



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วนิดา ลิ้มปี่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOLS UNDER
SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

WANIDA LIMPEE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วนิดา ลัมปี้
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ดร.สุภาพ เต็มรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนา)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วนิดา ลัมป์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ การวิเคราะห์ผลและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การวิจัยพบว่า :

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับผิดชอบ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ สามารถร่วมกัน

ทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.30 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.203 + .221(X_4) + .206(X_5) + .162(X_1) + .124(X_3)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .237(X_4) + .243(X_5) + .185(X_1) + .140(X_3)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, คุณภาพชีวิตในการทำงาน



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOLS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Wanida Limpee
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Tippamas Sawetworachot

The purposes of this research were to 1) study the level of ethical leadership of school administrators affecting teachers' quality of work life in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the level of teachers' quality of work life in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, 3) study the relationship between ethical leadership of school administrators and the quality of work life of teachers in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 and 4) study the predictive variables of ethical leadership of school administrators that affect the quality of work life of teachers in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 327 teachers working in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year. The research instrument used was a questionnaire with an IOC value between 0.66-1.00 and a reliability coefficient of 0.976 for the entire questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and normal multiple regression analysis, followed by stepwise multiple regression analysis.

The results followed that:

1. The overall level of ethical leadership of school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
2. The overall level of teachers' quality of work life in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
3. Ethical leadership of school administrators was positively correlated with teachers' quality of work life at a moderate level, with statistical significance at the .001 level.
4. The ethical leadership of school administrators affecting teachers' quality of work life in schools included four aspects: responsibility, ethical climate creation, fairness, and trust.

These variables together could predict teachers' quality of work life by 46.30 % the innovator of the teachers. These could be formed as the regression equations of unstandardized score and standardized score as follows;

The Regression Equation of Unstandardized Score :

$$\hat{Y} = 1.203 + .221(X_4) + .206(X_5) + .162(X_1) + .124(X_3)$$

The Regression Equation of Standardized Score :

$$\hat{Z} = .237(X_4) + .243(X_5) + .185(X_1) + .140(X_3)$$

Keywords: Leadership, Ethical Leadership, Quality of Work Life



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ในการให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ จนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา

กราบนิมัสการขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิดวิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาที่ คำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่อง ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เนื้อหาของสารนิพนธ์เล่มนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ นายสาโรจน์ โกละกะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยานี จรคงสี ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณคณะกรรมการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ได้อำนวยความสะดวก และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษา ระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาคุณค่า และคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดีแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์

วนิดา ลิ้มปี่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3. คำถามวิจัย	5
1.4. สมมติฐาน	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	13
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	13
2.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	15
2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	20
2.1.4 คุณลักษณะผู้นำที่ดี	24
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	27
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	27
2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	29
2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	32
2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	33
2.2.5 นิยามศัพท์และข้อคำถามขององค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	40

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	53
2.3.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	53
2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	55
2.3.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	58
2.3.4 นิยามศัพท์และข้อคำถามองค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู.....	65
2.4 ข้อมูลพื้นฐาน และบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	79
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ	85
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	94
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัย.....	95
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	97
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	100
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
5.1 สรุปผล.....	126
5.2 อภิปรายผล	131
5.3 ข้อเสนอแนะ	135
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	135
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	136
5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	136
บรรณานุกรม.....	137

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	150
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	152
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	156
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	160
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	180
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	186



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	38
ตารางที่ 2.2 ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	63
ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	74
ตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามสังกัดในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ดังนี้.....	81
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวม.....	106
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความยุติธรรม	107
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์	108
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	109
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความ รับผิดชอบ.....	110
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการสร้าง บรรยากาศเชิงจริยธรรม.....	111

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน	112
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม.....	113
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย	114
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	115
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสิทธิและ ประชาธิปไตยในองค์กร	116
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ	117
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง.....	118
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลและสังคม.....	119
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	120
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตาราง.....	121
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ	

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตาราง	122
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	123
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	124



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2. 1 โมเดลแสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	39
ภาพที่ 2. 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อองค์กรในการใช้อิทธิพลของตนเพื่อชี้แนะแนวทาง การจูงใจให้บุคคลอื่นให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมให้เกิดความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมาย หรือการมีความคิดริเริ่ม มองหามุมมองวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อที่พร้อมปรับปรุง และพร้อมเรียนรู้แก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่หรือปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ให้ความสำคัญกับงาน รวมถึงบุคลากรในองค์กรสามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำนั้น จะแสดงออกผ่านพฤติกรรมของตัวบุคคลที่แสดงให้เห็นและเป็นผลดีกับบุคลากรในองค์กรนั้น พฤติกรรมของผู้นำอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทำให้บุคลากรในองค์กรอาจเข้าใจหรือไม่ เข้าใจต่อพฤติกรรมนั้น ๆ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำอาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในทางที่ดี และในทางที่ไม่ดี ทำให้บุคลากรอาจได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้นด้วย ซึ่งผลกระทบที่ได้รับนั้น อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หากผลกระทบนั้นดีอาจจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ดียิ่งขึ้น (วิษระพงศ์ ศุภเกษม, 2566, หน้า 14) และในการพัฒนา การศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อน การกฤษฎศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคน ที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหาร จัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบพัฒนา ชีตความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาที่มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 -2580, หน้า 68)

ในยุคปัจจุบันระบบการศึกษาของไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและ ภายในความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเติบโตของ บริบทสังคมที่ซับซ้อน ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการท้าทายมากขึ้น โดยเฉพาะ

ในเรื่องของการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” (ethical leadership) ซึ่งหมายถึงการนำที่ยึดถือคุณธรรม ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงความเป็นธรรมของผู้เห็นต่างและผู้ได้บังคับบัญชา (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564, หน้า 2) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมถือเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ การกิจ ความรับผิดชอบต่อความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพ รวมไปถึงความมีจริยธรรมสูง กล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว ความเชื่อ ความศรัทธา ก็จะเสื่อมลง เมื่อหมดศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ไม่บรรลุผล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู และนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวเนื่อง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา (พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ , 2565, หน้า 23) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ไม่ใช่เพียงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในแง่ที่ว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยุติธรรม ซื่อสัตย์ และใส่ใจบุคลากรจะช่วยลดความรู้สึกถูกเอาเปรียบ สร้างความไว้วางใจ และเพิ่มความรู้สึกลดภัยทางจิตวิทยาในที่ทำงานอีกด้วย กล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการเสริมแรงในการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรมนั้นตามหลักของจรรยาบรรณ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยส่วนรวม และทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้น ให้องค์การนั้นมีจริยธรรมแบบถาวร จนทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566, หน้า 18)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารงาน ย่อมส่งผลให้บรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในระบบ มีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการสนับสนุนจะส่งผลโดยตรงต่อ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู” (دنุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 2) ซึ่งในการทำงานเป็นข้าราชการครูมีลักษณะและประสิทธิภาพที่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น รายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

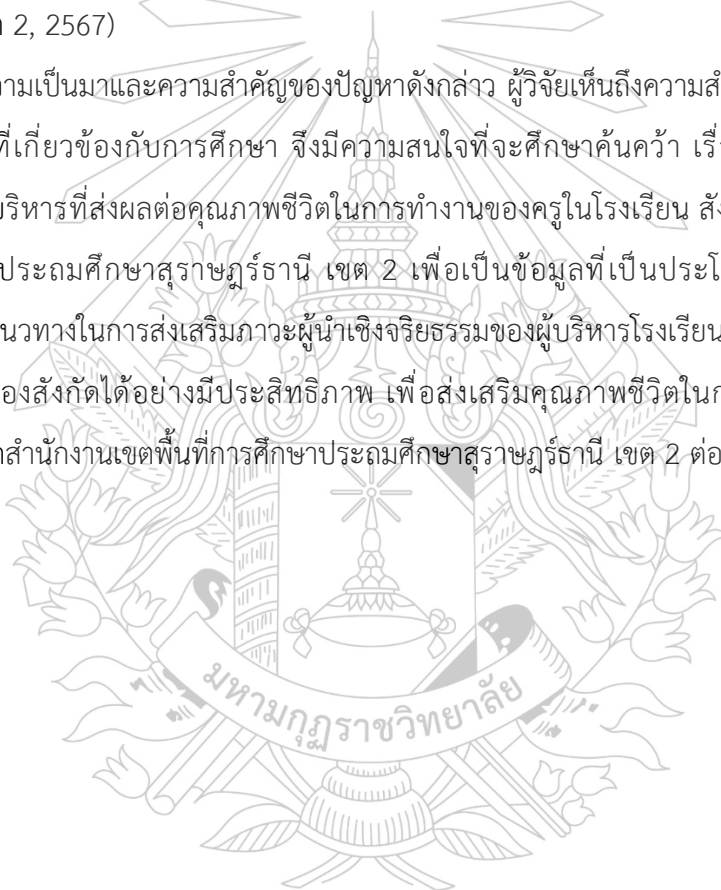
- 1) มีรายได้ที่มั่นคงและคงที่ โดยได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยรัฐบาล สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

2) ลักษณะงานครูมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างยืนยาวและมีความเป็นระบบ 3) สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อม และสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี 4) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้ 5) ส่วนสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับนักเรียนและบุคคลอื่นในสถานศึกษา รวมถึงมีความพึงพอใจในการทำงาน 6) มีผลงานที่สร้างความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 7) มีเวลาว่างในการทำงาน มีเวลาจัดการเรื่องชีวิตส่วนตัวได้ 8) มีความสุขในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน 9) มีการสนับสนุนจากองค์กร หรือหน่วยงานที่ทำงานในการสนับสนุนในด้านการพัฒนาอาชีพและสุขภาพจิต 10) มีความสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (เป็นทอง ปราสาทวิทยุ, วิจารณ์ พานิช, 2567, หน้า 66-67) ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้เกิดเอาใจใส่ อุทิศตนให้กับงานที่ทำมากยิ่งขึ้น มีความเต็มใจในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ที่ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงการเปิดโอกาสในการใช้ชีวิต (สิริพร มูลเมือง, 2564, หน้า 30-31) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของครูในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม และความก้าวหน้าของสังคม หากบุคคลในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนในลักษณะ “ผู้นำเชิงจริยธรรม” จะเกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อครู ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรทำให้เป็นที่เคารพได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงานอย่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (ณัฐพร ศรีแจ่ม, 2564, หน้า 39)

