหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งต้องรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

2.2.3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ เพื่อมาสังเคราะห์และกำหนดประเด็นขององค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

2.3.3.1 เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) การเอาใจใส่

2.3.3.2 คำพร กองเตย (2560, หน้า 11-13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความซื่อสัตย์

2.3.3.3 วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 8-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความน่าไว้วางใจ 3) ความน่าเคารพ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเป็นพลเมืองดี

2.3.3.4 รัตนา สุขกลิ่น (2562, หน้า 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2.3.3.5 ศิรประภา ชูปวา (2563, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้อंकประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 6 อंकประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพปัจเจกบุคคล 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี

2.3.3.6 ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10-12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู ได้อंकประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 7 อंकประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

2.3.3.7 วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 8-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ได้อंकประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 7 อंकประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

2.3.3.8 รัชชัย ปินใจ (2564, หน้า 5-6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้อंकประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 อंकประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความซื่อสัตย์

2.3.3.9 จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ได้อंकประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 อंकประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) ความเอาใจใส่บุคคลอื่น มีน้ำใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีความยุติธรรม เที่ยงตรง 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ

2.3.3.10 สมใจ ต่วงทอง (2565, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ได้อंकประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประสานประโยชน์สุข 2) การสร้างศรัทธา 3) การยืนหยัดอยู่บนความจริง 4) การกล้าเผชิญปัญหา 5) การสรรสร้างพลังให้ทีมงาน

2.3.3.11 สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 8-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ความเคารพ (respect) 4) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) 5) ความยุติธรรม (equity)

2.3.3.12 อิงสรอายุ ศรีม่วง (2565, หน้า 11-12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการแบ่งอำนาจ 3) ด้านความชัดเจนในบทบาท 4) ด้านการดูแลผู้อื่น 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม 7) ด้านความใส่ใจในระยะยาว

2.3.3.12 Özgenel & Aksu (2020, หน้า 187) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พลังของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการทำนายสุขภาพขององค์กร ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) การข่มขู่ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความเป็นพลเมืองดี 5) ความผูกพัน 6) ความยุติธรรม 7) การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู 8) ผลการปฏิบัติงาน

2.3.3.13 Sara Sabir (2021, หน้า 35) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและผลกระทบต่อความมุ่งมั่นของครูในปากีสถาน ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกล้าหาญ 2) ประโยชน์ส่วนรวม 3) การควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเอง และมีความซื่อสัตย์ 4) ยึดงานและบุคลากรเป็นศูนย์กลาง 5) ด้านการยอมรับ 6) ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม 7) ไหวพริบและความเข้าใจ 8) การมีส่วนร่วม

2.3.3.14 Vikaraman et al. (2021, หน้า 182) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำทางจริยธรรมและความไว้วางใจในหมู่ผู้นำโรงเรียนรัฐบาลในประเทศมาเลเซีย ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความเข้าใจ 2) ความเป็นธรรม 3) การแบ่งปันอำนาจ 4) คำมั่นถึงความยั่งยืน 5) คำแนะนำด้านจริยธรรม 6) การชี้แจงบทบาทหน้าที่ 7) ความซื่อสัตย์

จากผลการศึกษาเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการจาก 14 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้



ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศรี สมเรือน (2560)	สมพร คำตย (2560)	วิภาวดี อินทรรัฐช่วง (2561)	รัตนา ศุขกลิ่น (2562)	ศิริประภา ขุนป่า (2563)	กาญจนา บุญยธิกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รมชัช ปันใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สมใจ ตวางทอง (2565)	สุทวารธรรม สอนแก้ว (2565)	อิงสรายุ ศรีงาม (2565)	Özge Nel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikarman et al. (2021)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	79
2. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓		✓	✓		✓					✓			8	29
3. ความยุติธรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			12	86
4. การเอาใจใส่ระยะยาว	✓								✓							3	21
5. ความน่าเคารพ		✓	✓		✓	✓		✓			✓					6	43
6. ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓					7	50
7. ความเป็นพลเมืองดี			✓		✓	✓		✓			✓		✓			5	36
8. การมีวินัย				✓												1	7
9. การเป็นแบบอย่างที่ดี				✓												1	7
10. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม				✓												1	7
11. ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ				✓												1	7
12. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						✓							✓			2	14
13. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม							✓							✓		2	14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศิริ สมเอน (2560)	สมพร คำเตย (2560)	วิภาวดี อินทร์สูง (2561)	รัตนา ศุภกลิ่น (2562)	ศรประภา ชูป่า (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธิฤทธิง (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รมชัช ปิงใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สไมใจ ดวงทอง (2565)	ศิวารธรรม สอนแก้ว (2565)	อิงสาย ศรีสว่าง (2565)	Özgenel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikaraman et al. (2021)	ความถี่	ร้อยละ
14. ความอ่อนน้อมถ่อมตน							✓			✓						2	14
15. ความเห็นอกเห็นใจ							✓									1	7
16. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล							✓									1	7
17. การเสริมพลังอำนาจ							✓									1	7
18. มีวิสัยทัศน์									✓							1	7
19. มีความสามารถในการตัดสินใจ									✓							1	7
20. การยืนหยัดอยู่บนความจริง										✓						1	7
21. การกล้าเผชิญปัญหา										✓				✓		2	14
22. ความชัดเจนในบทบาท												✓				2	14
23. ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม												✓		✓		3	21
24. ด้านความเอาใจใส่ระยะยาว												✓		✓		2	14
25. ความพึงพอใจในการทำงาน													✓			1	7

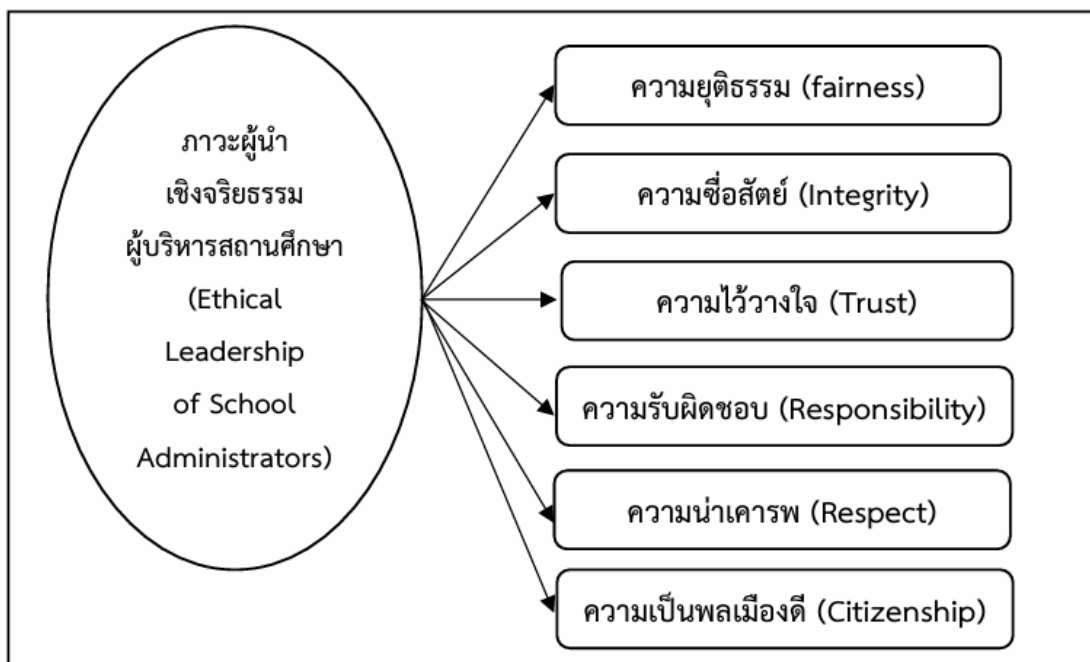
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศิริ สมเอน (2560)	สมพร คำเตย (2560)	วิภาวดี อินทร์สูง (2561)	รัตนา ศุขกลิ่น (2562)	ศรประภา ชูป่า (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธิชัยกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปันใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สใจ ดวงทอง (2565)	สุพาวรรณ สอนแก้ว (2565)	อิงสรายุ ศรีม่วง (2565)	Ozgenel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikaraman et al. (2021)	ความถี่	ร้อยละ
26. ความผูกพัน													✓			1	7
27. การรับรู้ความสามารถของตนเอง													✓			1	7
28. ยึดงานและบุคลากรเป็นศูนย์กลาง														✓		1	7
29. ด้านการยอมรับ														✓		1	7
30. ไหวพริบและความเข้าใจ														✓	✓	2	14
รวม	4	5	5	5	6	7	7	5	5	5	5	7	8	8	7		100

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 14 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 34 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรม (fairness)
- 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- 3) ความไว้วางใจ (Trust)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความน่าเคารพ (Respect)
- 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหาร สถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)

2.2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยุติธรรม (fairness)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 55) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นผู้ไม่มีเหตุมีผลตลอดจนไม่เอารอดเอาเปรียบให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43-44) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการด้วยความเป็นกลาง และมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจ ด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจ ด้วยความถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 35) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลางเปิดเผย และไม่ลำเอียงมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงโดยการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญจะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง และต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้มีส่วนร่วมในสถานศึกษารัฐสภาเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาสมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทัน่วงที

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 21-22) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความเที่ยงตรงปราศจากอคติมีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความยุติธรรม เทียงตรง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความยุติธรรม (equity) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรมเป็นกลางมีกระบวนการ ไม่มีความลำเอียง ไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเขามาร่วมตัดสินด้วยหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องและมีคุณธรรมจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านการปฏิบัติโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความซื่อสัตย์

(Integrity)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลได้ มีความซื่อตรง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

คำพร กองเตย (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่นการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ดังนี้

1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องการ

เขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี วัตจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

2) ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพวัตจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3) ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีจิตใจที่จริงจังจริงใจ ไม่ใช่เล่นเหลี่ยมกลโกง ไม่ใช่โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่อำมีสินจ้าง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ วัตจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด วัตจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสจริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญาและพันธสัญญา

รณชัย ปิ่นใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา มีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ปราศจากการขโมย การคดโกง นำเสนอข้อเท็จจริง ในการบริหารสถานศึกษา ในงาน 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

2.2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความไว้วางใจ (Trust)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา

สมคำพร กองเตย (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 8) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ศิริประภา ชูปลา (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึงพาอาศัยกัน มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงความจริงใจ มั่นคงทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้ดี

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำใหญ่กลางใจไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ รักษาสัญญา บริหารงานด้วยความจริงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจสร้างความเชื่อมั่นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

2.2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12-13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบต่อวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหาที่จนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระวิง และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่เป็นผู้โลภมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเทระวิง

และมีความพร้อมในการทำงาน ไมโยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

ศิริประภา ชูปวา (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน และการเป็นอยู่ของตนเอง และ ผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สุทาวรรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นค่านึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา มีความพร้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามไม่ยอมแพ้อุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความน่าเคารพ (Respect)

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ ค่านึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะให้เกียรติผู้อื่น รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น ไม่มีความลำเอียง และยังกล่าวถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ และให้การยอมรับผู้อื่น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความเคารพ (respect) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคมขั้นพื้นฐาน การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง

2.2.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่ดีว่าจะต้องมีคุณลักษณะ คือ จะต้องเป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา เสียสละ การให้บริการ เป็นห่วงและรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องรู้จักเคารพกฎหมาย พัฒนาคณะให้รอบรู้รอบคอบตลอดเวลา นอกจากนั้นจะต้องรู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนต้องปกป้องประเทศ และศรัทธารักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้ง

การเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น และจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ศิริประภา ชูปวา (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามหลักกฎหมายที่เป็นเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับ ให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11-12) กล่าวว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม มีจิตสาธารณะในการให้บริการ ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ที่สำคัญคือ จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นสมาชิกที่ดี มีจิตอาสา การให้บริการ เป็นห่วง เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องไว้ซึ่งสถาบันทั้งสาม คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับคนรุ่นหลัง จะต้องรู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมาย และ ปฏิบัติตามกฎหมาย รู้จักหน้าที่และการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. ความยุติธรรม (fairness)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านการปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	1. ปราศจากความลำเอียง 2. ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย 3. แสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ 4. เป็นผู้ที่มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม	1. ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา 2. มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ความไว้วางใจ (Trust)	...การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	1. สร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร 2. มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา 3. หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4. มีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	1. ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ 2. ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ 3. มีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น 4. มองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
5. ความน่าเคารพ (Respect)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความตระหนัก ซาบซึ้งถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง	1. มีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง 2. แสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3. มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น 4. ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง
6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)	พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	1. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน 2. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า 3. ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

2.3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.3.1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีการเรียกแตกต่างกันไป เช่น บรรยากาศทางจิตวิทยา บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งมีความหมายคล้ายๆ กัน แต่ที่นิยมใช้มากที่สุดคือ บรรยากาศองค์การ สำหรับความหมายของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงนิยามของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

ณัฐพงษ์ จันปุม (2563, หน้า 5) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกหรือความเข้าใจที่ครุมีต่อสภาพทั่วไป สภาพแวดล้อม บริบท ค่านิยมวัฒนธรรมและลักษณะ ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดและ ทักษะคติของครู แสดงออกมาใน 6 ด้านคือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความ รับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความผูกพัน

ศิริประภา ชูปวา (2563, หน้า 6) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรม ของหรือการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการทำงาน ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารปัจจัยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ ของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยที่บุคลากรภายใน สถานศึกษา สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน

Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์, 2561, หน้า 49) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง หมวดยของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งสามารถรับรู้ได้ โดยสมาชิกที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ และลักษณะต่างๆดังกล่าว สามารถอธิบายให้เห็นถึงสภาพของ องค์การ 2) ระบุความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะคงทนและ ชัดเจน 4) มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศ ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม หรือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน

2.3.2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่ต่อบุคลากรขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ และได้เสนอแนวคิด ดังนี้

วันทิพย์ สามหาไทย (2560, หน้า 41) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดี และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีย่อมจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ หากองค์การต้องการให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์การเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์การ

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 17) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเกิดความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของสมาชิกและเกิดผลในแง่ดีต่อองค์การ ทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Lussier (1933, P. 399, อ้างถึงใน สุระเชษฐ จันทรเช็ง, 2563, หน้า 12) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อแนวคิดพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า โดยบรรยากาศองค์การนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหน่วยงานใหญ่และหน่วยงานย่อยทั่วทั้งองค์การ บรรยากาศองค์การจึงทำหน้าที่ในการอธิบายบรรยากาศมากกว่าการประเมินหรือระบุปฏิบัติการของบุคลากรที่มีในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานต่อองค์การในโรงเรียนและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นมีความสุข และยอมนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ในการการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ เพื่อนำมาสังเคราะห์และกำหนดประเด็นหลักขององค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้สำหรับเป็นโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

2.3.3.1 วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 45) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้องค์ประกอบองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน 2) โครงสร้างองค์การ 3) การให้รางวัลและการลงโทษ 4) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 5) การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.3.3.2 ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 6-7) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ด้านการให้รางวัล (Reward) 4) ด้านความอบอุ่น (Warmth) 5) ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standards) 7) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) 8) ด้านความภักดีต่อองค์การ (Identity)

2.3.3.3 กิริติภาพัชร กษิตติศ (2560, หน้า 20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

2.3.3.4 ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ (2561, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบงาน 4) การยอมรับการให้รางวัล 5) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 6) ความผูกพันต่อองค์การ

2.3.3.5 กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, หน้า 31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ค่านิยมและพฤติกรรม 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ความเสี่ยง 5) สภาพแวดล้อม

2.3.3.6 พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) การยอมรับความขัดแย้ง 8) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.3.3.7 ญัฐพงษ์ จันทร์ปุม (2563, หน้า 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความผูกพัน

2.3.3.8 เกวลี ตรีกุลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 11) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (reward) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)

2.3.3.9 ธนัทพงษ์ วัจทะพันธ์ (2564, หน้า 35) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์การ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) ความรับผิดชอบ

2.3.3.10 อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย (2564, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความเสี่ยง

2.3.3.11 Sertel & Tanriogen (2019, หน้า 545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการก่อวินาศกรรมตนเองและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม 2) สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา 3) การทำงานร่วมกัน 4) บรรยากาศของโรงเรียน 5) การก่อวินาศกรรมด้วยตนเอง

2.3.3.12 Canli & Ozdemir (2022, หน้า 8) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรในสถาบันการศึกษา ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประชาธิปไตยและความมุ่งมั่นต่อโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4) ความจริงใจ 5) ความขัดแย้ง

จากผลการศึกษาเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ จากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการจาก 12 ท่าน ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 3 ดังนี้



ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การ	วันทิพย์ สยามหาไทย (2560)	ขวัญตา บาลใส (2560)	ศิริตภาพิชร์ กษัตริศ (2560)	ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุญ (2561)	กมลกายัญ อธิษฐ์ (2562)	พารตี เพ็ชรชนะ (2563)	ณัฐพงษ์ จันทรัมย์ (2563)	เกวลี ตรีตระกูลทรัพย์ (2564)	ฉันทพงษ์ วงทะพนธ์ (2564)	อภิวินัย คุ่มศรีไชย (2564)	Sertel & Tanriogen (2019)	Canli & Ozdemir (2022)	ความถี่	ร้อยละ
1. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8	67
2. โครงสร้างองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10	83
3. การให้รางวัลและการลงโทษ	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓				7	58
4. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก	✓												1	8
5. การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓												1	8
6. ด้านความรับผิดชอบงาน		✓		✓		✓	✓	✓	✓				6	50
7. ด้านความเสียของงาน		✓						✓					2	17
8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓			8	67
9. การยอมรับความขัดแย้ง		✓	✓			✓		✓				✓	5	42
10. ด้านความจงรักภักดี		✓											1	8
11. ด้านความเป็นอิสระ			✓										1	8

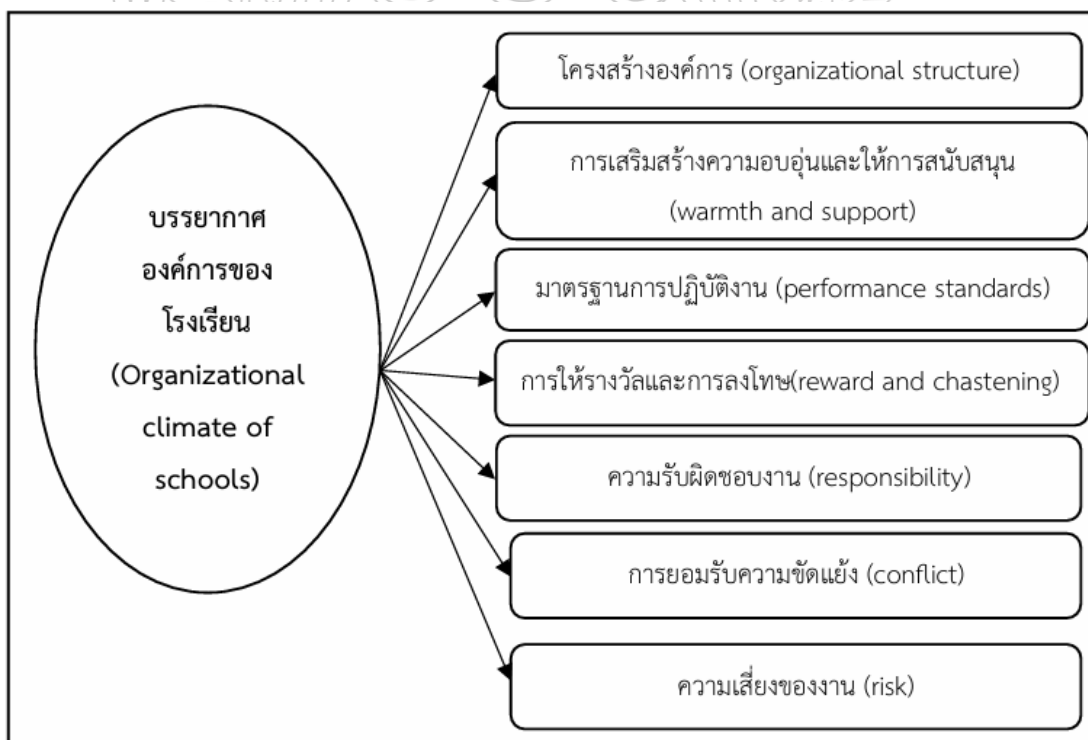
ตารางที่ 3 (ต่อ)