เห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ต้องอาศัยความพยายาม ความรอบคอบ ความละเอียดถี่ถ้วน ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนวิชาชีพ ตลอดจนมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์มีความเห็นอกเห็นใจ และการส่งเสริม อำนวยความสะดวกในการพัฒนา สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน

เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมจากการทำงาน ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษา ซึ่งปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูส่วนมากมีภาระงานมาก โดยเฉพาะงานด้านเอกสารและการทำเอกสารเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูในพื้นที่ จึงมีการย้ายสับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา อัตราการย้ายของครูมีเป็นจำนวนมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ขาดแคลนครู จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและปัญหาที่พบมากที่สุดคือภาระหนี้สินของครูในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานในสถานศึกษาของสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ต่อไป



1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.3. คำถามวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 หรือไม่

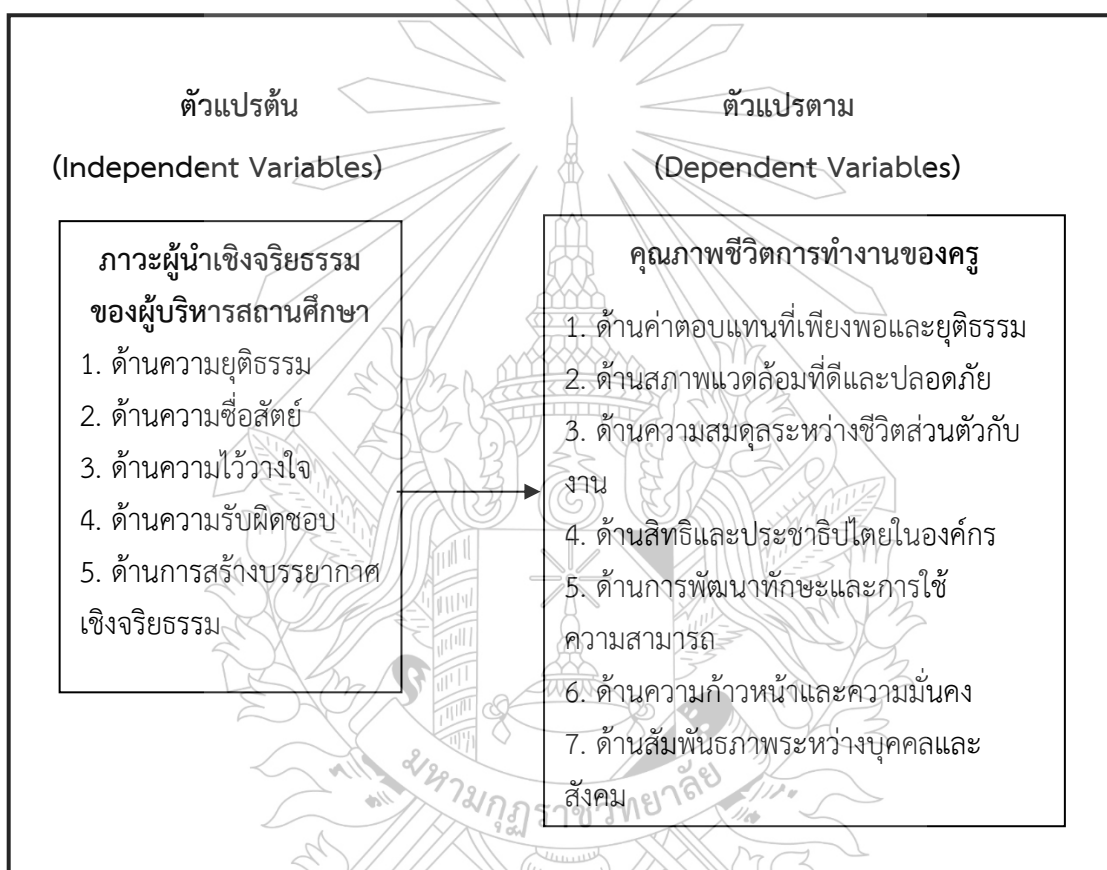
1.4. สมมติฐาน

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิด และทฤษฎีของนักวิชาการศึกษาหลายท่านนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน และผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,280 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2567, หน้า 7)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน ได้จากการกำหนดขนาดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie และ Morgan, 1967, p. 608)

1.6.3 ด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 179 โรงเรียน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ หรือ การกระทำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ดังนี้

ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียงการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้องมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง มีความโปร่งใสจริงใจสามารถเปิดเผยตรวจสอบได้ รวมถึงการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน การรักษาความลับต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ รวมถึงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมาย ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษารวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนดไว้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความเพียรพยายาม เสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีความละเอียดรอบคอบ อดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขตนเอง รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ คำนึงถึงทีมงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและเป้าหมายร่วมกัน

ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ได้ถึงการเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ การตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีความน่าเชื่อถือและความเคารพ ซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความเป็นอยู่และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงระดับความพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานในองค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการสิ่งที่ดีต่อใจและตอบสนองความนิยมของแต่ละคน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานมีแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันยังสามารถจัดการการทำงานร่วมกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน อัตราการเพิ่มเงินเดือน หรือค่าครองชีพที่มีความเป็นธรรม รวมถึงสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตตามมาตรฐานการดำรงชีวิต งานที่สมควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ ควรมีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกัน รวมถึงการประเมินผลงานที่ยุติธรรมเพื่อปรับเงินเดือนหรือค่าแรงในโรงเรียน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย โดยผู้ทำงานจะรู้สึกผ่อนคลายและไม่เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยด้านสุขภาพ มีการตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของครู พร้อมทั้งมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ นอกจากนี้ยังมี

ระบบป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาในวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ รวมทั้งการมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกทำทนายการงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน พัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีโอกาสนำก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยก และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดีมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกันมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสะท้อนตนเอง (self-reflection) และปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานให้อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

1.8.3 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่มีขวัญกำลังใจดีขึ้น และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.4 คุณลักษณะผู้นำที่ดี

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.5 องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.3.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.3.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.3.4 องค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.4 ข้อมูลพื้นฐาน และบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำที่ดี ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการบริหารจัดการองค์กรหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากภาครัฐและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้นั้น ต้องมีบุคคลที่เป็นผู้นำ ในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ในองค์กรให้ประสานงานตามแนวทางเดียวกันด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่าภาวะผู้นำจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

เบิร์นส์ (Burns, 1978, p. 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างความเปลี่ยนแปลง สร้างความกระตือรือร้น สร้างความมีส่วนร่วม และความพึงพอใจให้แก่ผู้ตาม

เฮาส์ (House, 1996, p. 184) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นผู้นำและมีอิทธิพลเหนือ ผู้ตามหรือบุคคลอื่นในหน่วยงานหรือองค์กร ในการชักนำชักจูงกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ดูบริน (Dubrin, 2005, p. 222) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลที่เหนือผู้อื่น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จของกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอำนาจบันดาลใจให้กับบุคคลอื่น ในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามนโยบายที่กำหนด โดยใช้แรงกาย แรงใจ รวมถึงความคิด เพื่อกระตุ้นหรือแนะแนวให้บุคคลทำหน้าที่ตามคำสั่งด้วยความสมัครใจ และทำให้ผู้ทำงานร่วมกันมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรของตนเอง

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้ที่เป็นผู้นำใช้พลังชักจูงต่อบุคคลอื่นในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามนโยบายที่กำหนด โดยใช้แรงกาย แรงใจ รวมถึงความคิด เพื่อกระตุ้นหรือแนะแนวให้บุคคลทำหน้าที่ตามคำสั่งด้วยความสมัครใจ และทำให้ผู้ทำงานร่วมกันมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรของตนเอง

วิวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กรตลอดจนมีความริเริ่มสร้างสรรค์

และสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้น ๆ และผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามได้แสดงความคิดเห็น ด้วยความเต็มใจ และมีความไว้วางใจ มีความร่วมมือกันในการประสานงานต่าง ๆ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ สามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายกำหนด

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1044-1053) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร เพื่อที่จะได้รับความ ไว้วางใจและเชื่อใจของผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิด ความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำ ในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหาร สถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ชนกชนม์ ชนะสงคราม (2567, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าว และจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม หรือผู้ร่วมงาน ในการประสานงาน หรือให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ใช้อิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจ ชี้แนะให้ผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กร ใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงาน กระตุ้นและจูงใจ บุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่าง ถูกต้อง และมีความชอบธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การให้ความหมายหรือคำนิยามของทฤษฎีภาวะผู้นำ (leadership) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ทำให้ทราบว่า มีนักวิชาการให้คำนิยามแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ฮอดจ์และจอร์นสัน (Hodge & Johnson, 1970, pp. 255-259) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Traitist Theory) ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม
2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) ซึ่งได้กล่าวว่า บุคคลที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดจะอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์ เพื่อเกิดลักษณะของกลุ่มที่เป็นผู้นำ
3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ซึ่งได้กล่าวถึงว่า เครื่องบงชี้คุณภาพของผู้นำที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพของผู้ตาม
4. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ซึ่งเกิดจากการนำเอาทฤษฎีทั้งสามที่กล่าวมารวมกัน เพื่อจะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เบิร์น (Burns, 1978, pp. 55 - 58) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในหนังสือชื่อ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) โดยกล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดระหว่างผู้นำกับผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) คือ การสร้างความสัมพันธ์กัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” ว่าการทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงคำนิยามแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยน จะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม ทั้งนี้แลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทในการทำงานจน สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการเป็นอันดับแรก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้นำและผู้ตาม มีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้ตามจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้นำทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึก และค่านิยม รวมถึงจุดมุ่งหมาย เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่มีจริยธรรมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อทั้งผู้นำและผู้ตามปรับพฤติกรรมพร้อมกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างจากทั้งสองฝ่าย ความสำคัญของการนำในลักษณะนี้อยู่ที่การที่ผู้นำต้องเข้าใจสิ่งที่ผู้ตามต้องการ หากผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามรู้สึกดีใจในสถานการณ์ที่มีอยู่และสามารถกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นกว่าความต้องการเบื้องต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิบสัน, อีวานเซวิช และ ดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1994, pp. 425-426) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard' Situation Theory of Leadership) หรือทฤษฎีความเป็นผู้นำตามวงจรชีวิต (A Life Cycle Theory of Leadership) ของผู้นำได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบบอกงาน (Telling: S1) ได้แก่ รูปแบบที่ผู้นำกำหนดบทบาทและวิธีการในการปฏิบัติงานและบอกงานหรือประกาศแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร (3 W.1H : What Where When และHow) ผู้นำจะต้องให้ข้อปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง และติดตามควบคุมงานอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานสูงและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling: S2) ผู้นำจะทำหน้าที่ในการขายความคิดโดยการให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานถึงวิธีการในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน อธิบายการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้แก่ผู้ตามในการดำเนินการผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ที่เน้นทั้งผลงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การสูง

3. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participating : S3) ผู้นำรูปแบบนี้จะร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผู้นำจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในการทำงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating: S4) ผู้นำจะมอบหมายงานและหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยน้อย ผู้นำแบบนี้จะไม่เน้นทั้งผลสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน

บาบารา เคลแมน (Barbara Kelleman, 1984, p. 70) ตีสรุปความหมายของทฤษฎีความเป็นผู้นำออกมาเป็น 10 หมวดหมู่ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการกลุ่ม คือผลลัพธ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงและการกระทำภายในกลุ่ม
2. ความเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล เป็นการสร้างการเชื่อมโยงภาพลักษณ์ที่ทำให้ปัจเจกชนมีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้อื่นทำงานให้ตรงตามภารกิจ
3. ความเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะในการนำทาง เป็นการแสดงออกซึ่งอำนาจและอิทธิพล และมีความพยายามที่จะทำให้กลุ่มปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ
4. ความเป็นผู้นำในฐานะการใช้พลังอิทธิพล เป็นการส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีการตอบโต้กันระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างเต็มที่
5. ความเป็นผู้นำในฐานะพฤติกรรม เป็นการกระทำของปัจเจกบุคคลในขณะที่มีส่วนร่วมในการจัดการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่ม
6. ความเป็นผู้นำในฐานะการชักชวน เป็นการจัดการผู้คนด้วยการใช้แนวทางจูงใจและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้การบังคับ
7. ความเป็นผู้นำในฐานะการสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างบุคคล คือการมีอำนาจสูงสุดที่ทำให้บุคคลหนึ่งสามารถควบคุมอีกคนเพื่อลดการขัดแย้ง
8. ความเป็นผู้นำในฐานะเครื่องมือ เป็นการดำเนินการเพื่อทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม
9. ความเป็นผู้นำในฐานะการจัดกลุ่มบทบาท ต้องมีการรวมบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
10. ความเป็นผู้นำในฐานะของความคิดสร้างสรรค์ เป็นผลจากการมีความคิดริเริ่มที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ 1. ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee centered leader behavior) คือ ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงความสนใจ และการเข้าใจความต้องการของพนักงาน และ 2. ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (job-centered leader behavior) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต จึงมุ่งเน้นการทำงานและวิธีการที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 ,หน้า 55) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) เป็นความสามารถที่มีอยู่ของบุคคล ซึ่งได้ศึกษา รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ซึ่ง Kurt Lewin Kurt Lewin's Studies Lewin ได้จัดหมวดหมู่ประเภทผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรือออตตา (Autocratic Leaders) ผู้นำจะตัดสินใจด้วยตนเอง อาจไม่มีเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่แน่นอน ต้องขึ้นอยู่กับตัวผู้นำหรือสถานการณ์นั้น ๆ เน้นผลผลิต หรือผลงานไม่เน้นด้านบุคคล ผู้นำแบบอัตถนิยมหรือออตตาจะใช้ได้เวลาที่จำเป็น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และไม่เกิดการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำจะตัดสินใจของหน่วยงานหรือองค์กร ให้ผู้ตามได้มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการยอมรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของซึ่งกันและกันทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำผู้นำตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว ผู้นำลักษณะนี้ไม่เหมาะกับงานที่เน้นความรวดเร็ว

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) ผู้นำจะมอบความอิสระให้กับสมาชิกทีมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยกัน โดยไม่มีการตั้งกฎชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมาย ทำให้ผู้ทำงานอาจเกิดความสับสนในการทำงานของผู้นำที่มีแนวทางแบบนี้ การแบ่งงานมักไปที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งลักษณะของผู้นำแต่ละประเภทจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเหตุนี้ผู้นำจึงต้องเลือกใช้ทฤษฎีตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรด้วย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) Burns (1978, p. 426) ได้ศึกษาวิธีการและแนวทางใหม่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เหนือความคาดหมาย ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แนวคิดใหม่จากเบิร์นส์ ระบุว่า ความเป็นผู้นำที่มุ่งเป้าและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปนั้นแตกต่างกัน โดยการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันคือการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบปฏิรูป “เบิร์นส์” ได้จำแนกลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ ผู้นำที่มีติดต่อสื่อสารกับผู้ตาม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และกลายมาเป็นผลประโยชน์ หรือข้อดีที่เกิดขึ้นร่วมกัน
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่คำนึงถึงความสามารถของผู้นับถือปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์กร เน้นการพัฒนาผู้นับถือปฏิบัติงาน รวมถึงมีการยกย่อง ชมเชยเมื่อผู้นับถือปฏิบัติงานทำงานประสบความสำเร็จร่วมกัน เป็นแบบอย่างจนสามารถเปลี่ยนผู้นับถือปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ให้เป็นผู้นำที่ดีในอนาคต
3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำทางจริยธรรม คือ ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับความต้องการของผู้นับถือปฏิบัติงาน โดยจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นับถือปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความปรารถนา ความต้องการ รวมทั้งหลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่คาดหวัง โดยเฉพาะคุณธรรมที่สูงสุดซึ่งประกอบไปด้วยความยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม ผู้นำประเภทนี้มุ่งหมายไปที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของผู้ตาม

ในปี 1985 แบลสส์พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำของเขานั้นไม่ตรงกับแนวคิดของเบิร์นส์ แบลสส์ได้เห็นว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำได้เกินกว่าที่มุ่งหวัง โดยผู้นำจะต้องมีการแสดงออกถึงสองรูปแบบของการนำ คือ การเป็นผู้นำที่มีเป้าหมายชัดเจน และการปรับเปลี่ยนตามสภาพ นอกจากนี้ การเป็นผู้นำในลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับ 1) สภาพแวดล้อมนอกองค์กร เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละชุมชน 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง และบรรยากาศในองค์กร 3) คุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ เช่น ลักษณะนิสัย ความสามารถเฉพาะตัว และความสนใจของผู้นำ

การเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวทางของแบลสส์ หมายถึง การที่ผู้นำมอบการสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกทีมเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าที่ได้คาดไว้ ซึ่งการเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบไปด้วย 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ 2) ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วม

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยระบุความชัดเจนในด้านบทบาท รวมถึงโครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานที่ทำ ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพื่อสร้างแรงผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความฝันหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตัวเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทใน

แผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำจะต้องรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่ทำได้ สามารถฝึกฝนได้หากมีพรสวรรค์แล้วต้องบวกรบด้วยและต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดได้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ไม่จบสิ้น ผู้นำต้องมาบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำ หรือมีผู้รับผิดชอบภารกิจงานนั้น ๆ ก็จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ ที่สำคัญคือการเรียนรู้และฝึกฝนจึงจะเกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริงได้ ยิ่งในสถานการณ์ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) นี้ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรมีมุมมองถึงทุกขนาดองค์การต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่ให้รอดได้ในยุคการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำข้างต้น กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ (Trait Theories) ยึดมั่นว่า การเป็นผู้นำเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่มีโอกาสในการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งคุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพรวมถึงความฉลาด ความมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และความรู้เฉพาะด้านที่สามารถนำไปใช้ได้
2. ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำ (Behavioral Theories) เชื่อว่าผู้นำที่มีความสามารถจะเลือกใช้วิธีการเฉพาะหรือรูปแบบพฤติกรรมที่ทำให้สามารถนำทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นแนวทางที่วิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมของผู้นำ/ผู้บริหารเพื่อระบุว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เชื่อว่าผู้นำหรือผู้บริหารควรมีลักษณะการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ติดตามในการทำงานตามที่ตั้งใจไว้ พร้อมกับการวางแผนงานที่ชัดเจนและการมอบรางวัลเป็นการตอบแทนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ติดตามพยายามทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การให้ความหมายหรือคำนิยามของความสำคัญของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ทำให้ทราบว่าผู้นำให้คำนิยามไว้หลายทัศนะ นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เบิร์น (Burns, 1978, pp. 55-58) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเปรียบเหมือนการเปลี่ยนสภาพทั้งด้านผู้นำและผู้ตาม ในท้ายสุดจะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความ ประพฤติและการสร้างแรงบันดาลใจด้านศีลธรรมของผู้นำ นอกจากนี้พลวัตของภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรม จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดและเกิดการยอมรับนับถือ และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ไรท์ และ โน (Wright & Noe, 1996, p. 392) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จัดเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ เพื่อนำพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

ราซิก และสเวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 317) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำหมายถึง การคิดทบทวนวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