บรรยายการองค์การ	วิทย์ไทย (2560)	ชาญิตดา บาลสูง (2560)	ศิริสถาพร กษิตติศ (2560)	ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุญ (2561)	กมลภาณิงา อนุรักษ์ (2562)	พารตี เพ็ชรชนะ (2563)	ณัฐพงษ์ จันทรัมย์ (2563)	ภาวิตรี ตรีเกียรติพร (2564)	อภิญญา วัฒนพานิช (2564)	อภิวัฒน์ คุ้มศรีไวย (2564)	Sertel & Tanriogen (2019)	Canli & Ozdemir (2022)	ความถี่	ร้อยละ
12. ความผูกพันต่อองค์การ				✓			✓		✓				3	25
13. ค่านิยมและพฤติกรรม					✓								1	8
14. ความเสี่ยงของงาน					✓	✓			✓	✓			5	42
15. สภาพแวดล้อม					✓						✓		2	17
16. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						✓		✓					2	17
17. การยอมรับ							✓		✓				2	17
18. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ									✓				1	8
19. ความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม											✓	✓	2	17
20. บรรยากาศของโรงเรียน											✓		1	8
21. ประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นต่อโรงเรียน												✓	1	8
22. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ												✓	1	8
23. ความจริงใจ												✓	1	8
รวม	5	8	5	6	5	8	6	8	8	3	4	5		100

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบองค์การที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 23 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Organizational climate of schools) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ ได้จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure)
- 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)
- 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)
- 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility)
- 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)
- 7) ความเสี่ยงของงาน (risk)

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ สามารถสร้างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools)

2.3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ โครงสร้างองค์การ (organizational structure)

วันทิพย์ สามหาดีไทย (2560, หน้า 45) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง สถานะการแสดงผลของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ ความชัดเจนของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการโครงสร้าง นโยบายและเป้าหมาย วิธีการแบ่งงาน ระดับการบังคับบัญชา มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนในเรื่องของกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงอำนาจในการตัดสินใจและการสื่อสารที่ดี

ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง องค์การมีการวางแผน การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนของการแบ่งโครงสร้างงาน ลักษณะงาน กำหนดบทบาทหน้าที่กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ มีกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีรูปแบบการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ

พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการกำหนดลักษณะงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การชี้แจงนโยบายการบริหารที่ชัดเจนบุคลากรทางการศึกษา

ณัฐพงษ์ จันทร์ปุม (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน การควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษา การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน และมีคำอธิบายบทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและชัดเจน

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแสดงผลของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)

วันทิพย์ สามหาดี (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน หมายถึง สภาวะของการแสดงออกของบุคลากรในองค์การ การแสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์การ การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการช่วยเหลือ การให้การยอมรับนับถือ การให้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุน ชี้นำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ปรึกษา ให้ความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน

พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การให้ช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน การส่งเสริมบุคลากร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันการเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความเข้มแข็ง

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า) กล่าวว่า การสนับสนุน (support) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารพยายามให้โอกาสเพื่อพูดคุยและรับทราบความต้องการของครูการบริหารงานให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ เมื่อทำงานผิดพลาดจะได้รับการให้อภัยจากผู้บริหาร และครูสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การได้รับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในการได้รับการดูแลเอาใจใส่ การแสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ

2.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)

พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยายภาคองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สิ่งทีกระตุ้นพฤติกรรมมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การสร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูง

ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของครูและบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นการศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เกวลี ตรีกุลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด สถานศึกษามีการกำหนดระดับเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา ตลอดจนมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้สึกกดดันที่จะต้องปรับปรุงงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยายภาคองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

2.3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)

กิริติภาพพัชร กษิตติศ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการนี้ถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

มีการชมเชยให้กำลังใจและ ให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ ลงโทษเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาให้เป็นการตอบ แทนผู้ทำงานอย่างยุติธรรม

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2561, หน้า 11) กล่าวว่า การยอมรับการให้ รางวัล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหาร สถานศึกษา เมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การให้รางวัล (reward) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายของสถานศึกษา และการรับรู้ได้ถึงความยุติธรรม ได้รับความดีความชอบตามผลการ ปฏิบัติงาน ความเท่าเทียมกันในการให้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา ครูที่มีผลงาน ดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่า การลงโทษ ครูที่ปฏิบัติงานดีจะ ได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ทำให้มี ความผูกพันต่อสถานศึกษา สามารถลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของครูได้ และครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากร แล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สูงขึ้นการได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ จำต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ความรู้สึก ของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันเลื่อนตำแหน่งของ สถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงาน อย่างยุติธรรม

2.3.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบงาน (responsibility)

ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้บริหาร มีสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานให้ดี อย่างเต็มกำลังความสามารถ

พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานเพื่อให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐพงษ์ จันทร์ปุม (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการ ไปได้อย่างมีอิสระ และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตน

ธัญพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใส่ใจมุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถจดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดและแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

2.3.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)

ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกัน ต้องมีการตัดสินใจ อาจใช้ความประนีประนอมหรือมีผู้บริหารหรือหัวหน้าสายงานเป็นตัวกลางเพื่อหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความพอใจของทั้งสองฝ่าย

พารตี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การแข่งขันกันภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานการเสนอวิธีการจัดการ กับความขัดแย้ง เช่น การหลีกเลี่ยงการประนีประนอมและการเผชิญหน้า

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของครูถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับปัญหา รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

กิริติภาพัชร์ กษิติศ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับบุคลากร ไม่เข้ามาไกล่เกลี่ย เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความหวั่นเกรง และไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น และมีการประเมินระดับของความขัดแย้งก่อนที่จะจัดการอย่างหนึ่งอย่างใดเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2.3.4.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเสี่ยงของงาน (risk)

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุม ปรึกษาหารือ และการกล้าเผชิญความเสี่ยงของงาน

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกของครูถึงความเสี่ยงภัยหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา การเพิ่มปริมาณงาน มีการพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากรมีการตัดสินใจด้วยความระมัดระวังสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือการปฏิบัติงานที่ยืดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาและการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรในโรงเรียนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงานของโรงเรียนมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่

ในโรงเรียน การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือและการกล้าเผชิญความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความเสี่ยงของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการโดยเกิดจากความความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การให้มีการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure)	การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์การ	1. องค์การที่รับรู้ได้ถึง ความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน 2. มีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมตามความสามารถ
2. การเสริมสร้าง ความอบอุ่นและให้ การสนับสนุน (warmth and support)	พฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในองค์การในการได้รับการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพจากผู้บริหารสถานศึกษา	1. การได้รับการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร 2. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน 3. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ
3. มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน (performance standards)	บรรยากาศองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผล	1. รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน 2. เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools) (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (ต่อ)	จากการทำงาน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป	3. นำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)	ความรู้สึกรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	1. มีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2. ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา 3. มีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility)	พฤติกรรมที่เอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดและแก้ไขพัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น	1. เอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ 2. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ 3. รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools) (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)	การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟัง เหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัว เป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมา ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ 2. ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง 3. เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
7. ความเสี่ยงของงาน (risk)	การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการโดยเกิดความความเสียหายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน	1. บริหารจัดการโดยเกิดความความเสียหายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม 2. มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน 3. มีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

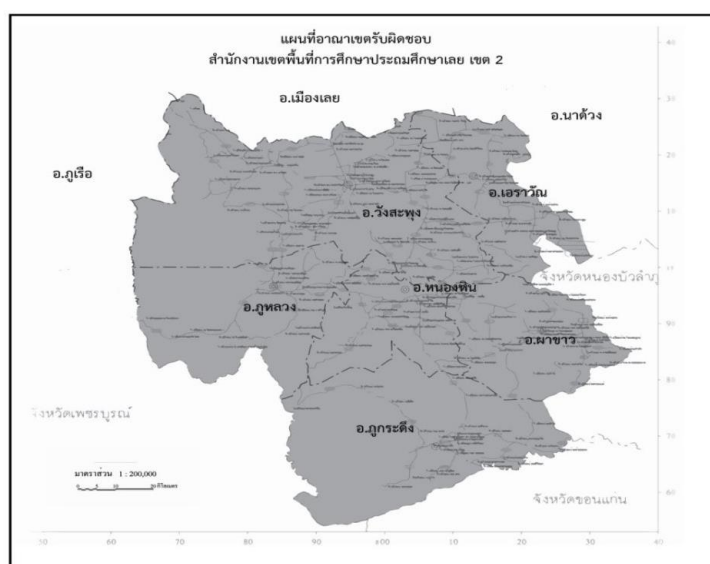
2.4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1. สภาพทั่วไป

2.4.1.1 ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอเมืองเลย และอำเภอนาดัง จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอนาวัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์