พระครูปลัดปริยัติวัฒน์ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นตัวเร่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2564 ,หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมหากกลุ่มทำงานใดถ้าขาดผู้นำแล้ว กิจกรรมกลุ่มจะชะงักไปชั่วคราว ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงมีความสำคัญเปรียบได้กับหัวใจของกลุ่ม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องผู้นำตั้งแต่ออดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคลคนหนึ่งซึ่งช่วยให้สมาชิกของกลุ่มบรรลุผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพที่สูงขึ้นและความพึงพอใจของลูกค้ ดังนั้นการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ จะเป็นแนวทางที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อ กำหนดรูปแบบความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการจำแนกและมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิดทฤษฎี ค่อนข้างมาก แต่ในบทนี้จะกล่าวถึงตัวอย่างบางทฤษฎีที่สำคัญในแนวทางต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาและการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรหรือในกลุ่มต่าง ๆ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้อง กับงาน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถเริ่มได้ด้วยตนเอง แม้ว่าจะไม่มีการกระตุ้นหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาปัญหาและการแก้ปัญหาต่างต่าง ๆ
2. มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และเห็นใจผู้อื่นมีความสามารถในการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา

3. มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การปรับตัวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการลดขนาดองค์กร มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง เชื่อว่าตนเป็นเองผู้ควบคุม และเป็นผู้กำหนดชีวิตตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

5. มีความกล้าหาญในการที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงและความท้าทายแปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นได้

6. มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ เมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน หรือความล้มเหลว สามารถที่จะช่วยให้ตนเองกลับมามีกำลังใจ ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งพบในผู้บริหาร ในองค์กรขนาดใหญ่ ดังนี้

1. มีระดับพลังงานสูงมีความอดทนอดกลั้นสูงต่อความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ มีผลกำลังใจกายกำลังใจและมีความสามารถในการปรับอารมณ์ให้คืนสู่สภาพเดิมได้

2. มีความมั่นใจในตนเอง รวมถึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง

3. มีความเชื่ออำนาจในตนเอง เชื่อว่าเหตุการณ์หรือความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากการกระทำของตัวเอง ไม่ใช่เป็นเพราะฟลุ๊คหรือเป็นเพราะโชคหรือเพราะอำนาจภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างถูกต้องทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปกป้องตนเอง ไม่เป็นพวกหลงตัวเอง

5. มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นกับค่านิยมร่วมหรือบรรทัดฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์กร และเป็นบุคคลที่ซื่อตรงมีจริยธรรมมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ไม่หลอกลวง

6. มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มุ่งอำนาจแต่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคม ไม่ใช่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อความยิ่งใหญ่ของตนเอง ไม่โอ้อวดตนเอง ไม่แกล้งตัวเมื่อทำผิดพลาด มีมุมมองหรือวิสัยทัศน์ยาวไกล ยินดีรับฟังคำแนะนำจาก บุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ มุ่งใช้อำนาจไปเพื่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

7. มีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ปานกลางหรือมุ่งความสำเร็จสูงในระดับปานกลาง ซึ่งรวมถึงทัศนคติและความต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีแรงขับที่ต้องการทำให้เกิดความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน

8. มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธหรือความต้องการความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะมีความพึงพอใจสูง เมื่อตนเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากคนอื่น และชอบทำงานร่วมกับคนที่ เป็นเพื่อนกันหรือคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร

9. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เนื่องจากการขยายตัวเพิ่มขึ้นจำนวนมากของคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ จึงมีการบูรณาการกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ยั่งยืนใน การพัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะหนึ่งในความพยายามนั้นก็คืบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือ โมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. Surgency หรือ Extraversion มีลักษณะแสดงตัวชอบเข้าสังคม (ออกไปข้างนอก) มีพลัง กระตือรือร้น มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2. Conscientiousness สามารถพึ่งพาได้ มีความซื่อสัตย์ แรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์

3. Agreeableness มีลักษณะร่าเริงมองโลกในแง่ดี ปกป้องดูแลคนอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

4. Adjustment มีความมั่นคงทางอารมณ์ เห็นคุณค่าในตัวเอง ควบคุมตนเองได้ซึ่งจะตรงกันข้ามกับ Neuroticism

5. Intellectance หรือ Openness มีความอยากรู้อยากเห็นและช่างซักถามเปิดใจกว้าง

เสวียน เจนเซว้า และคณะ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่าใน การทำงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่ม หรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กลุ่มหรือองค์กรตั้งไว้ จำเป็นต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ โดยอาศัยผู้นำหรือ ผู้บริหารของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกลุ่มหรือ องค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เช่น ช่วยใ้บุคลากรของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการประสานงานและ แนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรให้สามารถ ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในกลุ่มหรือองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่อยู่ในระหว่างการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงช่วยให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรสามารถบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคลได้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เอง ทำให้เกิด การใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำใน หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

ชนกชนม์ ชนะสงคราม (2567, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และทำให้บุคลากรในองค์กรดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังสร้างการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถจูงใจ ผลักดันการทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ภาวะผู้นำย่อมมีความสำคัญ ในการสร้างความสนใจ ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร พยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงการรับผิดชอบต่อการพัฒนาองค์กรด้วย

จากความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของทีมงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.1.4 คุณลักษณะผู้นำที่ดี

การให้ความหมายหรือคำนิยามของคุณลักษณะผู้นำที่ดี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำที่ดี ทำให้ทราบว่าผู้มีผู้นำให้คำนิยามไว้หลายทัศนะ นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

เซอร์จิโอ วานนี (Sergio Vanni, T. J., 1991, p. 145) ได้กล่าวว่า ในการสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนร่วมกันจากทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของสถาบันการศึกษา และผู้นำมีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้ในการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย รวมถึงทิศทางของสถานศึกษา ผู้นำที่มีจริยธรรมคือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่มีความเข้าใจในเรื่องคุณธรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถแนะนำผู้อื่นด้วยคำพูดและที่สำคัญที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน เพื่อให้คนรอบข้างเห็นเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไปเอ็ดเวิร์ด ฟรีแมน, ลิซ่า สจ๊วต (R. Edward Freeman, Lisa Stewart, 2006, pp. 1-7) ได้กล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย

1. มีวาทศิลป์ในการสร้างค่านิยมขององค์กร
2. มุ่งความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนบุคคล
3. ค้นหาและพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุด

4. สร้างบทสนทนาทางจริยธรรมและค่านิยมที่คงทน
5. สร้างกลไกในการคัดค้าน
6. ใจกว้างยอมรับค่านิยมอื่น ๆ
7. สร้างคำถามยาก ๆ และเกิดจินตนาการ
8. รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ
9. วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม

ดูบริน (Dubrin, 2007, p. 33) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality traits) ภาวะผู้นำในการจูงใจ (Leadership motives) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (Cognitive factors and leadership)

คาล โชเฟน และคณะ (Kal Shoven et al, 2011, pp. 53-54) ได้พัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมในงาน (Ethical Leadership at work Questionnaire) ด้วยการศึกษาแนวคิด และ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Brown et al. (2005) และ De Hough and Hartog (2008) ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้สามารถสรุปคุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำ ด้านจริยธรรมออกมาได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การไม่แสดงความชอบพอบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นพิเศษจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องและเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมโดยมากจะถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความน่าเชื่อถือและ ซื่อสัตย์ และต้องรู้จักรับผิดชอบในการกระทำของตน

2. การแบ่งอำนาจ (Power Sharing) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ตามมีส่วนร่วมรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ รวมทั้งจะต้องรับฟังการแสดง ความคิดเห็นและความกังวลใจต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมอบอำนาจให้แก่ ผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาสามารถควบคุม และพึ่งพาตนเองได้

3. ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarification) หมายถึง การให้ความกระจ่าง ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความคาดหวังและผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตาม เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนได้ว่าผู้นำ กำลังคาดหวังอะไรจากพวกเขา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตาม เกิดความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

4. การดูแลผู้อื่น (People Orientation) หมายถึง การแสดงความเป็นห่วง เป็นใย เคารพ และสนับสนุนผู้ตาม การมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นผู้อื่นอย่างแท้จริง ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการแสดงความเป็น ห่วงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ให้ความ

เคารพผู้ตาม และให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นอย่างครบถ้วน

5. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่น สัญญา ความซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่งที่มีการพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่รักษาสัญญา และปฏิบัติตามคำสัญญาของตน

6. การแนะนำด้านจริยธรรม (Ethical Guidance) หมายถึง การสนับสนุนและ ให้รางวัล แก่การสร้างจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องตั้งกฎระเบียบ และการปฏิบัติ ในเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตามด้วยการสื่อสาร การอธิบาย การสนับสนุน และให้รางวัลแก่ผู้ตามที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้

7. ความใส่ใจในระยะยาว (Concern for Sustainability) หมายถึง การใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม และกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนนำเอามาใช้ใหม่ด้านนี้จะหมายถึง การให้ความใส่ใจ และแสดงถึงความใส่ใจต่อความยั่งยืน (Sustainability) ของสภาพแวดล้อมด้วยการคำนึงถึงผลจากการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของกลุ่ม หน่วยงาน รวมไปถึงการแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิการของสังคม

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 265-266) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ประกอบด้วย

1. เป็นกันเอง เป็นคนใจกว้าง ไม่ถือตัว กล้าได้กล้าเสีย
2. มีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ แต่มีระเบียบวินัย
3. ชี้แนะชี้แจง สอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่จู้จี้จุกจิก ดีเพื่อก่อสรุปลงแล้วก็เป็นผู้สอนเก่ง ถ่ายทอดวิธีทำงานแก่นั่นเอง
4. เป็นผู้ไม่แล้งน้ำใจ เห็นอกเห็นใจผู้ตาม ดูแลอำนวยความสะดวกให้ผู้ตาม
5. มีความสามารถในการมองเห็นคุณค่าของผู้อื่น มองโลกในแง่ดีและสวยงาม สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี
6. มีแรงจูงใจที่เหมาะสม พูดได้อย่างมีศิลปะและน่าสนใจ ไม่ใช่อำนาจเบ็ดเสร็จโดยไม่คิดว่าจะมีการประชุมปรึกษากับทีมงานอยู่เสมอ
7. ไม่ถือโทษให้กับผู้อื่นง่าย เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในผู้อื่น และมักยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
8. ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนนำความรับผิดชอบสูง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะเข้ามามีส่วนร่วมในการหาหรือแนวทางแก้ไข ไม่ใช่ผู้สร้างปัญหา และจะคอยปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่คิดเพียงตัวเอง

9. มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่สูง มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ได้อย่างดีและมีวินัยในตนเอง

จากความหมายของคุณลักษณะผู้นำที่ดีข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะอันสำคัญ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีหลักการกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัวต่อการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถและเป็นที่แสดงพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดเอาไว้ รวมถึงการให้กำลังใจแก่ผู้ตามในด้านการปฏิบัติงาน และต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ความหมาย ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงจริยธรรม ความสำคัญ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) กับคำว่า จริยธรรม (ethical) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีรากฐานแนวคิดมาจากหลักคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของศาสนา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ฟรีแมน และสจ๊วต (Freeman and Stewart, 2006, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การกระทำอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างบริสุทธิ์ใจของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี โดยมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้อง (The right values) หรือ การเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือ (Strong character) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น (The example for others) การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ล่อใจ (Withstand any temptations)

บราวน์ และเทรวีโน (Brown and Trevino, 2006, p. 597) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์เป็นห่วงเป็นใยคนอื่น และมีหลักการ เป็นบุคคลที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มักแสดงการสื่อสารที่แฝงด้วยจริยธรรมต่อผู้ตาม จัดตั้งมาตรฐานทางจริยธรรม และจัดให้มีการให้รางวัลหรือลงโทษเพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้นจะได้รับการปฏิบัติตาม รวมทั้งยังเป็นบุคคลที่สามารถทำได้ตามที่พูด และเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม

บราวน์ (Brown, 2007, p. 141) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คนที่มีคุณธรรมนั้นจะต้องมีความซื่อสัตย์ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์มีการกำหนดกรอบความประพฤติปฏิบัติที่ควรจะเป็นในที่ทำงานว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสมและมองว่า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรม และไร้จริยธรรม จะสร้างจริยธรรมที่เด่นชัดด้วยการสื่อสารถึงมาตรฐานเชิงจริยธรรม พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างเชิงจริยธรรมและมีการให้รางวัล มีการลงโทษและมีการเสริมสร้างหรือพัฒนานิยด้วย เพื่อให้ผู้ตามประพฤติอยู่ในกฎเกณฑ์ของคุณธรรม

แบร์กโฮเฟอร์ และชวาทซ์ (Berghofer and Schwartz, 2008, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นความสัมพันธ์ในทางที่เป็นบวกเป็นมาตรฐานทองคำ (The gold standard) สำหรับองค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักการของความเคารพ ไม่สร้างข้อตกลงหรือสัญญาหรือการยินยอมด้วยการบีบบังคับอย่างไม่มีทางเลือก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเข้าใจว่า ความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่ความ เจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าสำหรับองค์กร ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ปอนนู และเทนนาคุน (Ponnu and Tennakoon, 2009, pp. 21-30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้นเขาจึงจะเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจโดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) แสดงถึงความเป็นเพื่อนที่ไว้วางใจได้ 2) แสดงถึงความจงรักภักดีของผู้ตาม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคี หรือมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ สัปปริสธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม 10

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีความเป็นจริยธรรม ซึ่งเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษา หมายถึง การกระทำที่ส่งผลต่อการจูงใจและชักจูง ซึ่งทำให้บุคคลอื่นให้การตอบสนองอย่างเต็มใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในด้านพฤติกรรม การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการคำนึงถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถาบันการศึกษา

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 - 498) ได้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพ ความเชื่อ ทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิ

ของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสนอแนะ และความ เป็นธรรม ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัว และใน หน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความ มีเหตุผลของจริยธรรม

อริวัณณ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ (2565, หน้า 794 - 809) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคล มีความสามารถในการนำองค์กร โดยบุคคลมีการแสดง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมี จริยธรรมในตัวเอง และสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าการ กระทำเพื่อมุ่งประโยชน์ ส่วนตน

จากความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ หรือการกระทำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใช้การปฏิบัติที่มีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดกรอบความประพฤติว่า ควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม และมองว่าเป็นผู้ ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบอย่าง ของความประพฤติอันดีงามโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การให้ความหมายหรือคำนิยามของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ ทราบว่ามีผู้ให้คำนิยาม แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายทัศนะ ดังนี้

บราวน์, เทรวิน และแฮร์ริสัน (Brown, Trevino and Harrison, 2005, pp. 117–134) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรมซึ่งผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะมีอิทธิพล ต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและ ไร้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและ คุณลักษณะในตัวผู้นำนั้น จะต้องแสดงออกถึง 1) ความน่าไว้วางใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความน่า เคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

เมาเบรย์ (Mowbray, 2009, p. 3) เสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า The 4S Model of Ethical Leadership ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเน้นให้ความสนใจ ไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรมโดยการจูงใจในเรื่องพฤติกรรมและการกระทำ ได้แก่

1. สถานะ (Status) เป็นจริยธรรมส่วนบุคคล เกี่ยวกับสามัญสำนึก (Common Sense) สติปัญญา (Wisdom) และประสิทธิผลของผู้นำ (Effectiveness)

2. บุคลากร (Staff) เป็นพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม (Engagement) เกิดความมั่นใจ (Trust) และมุ่งมั่นใน (Commitment) ทั้งในงานในระดับที่ตน รับผิดชอบและระดับองค์กร

3. การบริการ (Service) เป็นพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้นำเพื่อให้ได้ ผลผลิตที่มีคุณภาพ สูงสุด และมาตรฐานการให้บริการ 4) สังคม (Society) ที่แสดงออกให้เห็นถึงความห่วงใย และ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในสังคมโดยรวม

นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012, pp. 387-394) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมว่าเป็นประเด็นที่ทันสมัย และมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมที่สูงมาก ซึ่งในปัจจุบัน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการ

อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honest) และ 5) ชุมชน (Community)

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 3) ได้กล่าวถึง แนวคิดของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการ ของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารสถานศึกษา ทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล หลักคำสอนที่เป็นทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล มุ่งสอนทาง สายกลาง การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการมีภาวะผู้นำ โดยมื ความเป็นกลางเพราะการทำงานกับคนจำนวนมาก หากมีอคติความเอนเอียงเพราะความรัก ความหลงหรือความโกรธขึ้นแล้วการบริหารจัดการจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้หวังความดีสูงสุด จำเป็นที่จะต้องรักษาความเป็นกลาง ไม่เคร่งครัดเกินไปในการยึดหลักนิติศาสตร์ได้แก่ หลักกฎหมาย กฎระเบียบ เป็นต้น ที่เคร่งครัดมากเกินไปจนกระทั่งทุกคนรู้สึกอึดอัดปฏิบัติตามไม่ได้ ทำให้เกิด ผลเสียแก่ทางการศึกษา ทำนองเดียวกันหากบริหารจัดการมีความย่อหย่อนเพราะรัก เพราะความโลภ เพราะความโกรธ ทำให้การศึกษาของชาติเกิดผลเสียเช่นกัน การดำเนินการบริหารจัดการยึดหลัก ทางสายกลางยึดหลักรัฐศาสตร์ เช่น มีการแจกแจงงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำอย่างเหมาะสม ใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหาหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็มีการวางแผน (Planning) ในการแก้ไขการ บริหารจัดการองค์กร (Organization) ที่ดีเพราะผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมหรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ดี ได้แก่ ความเป็นกลาง นอกจากนั้นยังต้องมีการตรวจสอบประเมิน (Controlling) เพื่อให้เห็นว่ากระบวนการกลุ่มยังมีจุดอ่อน จุดแข็งที่ยังมีปัญหา มีความโดดเด่นที่จะต้องส่งเสริม ให้โดดเด่นยิ่งขึ้น และแก้ไขพัฒนาปรับปรุง โดยวางแผนเป็นวัฏจักรการบริหารจัดการอีกครั้ง ซึ่งได้ สรุปทฤษฎี ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีสัมพัทธนิยมทางจริยธรรม การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถยึดทฤษฎี สัมพัทธนิยมทางจริยธรรมมาใช้ในประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่

ในสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่แตกต่างกันมีศาสนา มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน มาจากสถานที่ที่มีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้พื้นฐานสำคัญของทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ ในลักษณะรู้เขา รู้เรา จะทำให้การบริหารจัดการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย การรู้เขา รู้เรา โดยเฉพาะรู้จักจริยธรรมในลักษณะสัมพัทธนิยม จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจหลักจริยธรรมเข้าใจวัฒนธรรมของประชาชาติหรือหลักจริยธรรมของบุคคลที่มาจากสังคมที่เขาถือเหล่านั้นมากขึ้น หากจริยธรรมที่เขาถืออาจเป็นอันตรายสำหรับสังคมเรา ก็สามารถกำหนดไว้ในใจและหาแนวทางป้องกันปรมมิให้เกิดขึ้นในสังคมของเรา หรือสถานศึกษา สถาบันการศึกษาของเราให้รัดกุมยิ่งขึ้น

2. ทฤษฎีอัตนิยม การบริหารสถานศึกษา บางครั้งก็อยู่ท่ามกลางความขัดแย้งหรือความคิดเห็นของคนคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งหรือหลายคน ทั้งสองคน หรือกลุ่มคน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน เพราะถือตนเองเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปแก้ปัญหาที่มีความคิดเห็นหรือเห็นแก่ตนเอง ซึ่งไม่ตรงกับความคิดเห็นของทั้งสองคนหรือกลุ่มคนเหล่านั้น ผู้บริหารจะบริหารอย่างไร เพื่อลดความขัดแย้งให้น้อยลง ผู้บริหารในฐานะของคนจำนวนมากหรือทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์ของคนส่วนมากจะต้องตระหนักเสมอว่า แม้ว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนก็ถือว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วย เพราะผู้บริหารเป็นตัวแทนของผู้ได้ประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ ประชาชน ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ การตัดสินใจโดยรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนมาก เป็นการมุ่งตนเองและตนเองนั้นไปเกี่ยวข้องกับส่วนรวม

3. ทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมเชิงกระทำ ผู้บริหารที่ยึดงานหรือการทำงาน ซึ่งจะให้ผลลัพธ์แก่องค์กรหรือกลุ่มมหาชนเป็นหลัก ก็จะเข้าหลักการที่ว่าการทำงานดีย่อมได้ดี การกระทำที่ไม่ดีย่อมได้รับผลที่ไม่ดีเช่นกัน หากนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในลักษณะที่ว่า การกระทำทุกอย่างย่อมมีผลซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่ผู้ทำเสมอ ผู้บริหารควรนำหลักการนี้ไปใช้กับตนเองและผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักการกระทำที่สานประโยชน์ นำไปสู่ความสุขหรือมหาสุข ซึ่งหมายถึงประโยชน์สุขของส่วนรวม เป็นประโยชน์สุขของสังคมหมู่ทุกคนในสังคมก็จะได้รับประโยชน์ทั่วหน้ากัน

จากความหมายทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยแสดงพฤติกรรมส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และการสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ให้ทันกับวิวัฒนาการ การตัดสินใจโดยรักษาผลประโยชน์ของคนส่วนมาก เป็นการมุ่งตนเองและตนเองนั้นไปเกี่ยวข้องกับส่วนรวม

สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยพบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

เบิร์น (Burns, 1978, pp. 55-58) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมมีความสำคัญเพราะมันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสุดท้ายจะช่วยพัฒนาจริยธรรมที่สามารถยกระดับพฤติกรรมและสร้างแรงบันดาลใจทางศีลธรรมได้ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ยังทำให้ผู้นำและผู้ตามสามารถบรรลุความสำเร็จสูงสุด พร้อมกับการสร้างความนับถือและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

เซอร์จิโอ วานนี (Sergio Vanni, T. J., 1991, p. 145) ได้มีการกล่าวถึงว่าสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีข้อกำหนดที่ทุกคนควรมีส่วนร่วม โดยข้อกำหนดดังกล่าวจะต้องเป็นพื้นฐานของค่านิยมหลักของโรงเรียน และจะถูกใช้เป็นหลักในการประเมินว่าพฤติกรรมหรือการกระทำของสมาชิกนั้นถูกต้องด้านจริยธรรมหรือไม่ ผู้นำจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญไม่เพียงแต่ในการสร้างความผูกพันของสถาบันการศึกษา แต่ยังคงส่งเสริมและทำให้ความผูกพันนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจังเมื่อมีการละเมิดความผูกพัน ผู้นำที่มีจริยธรรม (moral leadership begins with moral leaders) และมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ด้านจริยธรรม และยังคงเป็นตัวอย่างเพื่อการประพฤติปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้อื่นด้วย

บราวน์ และ เทรวีโน (Brown and Trevino, 2006, p. 597) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า มีความสำคัญเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะสามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ไมเคิล อี แดนท์ลีย์ (Michael E. Dantley, 2009, pp. 57-58) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันมีผู้นำเสนอลักษณะ ของ Moral Leadership ในรูปแบบใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากในศตวรรษที่ 20 ผู้บริหารมักบริหารองค์กร โดยอิงกับการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์เป็นหลัก โดยเน้นการวัดผลที่สนใจกับประสิทธิภาพของการทำงาน และดูผลสำเร็จเชิงปริมาณเป็นหลัก ทั้งนี้ยังให้ความสนใจกับผลสำเร็จและการวัดผลเชิงคุณภาพโดยเฉพาะการวัดผลด้านจริยธรรมน้อย ดังนั้นการบริหารแนวใหม่จึงหันมาสนใจบริหารและการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่เน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบการด้วย สำหรับในสถานศึกษาการบริหารงานผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร คือการวัดผลที่นักเรียนและการปฏิบัติต่อนักเรียนต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมในทุกแง่มุม อาทิความเท่าเทียมกัน ด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฐานะทางสังคม เป็นต้น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีผู้นำที่ยึดมั่นในค่านิยมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากผู้นำคือคนที่มีอำนาจในการตัดสินใจ พร้อมกับแนวทางการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมที่เหมาะสม การกระทำในลักษณะนี้จะช่วยสร้างแบบอย่างในการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ไว้วางใจได้ ทำให้องค์กรให้ไปถึงเป้าหมายร่วมกันที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยอมรับซึ่งกันและกัน อย่างมีเกียรติในระหว่างการทำงานร่วมกัน

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 37-50) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจพร้อมทั้งมีวิธีการในการดำเนินการที่พิจารณาถึงคุณค่าทางจริยธรรม โดยมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่ถูกต้องและแสดงถึงความซื่อสัตย์ ซึ่งในที่นี้ ผู้บริหารของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวอย่างให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจ มีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงามปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป จึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับวางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำพึงมีที่ควรค่าแก่การเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

คาราโคเซ (Karakose, 2007, pp. 464 - 477) ได้กล่าวว่าภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่างคือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตาม และการมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้นำเชิงจริยธรรม โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

3. มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม
4. มีความไว้วางใจ
5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ
6. มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี
7. มีความยุติธรรม
8. มีความเอื้ออาทรห่วงใย
9. ความเป็นพลเมืองดี

เฮนรี เค (Henry, K., 2009, pp. 41-51) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมตามแนวคิดของผู้บริหาร โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความยุติธรรม
3. พัฒนาศักยภาพ
4. การมอบอำนาจ
5. มีการวางแผน
6. มีคุณธรรม

ยูก (Yukl, 2013, p. 336) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคล ที่สามารถสั่งการ ชี้แนะ จูงใจ หรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติตามให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีจริยธรรม โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. การมีน้ำใจและการฟื้นฟูสภาพจิตใจ
5. การพัฒนาตนเอง
6. ความเที่ยงธรรมและหลักการที่ชัดเจน
7. การสร้างเสริมพลังให้กับตนเอง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลด้านความประพฤติ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ด้านความเคารพ
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมที่เหมาะสม โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีจิตใจที่หนักแน่นมั่นคง
2. ความซื่อสัตย์
3. ความยุติธรรม
4. การเอาใจใส่ เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี
5. การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลของจริยธรรม

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 37-50) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารคือ พฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน
4. ความเห็นอกเห็นใจและการเสียสละสภาพจิตใจ
5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล
6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

สุเทพ ปาลสาร (2564, หน้า 145) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กร โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ
2. ความรับผิดชอบ

3. ความเคารพ
4. ความเป็นพลเมืองดี
5. ความยุติธรรม

เสกสรรค์ สุระเสียง (2564, หน้า 318 – 328) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยุติธรรมหรือเที่ยงธรรม
2. ความไว้วางใจ
3. ความเคารพ
4. ความรับผิดชอบ

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความไว้วางใจ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

รณชัย ปิณใจ (2564, หน้า 112) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

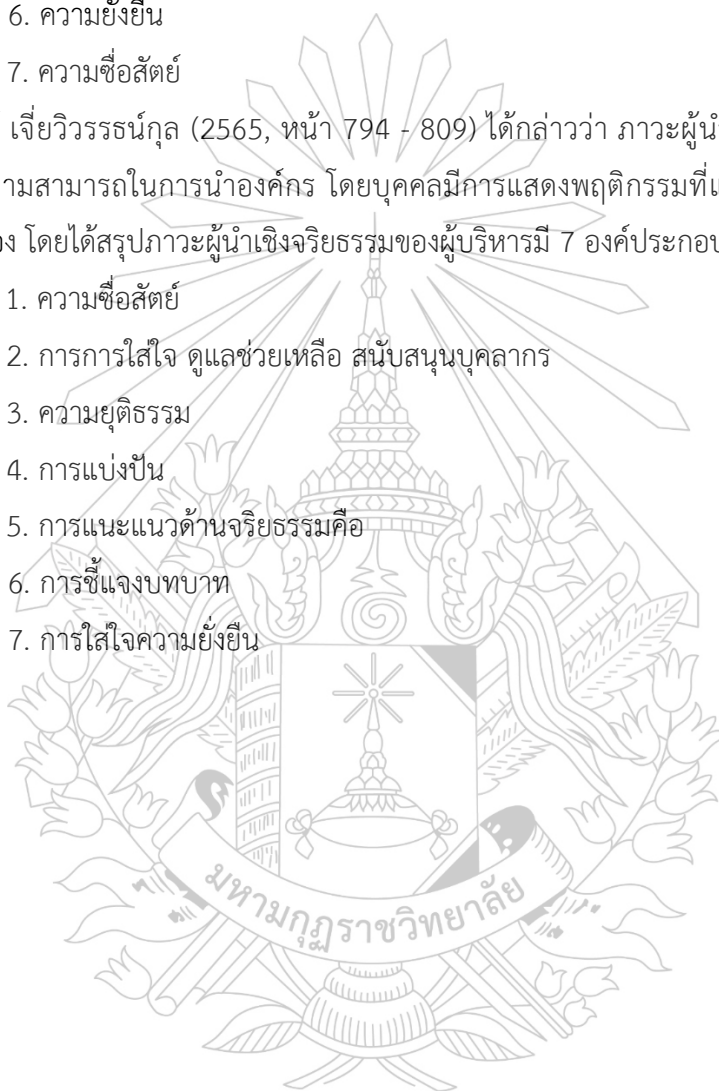
1. ความน่าเคารพ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความไว้วางใจ
5. ความยุติธรรม

กัญชพร ปานเพชร (2565, หน้า 491 - 498) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน โดยพิจารณาจากความสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยุติธรรม
2. ความร่วมมือทางอำนาจ
3. ความชัดเจนตามหน้าที่
4. การมุ่งเน้นคน
5. การแนะนำเชิงจริยธรรม
6. ความยั่งยืน
7. ความซื่อสัตย์

อิริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2565, หน้า 794 - 809) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการนำองค์กร โดยบุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมในตัวเอง โดยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์
2. การการใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร
3. ความยุติธรรม
4. การแบ่งปัน
5. การแนะนำด้านจริยธรรมคือ
6. การชี้แจงบทบาท
7. การใส่ใจความยั่งยืน