ภาพที่ 4 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบ

2.4.2 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

2.4.2.1 วิสัยทัศน์

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำต้นแบบพร้อมให้บริการผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย"

2.4.2.2 พันธกิจ

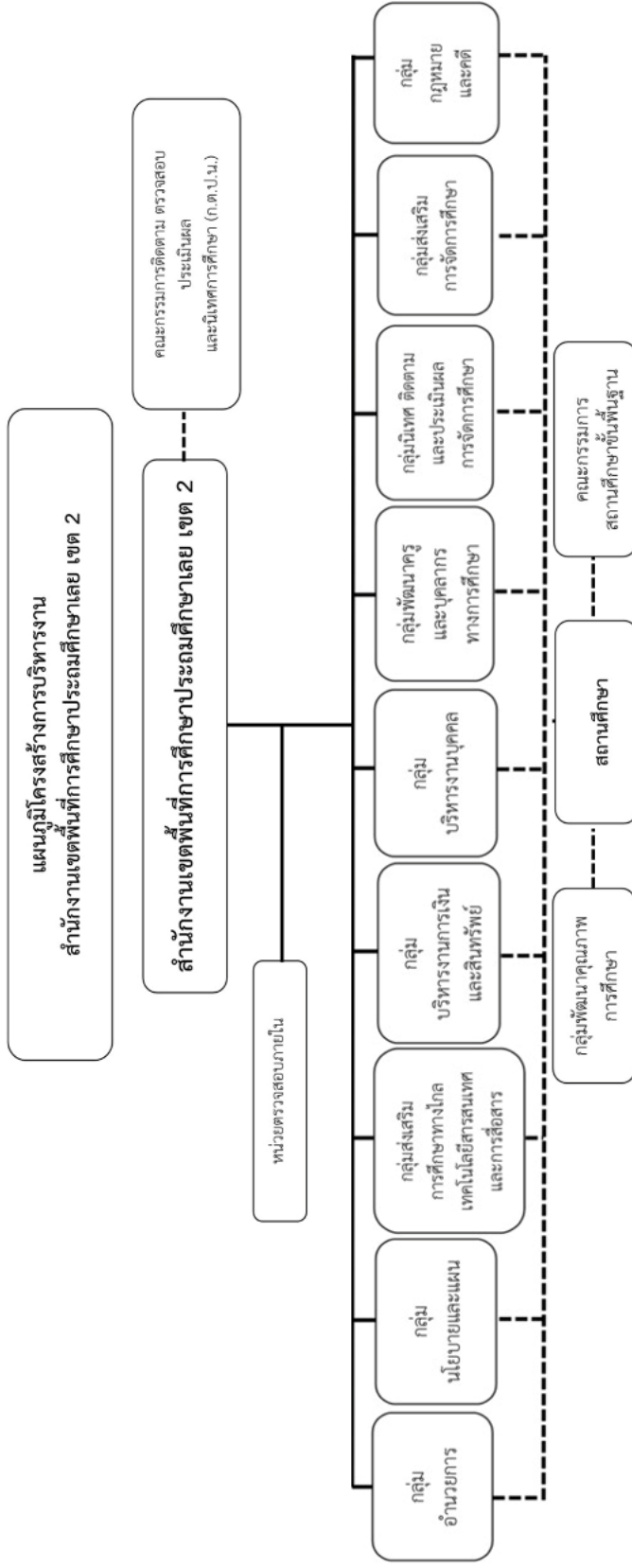
1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

2.4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

คำพร กองเตย (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ 2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง 3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิง โครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92 ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่มี เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นหลัก

รัตนา สุขกลิ่น (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .827

ศิริประภา ชูปวา (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X6) ด้านความเคารพ (X5) ด้านความไว้วางใจ (X4) และด้านความซื่อสัตย์

(X3) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ร้อยละ 72.50

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ (X3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X4) ด้านความยุติธรรม (X5) ด้านความรับผิดชอบ (X2) และด้านความไว้วางใจ (X1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 76.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Özgenel et al. (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง พลังแห่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อทำนายสุขภาพขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อสุขภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนแบ่งปันเป้าหมายของโรงเรียนในฐานะผู้นำทางจริยธรรมกับทุกคน ชุมชน โรงเรียน สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทัศนคติระหว่างบุคคลร่วมกันได้ ทำให้แนวโน้มของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายใหม่และน่าสนใจ โรงเรียนที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อสอดคล้องกับความสงบสุขและสิ่งแวดล้อม และเต็มใจที่จะแก้ปัญหา โดยสรุป เมื่อผู้บริหารโรงเรียนสอดแทรกหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนและแนวปฏิบัติของผู้นำ พวกเขาจะกลายเป็นต้นแบบที่เป็นแบบอย่างสำหรับครู ได้รับความไว้วางใจจากครู และเตรียมพื้นฐานสำหรับบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี

Isik (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน กรณีศึกษาการไกล่เกลี่ยบทบาทของความผูกพันทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูเห็นว่าผู้บริหารมีจริยธรรมปานกลางและมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างทั้งสอง อีกทั้งอายุและเพศของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมแต่อย่างใด ความอาวุโสของบุคลากรมีผลกระทบต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้นำที่มีจริยธรรม นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมยังส่งผลดีต่อสองในสี่มิติของความมุ่งมั่นของครู ซึ่งก็คือความมุ่งมั่นในการสอนและความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การศึกษานี้เพิ่มการสนับสนุนทฤษฎีโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดเป็น ความผูกพันของครู นัยเชิงปฏิบัติของการศึกษานี้คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่งขับเคลื่อนความมุ่งมั่นของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพ

Sabir (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของครูในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า ครูเห็นว่าผู้นำของตนเป็นมีจริยธรรมปานกลางและมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างทั้งสอง อีกทั้งด้วยอายุและเพศของพนักงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแต่อย่างใด ความอาวุโสของพนักงานมีผลกระทบต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้นำที่มีจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลดีต่อสองในสี่มิติของความมุ่งมั่นของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนและความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การศึกษานี้เพิ่มการสนับสนุนทฤษฎีโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยแนวคิดนี้เป็นความมุ่งมั่นของครู ความหมายเชิงปฏิบัติของการศึกษานี้คือพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่งขับเคลื่อนความมุ่งมั่นของพนักงานจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Vikaraman et al. (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจระหว่างผู้นำโรงเรียนของรัฐบาลในมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนทั่วประเทศฝึกฝนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากและระดับความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน ในการวิเคราะห์เชิงอนุมานพบความสัมพันธ์ที่สำคัญอย่างมากระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้อำนวยการโรงเรียน 3 เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนในมาเลเซียขาดความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แต่ก็มีฝึกฝนความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนในหลายมิติ การศึกษาเสนอแนะให้นำความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาบูรณาการให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำของโรงเรียนในปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบมากขึ้น

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กิริติภาพัชร์ กษิติศ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมาก ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและ สติปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงกว่าจะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ 2) องค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและ หน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษามักจะนึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบเกิดขึ้น และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการ ขัดแย้ง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิด โอกาส ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

พรพรรณ บุญมี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศ

องค์การในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โรงเรียนควรมีการติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านความภักดีต่อองค์การ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร ด้านความเสี่ยงภัย โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) สมการพยากรณ์บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านความเสี่ยง (X4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม (X5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรพรรณ บุญทูล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การร่วมมือและการประนีประนอม มีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก การยอมให้และการหลีกเลี่ยง มีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง และการเอาชนะ การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกันมีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกันมีบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุเชษฐ จันทรเชิง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการบุคคล รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านโครงสร้าง องค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล 2)คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ขันธุ์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบ แทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3)บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง(X8) ด้านการสนับสนุน(X6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน(X7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร(X9) ด้าน การให้รางวัล(X3) และ ด้านความรับผิดชอบ(X2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศร์ขันธุ์ โดยสามารถร่วมกัน ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

อิฬพล สะมะแอ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) บรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .723$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย (X2) และ ด้าน โครงสร้างองค์การ (X1) ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 52.00 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัฐมาภรณ์ วิฬาสวรรณ์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การใน สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมิติความภรรณาปราณีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมิติความสนธิสนมและด้านมิติ ความร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความ

คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Soparidah et al. (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล: การคลี่คลายบรรยากาศขององค์กร การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก และพฤติกรรม การเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล ไม่มีผลกระทบโดยตรงจากการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิผล มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม การเป็นพลเมืองขององค์กรต่อความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล

Canli & Özdemir (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศในองค์กรต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์องค์กรและมิตีย่อย พบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารมากที่สุดและความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลน้อยที่สุด มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ได้แก่ ความเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ และความจริงจัง มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคน ได้แก่ ประชาธิปไตยและความผูกพันต่อโรงเรียน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความขัดแย้ง มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและปฏิสัมพันธ์ มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางสังคม ได้แก่ ความเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ และความจริงจัง

Kemer (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อความยุติธรรมในองค์กรและบรรยากาศของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญปานกลาง ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับบรรยากาศในโรงเรียน ก็พบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวทำนายที่สำคัญของบรรยากาศในโรงเรียน และลำดับความสำคัญของมิตีย่อยของความยุติธรรมในองค์กรในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียนคือ "ความยุติธรรมเชิงกระบวนการวิธี" "ความยุติธรรมเชิงกระจาย" และ "ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์" นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมหลักที่สนับสนุนซึ่งเป็นหนึ่งในมิตีย่อยของบรรยากาศในโรงเรียนมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่น่าเสนอตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญในการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ของผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการแก้ไข พัฒนา และเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานของครูที่ต้องมีจริยธรรมตามหน้าที่ มามีส่วนร่วม

ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยจัดทำตารางสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความน่าเคารพ 5) ความเป็นพลเมืองดี เพื่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความรับผิดชอบต่องาน 6) การยอมรับความขัดแย้ง 7) ความเสี่ยงของงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,261 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,124 คน รวมทั้งสิ้น 1,261 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 263 คน รวมทั้งสิ้น 295 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample ze) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified

random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรและ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของ โรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

ขนาด โรงเรียน	จำนวน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	88	66	286	352	16	67	83
กลาง	60	64	733	797	15	171	186
ใหญ่	4	7	105	112	2	24	26
รวมทั้งสิ้น	152	137	1,124	1,261	32	263	295

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1) ความยุติธรรม (fairness) | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) | จำนวน 4 ข้อ |

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 3) ความไว้วางใจ (Trust) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ความน่าเคารพ (Respect) | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) | จำนวน 3 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการวัด ของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 สอบถามบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) | จำนวน 2 ข้อ |
| 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) | จำนวน 3 ข้อ |
| 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) | จำนวน 3 ข้อ |
| 7) ความเสี่ยงของงาน (risk) | จำนวน 3 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Povinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 138) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation Coefficient) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, น. 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.82 และบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.81 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)	.824
1. ความยุติธรรม (fairness)	.822
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	.832
3. ความไว้วางใจ (Trust)	.811
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.814
5. ความน่าเคารพ (Respect)	.813
6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)	.809
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Organizational climate in schools)	.811
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure)	.807
2. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)	.809
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)	.812
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)	.798
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility)	.796
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)	.809
7. ความเสี่ยงของงาน (risk)	.789

3.3.7 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อความรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ต่อไป

ขั้นตอนและการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

<p>ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม</p>	<p>1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)</p>	<p>2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence: IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)</p>	<p>3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป 3.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.4 พิจารณาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์</p>

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยเตรียม แบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วน นำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form ภายใน 30 วัน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต-2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54)

4.51-5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปร พหุการณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54) แล้วแปลความหมายดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

$r = .91$ ถึง 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

$r = .71$ ถึง 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

$r = .31$ ถึง 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

$r = .01$ ถึง 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.5.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากแบบสอบถามการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพหุการณตัวใดที่ส่งผลต่อ

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมี
 นัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป
 ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

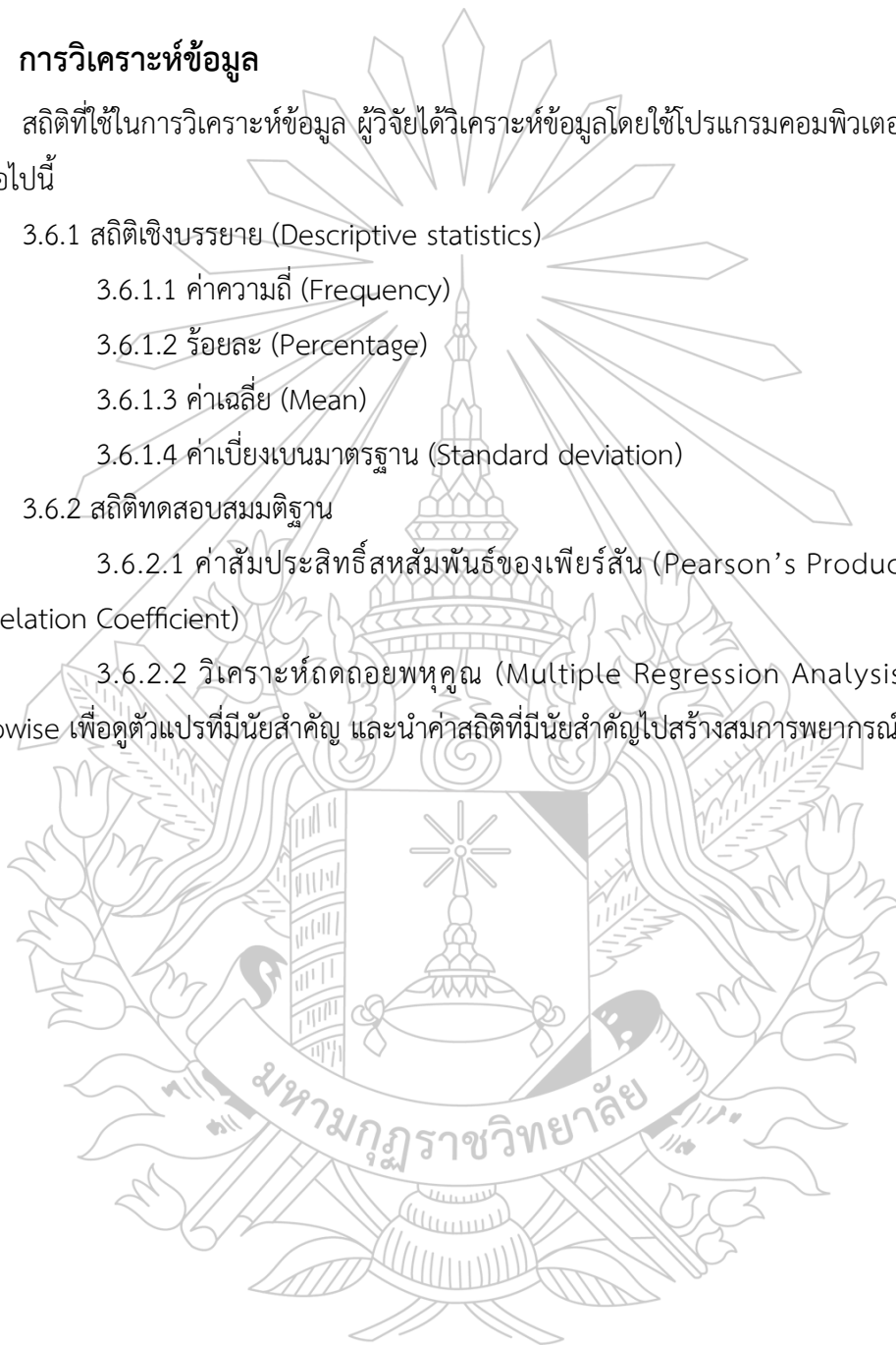
3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
 Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี
 Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 สัญญาลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.1. สัญญาลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญญาลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	หมายถึง	ความยุติธรรม
X ₂	หมายถึง	ความซื่อสัตย์
X ₃	หมายถึง	ความไว้วางใจ
X ₄	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
X ₅	หมายถึง	ความน่าเคารพ
X ₆	หมายถึง	ความเป็นพลเมืองดี

Y	หมายถึง	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน
Y_1	หมายถึง	โครงสร้างองค์การ
Y_2	หมายถึง	การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน
Y_3	หมายถึง	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
Y_4	หมายถึง	การให้รางวัลและการลงโทษ
Y_5	หมายถึง	ความรับผิดชอบงาน
Y_6	หมายถึง	การยอมรับความขัดแย้ง
Y_7	หมายถึง	ความเสี่ยงของงาน
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E_B$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
\hat{Y}	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	37.30
1.2 หญิง	185	62.70
รวม	295	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	13	4.40
2.2 30 – 40 ปี	110	37.30
2.3 41 - 50 ปี	121	41.00
2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	51	17.30
รวม	295	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	222	75.30
3.2 ปริญญาโท	73	24.70
3.3 ปริญญาเอก	-	-
รวม	295	100.00

ตารางที่ 8(ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่		
4.1 ผู้บริหาร	32	10.8
4.2 ครูผู้สอน	263	89.2
รวม	295	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	20	6.8
5.2 5 – 10 ปี	97	32.9
5.3 11-15 ปี	129	43.7
5.4 มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	49	16.6
รวม	295	100

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีอายุส่วนใหญ่ 41-50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41 มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ในระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรม (fairness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความไว้วางใจ (Trust) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความน่าเคารพ (Respect) และความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อผลปรากฏดังตารางที่ 9 - 15

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X ₁)	4.52	0.62	มากที่สุด	6
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X ₂)	4.55	0.59	มากที่สุด	2
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X ₃)	4.55	0.59	มากที่สุด	2
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X ₄)	4.55	0.60	มากที่สุด	4
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X ₅)	4.53	0.62	มากที่สุด	5
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X ₆)	4.56	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X₆) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X₂) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม fairness (X₁) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม (fairness) (X_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความยุติธรรม (fairness) (X_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง	4.54	0.63	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	4.53	0.61	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ	4.42	0.64	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.59	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม (fairness) (X_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) (X_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความซื่อสัตย์ (Integrity) (X_2)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา	4.55	0.59	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.59	0.57	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.52	0.58	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.52	0.61	มากที่สุด	4
รวม	4.55	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความไว้วางใจ (Trust) (X_3)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.54	0.60	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.59	0.57	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญา ที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.53	0.59	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ	4.55	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.55	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจาร์ณญาณในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X₄) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) (X ₄)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้	4.53	0.61	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่	4.53	0.62	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น	4.55	0.56	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.57	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X₄) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ (Respect) (X_5) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความน่าเคารพ Respect (X_5)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง	4.51	0.62	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.57	0.61	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความให้เกียรติผู้อื่น	4.51	0.61	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง	4.54	0.64	มากที่สุด	2
รวม	4.53	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ (Respect) (X_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X₆) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X ₆)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	4.62	0.56	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า	4.55	0.59	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	4.52	0.58	มากที่สุด	3
รวม	4.56	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X₆) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (organizational structure) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และความเสี่ยงของงาน (risk) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 16 -23

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y ₁)	4.51	0.60	มากที่สุด	2
2. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y ₂)	4.59	0.61	มากที่สุด	1
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y ₃)	4.50	0.62	มากที่สุด	3
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y ₄)	4.47	0.63	มาก	4
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y ₅)	4.46	0.63	มาก	6
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y ₆)	4.46	0.61	มาก	5
7. ความเสี่ยงของงาน (risk) (Y ₇)	4.44	0.61	มาก	7
รวม	4.49	0.61	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y₂) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y₁) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงของงาน (Y₇) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. =0.61)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1) โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงาน	4.54	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ	4.48	0.62	มาก	2
รวม	4.51	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y₂) โดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร	4.65	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.58	0.61	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ	4.56	0.63	มากที่สุด	3
รวม	4.59	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y₂) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y₃) โดยภาพรวมและรายด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y ₃)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	4.50	0.65	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่ งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน	4.49	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา องค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้น	4.51	0.60	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y₃) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y₄) โดยภาพรวมและรายด้าน

การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.49	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.48	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	4.46	0.64	มาก	3
รวม	4.47	0.63	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y₄) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y₅) โดยภาพรวมและรายด้าน

ความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ	4.46	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ	4.44	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น	4.49	0.61	มาก	1
รวม	4.46	0.63	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y₅) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y_6) โดยภาพรวมและรายด้าน

การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y_6)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ	4.44	0.65	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง	4.49	0.59	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.46	0.61	มาก	2
รวม	4.46	0.61	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.65)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7) โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยเกิดความ ทำลายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้ง ความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การ โดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม	4.45	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการ ทำงาน	4.41	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือทางวิธีการ ป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยง ของงาน	4.48	0.58	มาก	1
รวม	4.44	0.61	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยเกิดความทำลายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การ โดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.65)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยใช้การ
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	X	Y
X ₁	1														
X ₂	.577**	1													
X ₃	.749**	.804**	1												
X ₄	.578**	.690**	.888**	1											
X ₅	.577**	.649**	.818**	.857**	1										
X ₆	.600**	.757**	.945**	.881**	.833**	1									
Y ₁	.256**	.525**	.493**	.451**	.475**	.538**	1								
Y ₂	.251**	.559**	.530**	.523**	.515**	.568**	.653**	1							
Y ₃	.310**	.645**	.590**	.593**	.549**	.625**	.681**	.717**	1						
Y ₄	.266**	.559**	.525**	.543**	.550**	.578**	.639**	.689**	.717**	1					
Y ₅	.291**	.571**	.545**	.540**	.521**	.582**	.590**	.605**	.620**	.738**	1				
Y ₆	.313**	.601**	.590**	.631**	.597**	.628**	.621**	.615**	.745**	.733**	.766**	1			
Y ₇	.330**	.581**	.610**	.625**	.594**	.648**	.583**	.595**	.675**	.696**	.692**	.738**	1		
X	.831**	.739**	.924**	.853**	.861**	.861**	.446**	.454**	.521**	.497**	.487**	.553**	.557**	1	
Y	.340**	.682**	.655**	.662**	.642**	.703**	.785**	.820**	.869**	.883**	.849**	.883**	.842**	.593**	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**p < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's
Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.593$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิง

บวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ระหว่างตัวแปร ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.446 - 0.557$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจกับด้านความเป็นพลเมือง ($r_{x_3x_6} = 0.945$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านความยุติธรรมกับด้านความน่าเคารพ ($r_{x_1x_5} = 0.557$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบกับด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($r_{y_5y_6} = 0.766$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านโครงสร้างองค์การกับด้านความเสี่ยงของงาน ($r_{y_1y_7} = 0.583$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ทุกคู่มิมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การแปรผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.593$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 25 – 31

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure)(y_1)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X ₁)	.256**	ต่ำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X ₂)	.525**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X ₃)	.493**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X ₄)	.451**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X ₅)	.475**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X ₆)	.538**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.446**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม (rx_{y_1}) เท่ากับ 0.446 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_1} = 0.538$) ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_1} = 0.525$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_1} = 0.493$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_1} = 0.475$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_1} = 0.451$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_1} = 0.256$)

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การ สนับสนุน (warmth and support) (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.251**	ต่ำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.559**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.530**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.523**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.515**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.568**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.454**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยรวม (rx_{y_2}) เท่ากับ 0.454 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_2} = 0.568$) ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_2} = 0.559$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_2} = 0.530$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_2} = 0.523$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_2} = 0.515$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_2} = 0.251$)

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.310**	ปานกลาง
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.645**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.590**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.593**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.549**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.625**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.521**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม (rx_{y_3}) เท่ากับ 0.521 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_3} = 0.645$) ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_3} = 0.625$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_3} = 0.593$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_3} = 0.590$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_3} = 0.549$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_3} = 0.310$)

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (y_4)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.266**	ต่ำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.559**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.525**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.543**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.550**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.578**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.497**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (rx_{y_4}) เท่ากับ 0.497 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_4} = 0.578$) ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_4} = 0.559$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_3} = 0.550$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_4} = 0.543$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_4} = 0.525$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_4} = 0.266$)

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (y_5)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (y_5)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.291**	ต่ำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.571**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.545**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.540**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.521**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.582**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.487**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (r_{xy_5}) เท่ากับ 0.487 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($r_{x_6y_5} = 0.582$) ด้านความซื่อสัตย์ ($r_{x_2y_5} = 0.571$) ด้านความไว้วางใจ ($r_{x_3y_5} = 0.545$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{x_4y_5} = 0.540$) ด้านความน่าเคารพ ($r_{x_5y_5} = 0.521$) และด้านความยุติธรรม ($r_{x_1y_5} = 0.291$)

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (y_6)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (y_6)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.313**	ปานกลาง
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.601**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.590**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.631**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.597**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.628**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.553**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (rx_{y_6}) เท่ากับ 0.553 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_6} = 0.582$) ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_6} = 0.571$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_6} = 0.545$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_6} = 0.540$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_6} = 0.521$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_6} = 0.291$)

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (y_7)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (y_7)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.330**	ปานกลาง
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.581**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.610**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.625**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.594**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.648**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	.557**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวม (rx_{y_7}) เท่ากับ 0.557 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($rx_{6y_7} = 0.648$) ด้านความรับผิดชอบ ($rx_{4y_7} = 0.625$) ด้านความไว้วางใจ ($rx_{3y_7} = 0.610$) ด้านความน่าเคารพ ($rx_{5y_7} = 0.594$) ด้านความซื่อสัตย์ ($rx_{2y_7} = 0.581$) และด้านความยุติธรรม ($rx_{1y_7} = 0.330$)

4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผลปรากฏดัง ตารางที่ 4.25 – 4.32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X ₂)	.390	.057	.406	6.812**	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X ₆)	.314	.070	.361	4.474**	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (X ₁)	.188	.041	.223	4.547**	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (X ₅)	.159	.054	.202	2.919**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.419	.178		7.977**	.000
R = .764 R ² = .584 Adjusted R ² = .578 F = 101.803					

**p < .01

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X₂) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X₆) ด้านความยุติธรรม fairness (X₁) และด้านความน่าเคารพ Respect (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X₂) ($\beta = 0.406$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X₆) ($\beta = 0.361$) ด้านความยุติธรรม fairness (X₁) ($\beta = 0.223$) และด้านความน่าเคารพ Respect (X₅) ($\beta = 0.202$) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4

องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยภาพได้ร้อยละ 58.40 ($R^2 = 0.584$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.28934

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(x_2) + 0.188(x_1) + 0.159(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.361(x_6) + 0.406(x_2) + 0.223(x_1) + 0.202(x_5)$$

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y₁)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x ₆)	.736	.157	.683	4.676**	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x ₂)	.438	.095	.368	4.598**	.000
ด้านความไว้วางใจ (Trust) (x ₃)	-.517	.185	-.449	-2.798	.005
ค่าคงที่ (Constant)	1.514	.268		5.642	.000
R = .582 R² = .339 Adjusted R² = .332 F = 49.807					

**p < .01

จากตารางที่ 33 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X₂) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X₆) ด้านความยุติธรรม fairness (X₁) และด้านความน่าเคารพ Respect (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X₂) ($\beta = 0.406$)

รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X₆) ($\beta = 0.361$) ด้านความยุติธรรม fairness (X₁) ($\beta = 0.223$) และด้านความน่าเคารพ Respect (X₅) ($\beta = 0.202$) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4

องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยภาพได้ร้อยละ 58.40 ($R^2 = 0.584$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.28934

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(X_2) + 0.188(X_1) + 0.159(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.361(x_6) + 0.406(X_2) + 0.223(X_1) + 0.202(X_5)$$

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.736	.157	.683	4.676**	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.438	.095	.368	4.598**	.000
ด้านความไว้วางใจ (Trust) (x_3)	-.517	.185	-.449	-2.798	.005
ค่าคงที่ (Constant)	1.514	.268		5.642	.000
R = .582 R ² = .339 Adjusted R ² = .332 F = 49.807					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 34 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ($\beta = 0.683$) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ($\beta = 0.368$) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3) ($\beta = -0.449$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ($\beta = 0.683$) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ($\beta = 0.368$) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3) ($\beta = -0.449$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1) ได้ร้อยละ 33.90 ($R^2 = 0.339$) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.45072

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.514 + 0.736(x_6) + 0.438(x_2) + -.517(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.683(x_6) + 0.368(x_2) + -.449(x_3)$$

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.417	.073	.418	5.676	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.401	.079	.364	5.047	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.203	.057	-.210	-3.570	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.789	.247		7.255	.000
R = .623 R² = .388 Adjusted R² = .382 F = 61.619					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) และด้านความยุติธรรม fairness (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ($\beta = 0.418$) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ($\beta = 0.364$) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (x_3) ($\beta = -0.210$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2) ได้ร้อยละ 38.80 ($R^2 = 0.388$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40142 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.789 + 0.417(x_6) + 0.401(x_2) + -.203(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.418(x_6) + 0.364(x_2) + -.210(x_3)$$

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.551	.075	.451	6.805	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.247	.102	.240	2.421	.016
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.202	.054	-.203	-3.727	.000
ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)	.193	.092	.187	2.093	.037
ค่าคงที่ (Constant)	1.086	.235		4.617	.000

R = .699 R² = .489 Adjusted R² = .482 F = 69.304

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ($\beta = 0.451$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ($\beta = 0.240$) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) ($\beta = -0.203$) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4) ($\beta = 0.187$) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถรวมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3) ได้ร้อยละ 48.90 ($R^2 = 0.489$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37910 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.086 + 0.551(x_2) + 0.247(x_6) + -.202(x_1) + 0.193(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.451(x_2) + 0.240(x_6) + -.203(x_1) + 0.187(x_4)$$

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.662	.152	.632	4.347	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.460	.087	.398	5.264	.000
ด้านความไว้วางใจ Trust (x_3)	-.677	.172	-.605	-3.940	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (x_5)	.246	.078	.260	3.151	.002
ค่าคงที่ (Constant)	1.334	.247		5.408	.000
R = .643 R² = .413 Adjusted R² = .405 F = 51.072					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 37 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ด้านความไว้วางใจ Trust (x_3) และด้านความน่าเคารพ Respect (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ($\beta = 0.632$) รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ($\beta = 0.398$) ด้านความไว้วางใจ Trust (x_3) ($\beta = -0.605$) และด้านความน่าเคารพ Respect (x_5) ($\beta = 0.260$) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (y_4) ได้ร้อยละ 41.30 ($R^2 = 0.413$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41352 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.334 + 0.662(x_6) + 0.460(x_2) + -0.677(x_3) + 0.246(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.632(x_6) + 0.398(x_2) + -0.605(x_3) + 0.260(x_5)$$

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.422	.075	.411	5.600	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.397	.081	.350	4.870	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.156	.058	-.157	-2.680	.008
ค่าคงที่ (Constant)	1.448	.253		5.727	.000
R = .627 R ² = .393 Adjusted R ² = .387 F = 62.819					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) และด้านความยุติธรรม fairness (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี-Citizenship (x_6) ($\beta = 0.411$) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ($\beta = 0.350$) และด้านความยุติธรรม fairness (x_1) ($\beta = -0.157$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (y_5) ได้ร้อยละ 39.30 ($R^2 = 0.393$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41153 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.448 + 0.422(x_6) + 0.397(x_2) + -0.677(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.411(x_6) + 0.350(x_2) + -0.157(x_1)$$

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (y₆)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x ₄)	.345	.090	.339	3.839	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x ₂)	.406	.069	.362	5.841	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x ₁)	-.188	.054	-.191	-3.486	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (x ₅)	.164	.077	.178	2.131	.001
ค่าคงที่ (Constant)	1.160	.235		4.937	.000

R = .692 R² = .478 Adjusted R² = .471 F = 66.457

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความขัดแย้ง (y₆) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x₄) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x₂) ด้านความยุติธรรม fairness (x₁) และด้านความน่าเคารพ Respect (x₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x₄) (β = 0.339) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x₂) (β = 0.362) ด้านความยุติธรรม fairness (x₁) (β = -0.191) และด้านความน่าเคารพ Respect (x₅) (β = 0.178) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความขัดแย้ง (y₆) ได้ร้อยละ 47.80 (R² = 0.478) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37843

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.160 + 0.345(x_4) + 0.406(x_2) + -0.188(x_1) + 0.164(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.339(x_4) + 0.362(x_2) + -0.191(x_1) + 0.178(x_5)$$

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (y_7)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.332	.100	.336	3.309	.001
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.267	.074	.244	3.609	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.151	.053	-.158	-2.836	.005
ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)	.250	.091	.252	2.755	.006
ค่าคงที่ (Constant)	1.269	.231		5.483	.000
R = .682 R ² = .465 Adjusted R ² = .458 F = 63.072					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (y_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) ($\beta = 0.336$) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ($\beta = 0.244$) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) ($\beta = -0.158$) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4) ($\beta = 0.252$) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (y_7) ได้ร้อยละ 46.50 ($R^2 = 0.465$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37274 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.269 + 0.332(x_6) + 0.267(x_2) + -0.151(x_1) + 0.250(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.336(x_6) + 0.244(x_2) + -0.158(x_1) + 0.252(x_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอนขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,261 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,124 คน รวมทั้งสิ้น 1,261 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักวิชาการจำนวน 14 แหล่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม (fairness) 2) ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) ด้านความไว้วางใจ (Trust) 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ด้านความน่าเคารพ (Respect) 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ จำนวน 12 แหล่ง ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) 5) ความรับผิดชอบต่องาน (responsibility) 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และ 7) ความเสี่ยงของงาน (risk) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ใน

การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และตอนที่ 3 สอบถามบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.789 - 0.832

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 6 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม มีผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก

จำนวน 1 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสโดยตรงไปตรงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือต่อผู้ันั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ชาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

5.1.2. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนเนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเสี่ยงของงาน มีผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้นไป รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด

นโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ

5.1.3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.593 ซึ่งมี

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม เท่ากับ 0.446 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยรวม เท่ากับ 0.454 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม เท่ากับ 0.521 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม เท่ากับ 0.497 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน โดยรวม เท่ากับ 0.487 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยรวม เท่ากับ 0.553 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวม เท่ากับ 0.557 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจกับด้านความเป็นพลเมือง ($r_{x_3x_6} = 0.945$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านความยุติธรรมกับด้านความน่าเคารพ ($r_{x_1x_5} = 0.557$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบงานกับด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($r_{y_5y_6} = 0.766$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านโครงสร้างองค์การกับด้านความเสี่ยงของงาน ($r_{y_1y_7} = 0.583$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจมีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (x_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี (x_6) ด้านความยุติธรรม (x_1) และด้านความน่าเคารพ (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.406 รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (x_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 ด้านความยุติธรรม (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.223 และด้านความน่าเคารพ (x_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.202 ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 54.90 ($R^2 = 0.549$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30002 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(x_2) + -.188(x_1) + 0.159(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.361(x_6) + 0.406(x_2) + -.223(x_1) + 0.202(x_5)$$

5.2. อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความยุติธรรมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมาด้วยความซื่อสัตย์ สร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรภัทร เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การประพฤติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในทางที่ถูกต้อง ยึดหลักจริยธรรม ปกครองด้วยหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล เกิดการศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง มาใช้ในการตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันนิตา เอียดบัวขาว (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ดังที่ นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, น. 78) กล่าวว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ชุมชน หน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่ตกลง ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, น. 74) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในทุกโอกาสเป็นสิ่งดี และผู้บริหารเป็นตัวอย่างของการอุทิศตน และเสียสละตนเพื่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริประภา ชูปวา (2563, น. 104) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนในฐานะพลเมืองดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในทุกโอกาส ศึกษาวิจัยกฎหมาย เคารพกฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมายศึกษาประพฤติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือมีการให้บริการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม ให้ความยุติธรรมและจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ เอาใจจดจ่อ เป็นห่วงและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

5.2.2 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และมากที่สุด 3 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ กำหนดนโยบาย

กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลางและให้การสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ที่เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ จันปุม (2563, น. 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แสดงออกถึงความ เป็นมิตรไมตรีต่อกันผู้บริหารชื่นชมเอาใจใส่ และสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่างๆแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, น. 128) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษานำการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ครูสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับมอบหมายไปสู่ การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม โดยมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสม่ำเสมอ ให้เกียรติและยอมรับนับถือกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนทำให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานร่วมกันมีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองร้อยเอ็ด เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทิพย์ สามหาไทย (2560, น. 116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมใน

การทำงานของครู โดยยกย่องการทำงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรมีการพบปะพูดคุยช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในด้านขวัญ กำลังใจให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ จันปุม (2563, น. 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรและให้การฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสมส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือสถานศึกษามีการนิเทศให้ความช่วยเหลือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.593 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร และยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร เพราะผู้นำจำเป็นต้อง ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน นำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ ช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ชูปวา (2563) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศ

องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมให้สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ เสวพันธุ์ (2565) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบความสำเร็จ

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) และด้านความน่าเคารพ Respect (X_5) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้ ร้อยละ 54.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.300029 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปราศจากความลำเอียงมีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริประภา ชูปวา (2563) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_1) ด้านความเคารพ (X_5) ด้านความไว้วางใจ (X_4) และด้านความซื่อสัตย์ (X_3) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ร้อยละ 72.50 และสอดคล้องกับ วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเรียงตามลำดับอิทธิพล จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) ความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ ความซื่อสัตย์ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70

5.3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปราศจากความลำเอียง ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติและเป็นผู้มีเหตุผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน เนื่องจากผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมีบุคลากรในสถานศึกษาเพียงบางส่วนที่ควรเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ และควรรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



รายการอ้างอิง

ของครู
กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2562). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด.

บริหาร
กิริติภาพัชร์ กษิติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของสู

สถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ครูใน
เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

วิทยานิพนธ์
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์.

วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏหมู่บ้าน

จอมบึง.

ทำงานของ
ขวัญตา บาลโสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการ

บุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุพงษ์ สอนศรี. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา

เชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณรงค์ รัตน์โสภากา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตาม
มาตรฐาน

การอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหา

บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฐพงษ์ จันทร์ปุม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการ
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการศึกษา,
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุญ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่
ส่งผลต่อ

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา

เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา,

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวรૂรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. ขอนแก่น: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการ
สอน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธันท์พงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความ

ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปฐมาภรณ์ วิฬาสวรรณ์. (2565). บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปณยุช จินณธิตา. (2560). บรรยากาตองค์การของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพรรณ บุญมี. (2560). บรรยากาองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การ

บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พารตี เพ็ชรชนะ. (2563). แนวทางการสร้างบรรยากาองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
ศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยา
นิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2560

รัตนา สุขกลืน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับ

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชา
บริหาร

การศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รวารณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ครูโรงเรียน

มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 39.

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตใน

การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุ
ศาสตร์,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วันทิพย์ สามหาตไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ
องค์การของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิภาวดี อินทรดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริประภา ชูปวา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย

นเรศวร.

สมใจ ด้วงทอง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3.

สารนิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรเชษฐ จันทร์เซ็ง. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ

ประสิทธิผลของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1.

วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช

ภัฏ

นครราชสีมา.

สุทวารรณ สอนแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)”. วารสาร

ดำรงราชา

นุภาพ ปีที่ 7 ฉบับที่ 23 (เม.ย.-มิ.ย. 2560) หน้า 57-62 – 15136884.

อรพรรณ บุญทูล. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ

ผู้บริหาร

สถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อนันธิดา เอียดบัวขวัญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์

กับผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิวัฒน์ คุ่มศรีไวย. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

บรรยากาศ

องค์การ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3.

วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อิงสรานู ศรีม่วง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิลฟิล สะมะแอ. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

นครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

Ayşe Negiş Işık. (2020). Ethical Leadership and School Effectiveness: The Mediating Roles of Affective Commitment and Job Satisfaction. Cyprus International University, Turkey.

Sharmini Siva Vikaraman. (2021). Ethical Leadership Practices and Trust Among Public School Leaders in Malaysia. Ministry of Education Malaysia. Universiti Kebangsaan Malaysia

Suzan Canli & Yalcin Ozdemir. (2022). The Impact of Organizational Climate on Organizational Creativity in Educational Institutions. School of Advanced Professional Programs, National College of Education, National Louis University.

Mustafa KEMER. (2022). The Relationship Between Secondary School Teachers' Perception of Organizational Justice and School Climate. Institute of Education

Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey.

Mustafa Özgenel, Tuğba Aksu. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. Department of Primary Education, Istanbul Sabahattin Zaim University, Turkey, Nun Schools, Istanbul Sabahattin Zaim University, Turkey.

Sara Sabir. (2021). A study on Ethical leadership perceptions and its impact on teachers' commitment in Pakistan. University of Education, Multan, Pakistan

Sertel & Tanriogen. (2019). The relationship between self-sabotage and organizational climate of schools. Department of Educational Sciences, Educational Management, Pamukkale University, Denizli, Turkey.

Alias, Vasanthan Gurusamy. (2021). Ethical Leadership Practices and Trust Among Public School Leaders in Malaysia. Faculty of Education, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia.

Soparidah, R. Madhakomala, Ivan Hanafi. (2021). Productive teacher job satisfaction:

Disentangling organizational climate, facility management, and organizational

citizenship behavior. Postgraduate Study Management of Education, Universitas

Negeri Jakarta, Indonesia





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ดร. สมยงค์ สีขาว

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) ผศ. ภราดร รัชชัยพิชิตกุล

การศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3) ดร. บูลยาวิ ธิรคุณธนเศรษฐ์

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2

4) นางสาวศันศินี โคตรชมภู

การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านชาดอนเข้ม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

5) นางสาวปรียาพร ศรีเกต

การศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและการประเมินผลการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนเมืองเลย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อา ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สมยงค์ สีขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ. ภราดร รัชชพิชิตกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๔๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.บุลยาวิ ธิรคุณธนเศรษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๕๓ ๓๒๑๕๐๕๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ๖๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขบวนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวศันสนี โคตรชมพู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวปรียาพร ศรีเกตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบโครงร่างงานวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๔๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
(Index of Consistency: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. สมยศ สีขาว ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต
สาขาวิชาชีพครุคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผศ. ภราดร วีชัยพิชิตกุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. ดร. บุลยาวี ธีรคุณธนเศรษฐ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สพป.เลย เขต 2
4. นางสาวคันศณี โคตรขมภู ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านท่าคอนเข้มน สพป.หนองบัวลำภู เขต 1
5. นางสาวปรียาพร ศรีเกตุ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย เขต 1

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ <input type="radio"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="radio"/> 30 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	วุฒิการศึกษา <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="radio"/> ผู้บริหาร <input type="radio"/> ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="radio"/> 5 - 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 15 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความยุติธรรม (fairness)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความ ลำเอียง	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรม กับทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุผลให้ เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็ม ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความซื่อสัตย์ (Integrity)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วย ความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นใน จรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความไว้วางใจ (Trust)									
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและ มีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการ ให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไป ไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้ บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะ ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่ ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ (Responsibility)									
13	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่ เกิดจากการกระทำของตนเองด้วย ความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจใส่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ พยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและ ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการ พัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความน่าเคารพ (Respect)									
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของ บุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดี ของเขาด้วยใจจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความ นับถือต่อผู้อื่นด้วยการแสดงความ อ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)									
20	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของ สังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของ ตนเองในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็น พลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อ สังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลัก ศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับ ถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
โครงสร้างองค์การ (organizational structure)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)									
3	ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)									
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)							
8	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบงาน (responsibility)									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)									
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความเสี่ยงของงาน (risk)									
16	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง เหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการ ทำตัวเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อ มีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่ เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ โดยเกิดความท้าทายจากการ ตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้ง ความพร้อมของบริบทและ ทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอ ให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ เสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิด ขึ้นกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม หารือหาวิธีการป้องกันร่วมกันที่ จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน มีนังจเลาห์ฟาล

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ฐมมาชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๓๒๑๕๐๙๔

ที่ อว ๗๙๑๓๘/ว๕๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องกรวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน...บ้านโคกสูง.....

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๓๒๑๕๐๙๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตระงับการทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองใหญ่

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุญาตระงับจากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๗๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความยุติธรรม (fairness) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .810 - .834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .822	1	.815
	2	.834
	3	.810
	4	.829
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .811 - .847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .831	5	.847
	6	.845
	7	.823
	8	.811
3. ความไว้วางใจ (Trust) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .789 - .818 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .810	9	.810
	10	.816
	11	.818
	12	.798
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .807 - .827 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .815	13	.807
	14	.827
	15	.805
	16	.815
5. ความน่าเคารพ (Respect) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .799 - .833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813	17	.804
	18	.817
	19	.833
	20	.799
6. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .800 - .818 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .809	21	.809
	22	.800
	23	.818
ค่าความเชื่อมั่น		.824

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .801 - .812 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .807	1	.801
	2	.812
2. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .793 - .822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .809	3	.822
	4	.811
	5	.793
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .799 - .822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .812	6	.822
	7	.815
	8	.799
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .782 - .820 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .798	9	.782
	10	.791
	11	.820
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .783 - .816 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .796	12	.816
	13	.790
	14	.783
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .791 - .821 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .809	15	.791
	16	.821
	17	.815
7. ความเสี่ยงของงาน (risk) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .788 - .795 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .789	18	.795
	19	.784
	20	.788
ค่าความเชื่อมั่น		.811

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย





แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่ง ต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือ สถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมดังนั้นขอเท็จจริงในการตอบ แบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์จึงขอความกรุณาโปรดตอบ ให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ

วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่าน เลือกตามความจริงและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ใช้ สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใดและข้อมูลที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและ ความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบตรวจสอบรายการช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่

- ผู้บริหาร ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความยุติธรรม (fairness)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
ความซื่อสัตย์ (Integrity)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
ความไว้วางใจ (Trust)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความไว้วางใจอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ					
ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					



ข้อที่	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความน่าเคารพ (Respect)						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือผู้อื่นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความให้เกียรติผู้อื่น					
20	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง					
ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ					

ตอนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เลย

เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ข้อที่	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การ (organizational structure)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ					
การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ					
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้ว มอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้น					
การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม					



ข้อ	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบงาน (responsibility)						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น					
การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
ความเสี่ยงของงาน (risk)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยเกิดความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือหาวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 295 ชุด

ด้วย นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวิโร, คร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐๕๒ ๘๑๕๖๑๖

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย

โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
2	X2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
3	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
4	X5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).

a. Dependent Variable: Ytot

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.492	.31759
2	.739 ^b	.546	.543	.30117
3	.756 ^c	.572	.567	.29306
4	.764 ^d	.584	.578	.28934

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X2

c. Predictors: (Constant), X6, X2, X1

d. Predictors: (Constant), X6, X2, X1, X5

e. Dependent Variable: Ytot

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.816	1	28.816	285.690	.000 ^b
	Residual	29.553	293	.101		
	Total	58.369	294			
2	Regression	31.883	2	15.942	175.754	.000 ^c
	Residual	26.486	292	.091		
	Total	58.369	294			
3	Regression	33.378	3	11.126	129.549	.000 ^d
	Residual	24.992	291	.086		
	Total	58.369	294			
4	Regression	34.091	4	8.523	101.803	.000 ^e
	Residual	24.278	290	.084		
	Total	58.369	294			

a. Dependent Variable: Ytot

b. Predictors: (Constant), X6

c. Predictors: (Constant), X6, X2

d. Predictors: (Constant), X6, X2, X1

e. Predictors: (Constant), X6, X2, X1, X5



		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.705	.166		10.267	.000
	X6	.611	.036	.703	16.902	.000
2	(Constant)	1.229	.177		6.928	.000
	X6	.380	.053	.437	7.243	.000
	X2	.337	.058	.351	5.815	.000
3	(Constant)	1.442	.180		8.010	.000
	X6	.449	.054	.515	8.361	.000
	X2	.394	.058	.410	6.792	.000
	X1	-.173	.042	-.206	-4.171	.000
4	(Constant)	1.419	.178		7.977	.000
	X6	.314	.070	.361	4.474	.000
	X2	.390	.057	.406	6.812	.000
	X1	-.188	.041	-.223	-4.547	.000
	X5	.159	.054	.202	2.919	.004

a. Dependent Variable: Ytot



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง

วัน เดือน ปี เกิด วันอังคาร ที่ 3 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2536

สถานที่เกิด จังหวัดอุดรธานี

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ที่อยู่ปัจจุบัน 166 หมู่ 7 บ้านหนองขอนแก่น ตำบลแก่งศรีภูมิ
อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42230
โทร. 093-3215094

ผลงานตีพิมพ์ Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ Click or tap here to enter text.