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาคำประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	1. คาราโกเซ (Karakose, 2007)	2. เฮนรี เค (Henry, K., 2009)	3. ยุก (Yukl, 2013)	4. ภาพยนตร์ บุญธัญกิจ, 2564)	5. จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564)	6. วันเฉลิม รูปสูง (2564)	7. สุเทพ ปาลสาร (2564)	8. เสกสรรค์ สุระเสียง (2564)	9. เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564)	10. รณชัย บิณใจ (2564)	11. กัญชพร ปานเพชร (2565)	12. อธิวัฒน์ เลี้ยววรรณกุล (2565)	ความถี่
1. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. ความรับผิดชอบ	✓	✓		✓			✓	✓		✓			6
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓			✓									2
4. ความเป็นพลเมืองดี	✓			✓			✓						3
5. มีจิตใจที่หนักแน่น					✓								1
6. การมอบอำนาจ		✓									✓		2
7. ความซื่อสัตย์			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8
8. การเอาใจใส่	✓				✓							✓	3
9. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม			✓			✓							2
10. การสร้างบรรยากาศเชิง จริยธรรม	✓	✓		✓					✓		✓	✓	6
11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน			✓			✓							2
12. ความไว้วางใจ	✓			✓			✓	✓	✓	✓			6
13. ความเห็นอกเห็นใจ	✓		✓			✓						✓	4
14. การชี้แจงบทบาท											✓	✓	2
15. ความเคารพ				✓			✓	✓		✓			4
16. พัฒนาบุคคล	✓	✓	✓			✓					✓		5
17. การเสริมสร้างพลังอำนาจ			✓			✓							2
18. การวางแผน		✓											1
19. ความยั่งยืน											✓	✓	2
รวมทั้งหมด	9	6	7	7	5	7	5	4	4	5	7	7	73

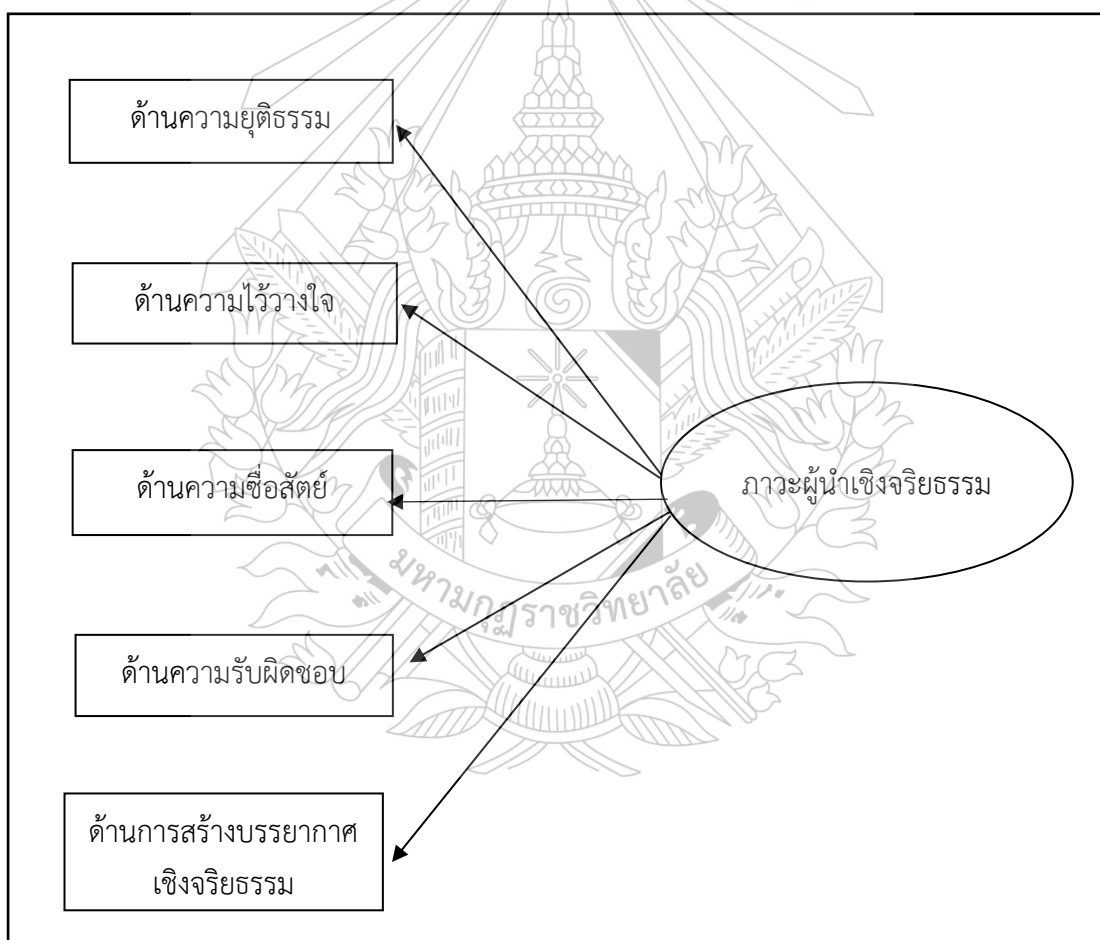
จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจาก
นักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะ

เห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 19 องค์ประกอบ

แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบแต่ละด้านมีรายละเอียดต่าง ๆ แสดงเป็นโมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ ดังนี้



ภาพที่ 2. 1 โมเดลแสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความซื่อสัตย์
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

2.2.5 นิยามศัพท์และข้อคำถามขององค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.5.1 ด้านความยุติธรรม

ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบเป็นผู้มีเหตุ มีผลการตัดสินใจอย่างเป็นกระบวนการ ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

รีซิกส์ (Resick, 2006, pp. 345-359) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การตัดสินใจด้วยความที่เป็นกลางและตามวัตถุประสงค์ ไม่มีการแบ่งแยกฝ่ายผู้ไม่เห็นด้วย รวมถึงการไม่ตีกรอบภายใน และภายนอกองค์การ และการค้นหาความจริง

คาราโคเซ (Karakose, 2007, pp. 464-477) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถูกต้อง ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ยูก (Yukl, 2013, p. 336) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อผู้คน พุดต่อต้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและไม่ยุติธรรม หรือนโยบายคัดค้านความพยายามที่จะโกง หรือหลอกลวงผู้คน หรือบ่อนทำลายหรือละเมิดสิทธิของพวกเขา

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง การกระทำที่เหมาะสมจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงการทำหน้าที่อย่างเป็นกลาง และมีความ

เที่ยงธรรมในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียง สร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีความกล้าที่จะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงกล้าที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และสามารถจัดสรรทรัพยากรและให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่ทำงานร่วมกันได้

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีเหตุผลในการตัดสินใจไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 37-50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นธรรม และความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยความเป็นกลางตรงไปตรงมาปฏิบัติต่อข้าราชการครูด้วยการไม่ลำเอียงและเท่าเทียมกันไม่ปฏิบัติต่อใครเป็นพิเศษมีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักเหตุผล ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวกปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความ เท่าเทียม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผล การปฏิบัติเป็นสำคัญ

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565, หน้า 157) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมจะแสดงออกถึงการให้เกียรติความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีเหตุผล เที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ บริหารจัดการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความหนักแน่นในความถูกต้อง และแสดงให้เห็นผู้อื่นเห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม

นนทวิ จุลจันทร์ และคณะ (2567, หน้า 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยุติธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรม และสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มที่

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง สอดคล้อง

กับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้องมีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มิภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.5.2 ด้านความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ คือ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นต่อหน้าที่การงาน มีแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์กร ยังหมายรวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

คาร์ (Care, 2005, p. 234) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้องเป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

คาราโคเซ (Karakose, 2007, pp. 471-472) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ทางศาสนา รวมถึงทางการเงิน ไม่แสดงนิสัยหรือแสดงความประพฤติในทางลบ พูดความจริงทุกครั้ง มีการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โจเซฟสัน Josephson (2009, p. 221) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่เปิดเผยความจริง ความจริงใจ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกง ความตรงไปตรงมา การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดัดตน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติให้สอดคล้องกับความจริงทั้งร่างกาย คำพูด และจิตใจ ตัวอย่างการกระทำที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ได้แก่ การพูดความจริง การรักษาคำพูด และการไม่เอาของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเองรวมถึงการไม่แสวงหาประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้มีส่วนร่วม รักษาവാจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

เอกภักดี ฉ่ำมณี (2564, หน้า 353) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ซื่อตรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ให้คำมั่นตามกฎเกณฑ์และคุณธรรมต่าง ๆ พฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ของผู้บริหารมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏ ต่อผู้คนรอบตัว ซึ่งมีความจริงใจ พุดและทำตามทีกล่าว ไม่โกหก คำพูดที่กล่าวนั้น ถือว่ามีคุณค่า และได้รับความนับถือ ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ ความซื่อสัตย์ยังรวมถึงการรักษาความลับ การดูแลผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 37-50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสจริงใจเปิดเผยประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายวาจาใจทั้งต่อหน้าและลับหลังเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจรักษาสัญญาและพันธสัญญา

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่น เปิดเผยและโปร่งใส เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา ยอมรับเมื่อกระทำความผิดทำตามสัญญาหรือข้อตกลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลง โดยปราศจากการขโมย การคดโกง การกลบเกลื่อนคำพูดและการใช้กลอุบาย องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมาก ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษา

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565, หน้า 157) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญาไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ

นนทวิ จุลจันทร์ และคณะ (2567, หน้า 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดและประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง มีความโปร่งใส จริงใจสามารถเปิดเผยตรวจสอบได้ รวมถึงการรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อน

ร่วมงาน การรักษาความลับต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ รวมถึงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

2.2.5.3 ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอซึ่งสะท้อนถึงศักดิ์ศรีความภาคภูมิใจ ความกรุณา การมีความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานอย่างโปร่งใส ความจริงใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติและคำพูด ความยุติธรรม การใช้การคิดวิเคราะห์ในกระบวนการตัดสินใจ ความผูกพัน และความเต็มใจที่จะปกป้องทีมงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ

เฮนรี (Henry, 2009, pp.44-45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือกระทำผิด 2) เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ

โจเซฟสัน (Josephson, 2009, หน้า 221) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์โดยอธิบายว่า ความซื่อสัตย์เป็นเครื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ 1) การเปิดเผยความจริงการเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี 2) ความจริงใจความจริงใจคือความไม่เสแสร้งการอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อม และจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้สื่อความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบปราศจากการขโมยการควบคุมการตัดสินใจการกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

2. มีความซื่อตรง โดยอธิบายว่า ความซื่อตรงมาจากรากศัพท์ภาษาละตินที่เหมือนกับคำว่า (Integer) หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็มบุคคล ซึ่งมีความตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยกและจะมีความสมบูรณ์ในตัวเหมือนกันกับจำนวนเต็มนั่นเอง นั้นหมายถึงว่าบุคคลที่มีจริยธรรมจะประพฤติตามความเชื่อทางจริยธรรมของตนเองไม่ใช่ตามใจตนเองปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวาด้วยไม่มีความแตกต่างในวิธีการที่ได้ตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์หลักการ หรือวิธีการนี้จะไม่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานหรือสาธารณะหรือแม้กระทั่งอยู่คนเดียวเนื่องจากว่ารู้ว่าตัวเองเป็นใครและค่านิยมของตนเองคืออะไรจะใช้เวลาส่วนหนึ่งสำหรับการสะท้อนตัวเอง เช่น ประเมินว่าอะไรเป็นสิ่งที่จำเป็นจนถึงที่สำคญการที่จะตัดสินใจอะไรเป็นสิ่งที่จำเป็นในแต่ละวันจะไม่มีการเล่นล้นสุดสำหรับผู้ที่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณธรรมจะอยู่ในกติกาอยู่ในการควบคุม อาจจะสุภาพ หรือแม้แต่มิ

เสน่ห์แต่ไม่เคยที่จะหลอกลวงไม่เคยลดคุณค่าของตัวเองด้วยความประพุดิประจบสอพลอคนที่ไม่มี ความซื่อตรงอาจจะถูกเรียกว่าเสแสร้ง หรือคุณสองหน้า

3. เป็นผู้รักษาสัญญา โดยอธิบายว่า คนที่รักษาสัญญาจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ คนที่ น่าเชื่อถือคือ คนที่รักษาสัญญาซึ่งเมื่อเราสัญญา หรือให้คำมั่นกับคนอื่นการรักษาคำสัญญาเป็นสิ่ง ที่สำคัญของการเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น 1) หลีกเลี่ยงการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผลการ อธิบายถึงคำสั่งสัญญาของคุณอย่างเที่ยงธรรมลงไปตรงมา และสมเหตุสมผลไม่พยายามหาเหตุผล เพื่อมาปฏิเสธความจริง 2) หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่เป็นไปไม่ได้หรือไร้สาระทั้งหมดที่เรา สามารถสัญญาคือสิ่งที่เราต้องทำให้ดีที่สุด 3) หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ ต้องมั่นใจว่าเมื่อให้คำสัญญาคนอื่น ๆ นั้นได้เข้าใจในสิ่งที่ให้คำมั่นสัญญานั้นว่าจะต้องทำตามสัญญา ที่สัญญาไว้

4. มีความจงรักภักดี หรืออธิบายว่า ความจงรักภักดีว่าเป็นสิ่งที่เต็มไปด้วยการสร้าง ความสัมพันธ์ความจงรักภักดีหรือสวามิภักดิ์ ความซื่อตรงหรือการอุทิศตัวหรือความศรัทธาความ จงรักภักดีเป็นความรับผิดชอบที่จะกระตุ้นส่งเสริมการเอาใจใส่และเป็นความสนใจของคนอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีที่เกิดจากความผูกพันที่เป็น เฉพาะเจาะจงการให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีที่มีมาก่อนการเก็บข้อมูลที่เป็นความลับความ จงรักภักดีต้องการให้เรารักษามูลที่เป็นความลับเมื่อการรักษาความรับผิดชอบหมายหรือคุกคามคน อื่น ๆ อย่างไรก็ตามเราจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เปิดเผยออกไปการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในเรื่อง ผลประโยชน์ ลูกจ้างและผู้ให้บริการ ประชาชน มีเจ้าหน้าที่ ที่จะทำการตัดสินใจอย่างมีอาชีพบน พื้นฐานที่จะได้รับคำยกย่องชมเชยและคุณความดีการถูกกีดขวาง ขัดแย้งกันในเรื่องผลตอบแทน ส่วนตัวสุดท้ายพวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อสังคมโดยรวม

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10 - 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ลักษณะการทำงานของผู้จัดการที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น มีความใส่ใจในหน้าที่การงาน ทำงาน ด้วยความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจในองค์กร มีความรู้ และสามารถใช้อิทธิพลในการ แก้ปัญหามีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ที่ทำงานภายใต้การดูแลอย่างเท่า เทียมและมีความสม่ำเสมอ มีความใส่ใจ พร้อมทั้งแนะนำและช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรม ของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาสัญญาและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กล่าวไว้ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยน ข้อมูลในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน พร้อมทั้งจะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 354) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี มีความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา มีมนุษย สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำในการ

ปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา ให้ออกสแกผู้ได้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหรือผู้นำนั้นมีความมั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง มีความเมตตาต่อผู้อื่นและมีความสามารถในการฟังพาดภัยได้ จริใจที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง และให้ออกสแกผู้ได้บังคับบัญชา เข้าอกเข้าใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

นนทวิ จุลจันทร์ และคณะ (2567, หน้า 97) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความน่าไว้วางใจ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ได้บังคับ 4) ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจ มีความเป็นธรรม และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ 5) ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ 6) ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาและ 7) ผู้บริหารให้ออกสแกผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความสามารถ และมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎหมาย ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา รวมถึงให้ออกสแกผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

2.2.5.4 ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ คือ สิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมายคุณธรรมจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่มีการบังคับจากผู้อื่น คนที่มีความรับผิดชอบจะไม่นำความเสี่ยงและสร้าง ความเสียหายแก่ตนเองและสังคม จะทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข ต่อตนเองและสังคม

จิรพล ภูขมั่ง (2564, หน้า 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิลักษณะประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญเป็นแบบอย่าง ในเรื่องที่ได้รับมอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ และเอาใจใส่ในหน้าที่ การทำงานของตนเอง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบ ความระมัดระวัง ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีการยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความอดทนและเป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยอมรับในเรื่องความ รับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติแบ่งแยกและเป็นศัตรูกับเพื่อน ร่วมงาน

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ด้วยความพากเพียร บากบั่นไม่ท้อถอย พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ และมีการควบคุมตนเอง มีวินัย และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรี พร้อมจะพัฒนางานไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ก็พร้อมรับผิดชอบ ในงานนั้น ๆ โดยไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน ผู้ได้บังคับบัญชามีความไวใจ เชื่อถือในคำมั่นสัญญา พร้อมพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ (2565, หน้า 157) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความ รับผิดชอบจะแสดงออกให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในงานหน้าที่ต่าง ๆ ของตนเอง มีความจดจ่อและ มุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามแผนและ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลัง ทรัพย์เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ยอมรับผลการในข้อดีและข้อเสียจากกระทำของตน และพร้อมที่ จะปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ

นนทวิ จุลจันทร์ และคณะ (2567, หน้า 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลัง กาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตระหนัก ในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใน เวลาที่กำหนดไว้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เสียสละกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ เพื่อ ประโยชน์ของสถานศึกษา มีความละเอียดรอบคอบ อดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

จากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขตนเอง รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ คำนึงถึงทีมงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและเป้าหมายร่วมกัน

2.2.5.5 ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม คือ การที่ผู้บริหารมีนำหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม ดังนี้

ลิทวิน (Litwin, 1968, p. 81) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง กลุ่มของสิ่งแวดล้อมการทำงานในองค์กรที่วัดได้โดยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร

กิบสัน (Gibson, 1973, p. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ได้ถึงการนำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงาน

ไฮมัน (Haimann, 1985, p. 455) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง ทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร

สตริงเกอร์ (Stringer, 2000, p. 1) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมขององค์กรในการนำอย่างมีจริยธรรมซึ่งสมาชิกสามารถรับรู้ได้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติการในองค์กร

กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2566, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารที่มีนำหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เปี่ยมคุณธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงานมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ความยุติธรรมความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่สมาชิกรับรู้ได้ถึงการเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ การตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีความน่าเชื่อถือและความเคารพ ซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 1. ด้านความยุติธรรม 2. ด้านความซื่อสัตย์ 3. ด้านความไว้วางใจ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและสร้างประเด็นตัวบ่งชี้ในการตั้งประเด็นคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2. 2 ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ด้านความยุติธรรม	ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความเที่ยงตรง 2. ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานด้วยความความถูกต้อง 3. ผู้บริหารมีเหตุผลที่สอดคล้องกับความเป็นจริง 4. ผู้บริหารไม่มีความลำเอียง ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง 5. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน 6. ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบอย่างของความประพฤติอันดีงาม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	7. ผู้บริหารให้เกียรติ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 8. ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 9. ผู้บริหารปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 10. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของความประพฤติอันดีงาม
ด้านความซื่อสัตย์	ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง มีความโปร่งใสจริงใจ สามารถเปิดเผยตรวจสอบได้ รวมถึงการรักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมการรักษาความลับต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ รวมถึงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง	1. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 2. ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน 3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง 4. ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง 5. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงานในสถานศึกษา 6. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ 7. ผู้บริหารรักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน 8. ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้

ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		9. ผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง
ด้านความไว้วางใจ	ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกฎหมาย ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกิจกรรมของสถานศึกษา รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	1. ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ 4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด 6. ผู้บริหาร ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ 7. ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่
ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเวลาที่กำหนดไว้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เสียสละ	1. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จดจ่อในการบริหารงาน 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3. ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง 4. ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการบริหารงาน

ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	กำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษามีความละเอียดรอบคอบ อดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตนเอง รวมทั้งประพฤติดนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ คำนึงถึงทีมงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและเป้าหมายร่วมกัน	5. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา 6. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการบริหารงานในโรงเรียน 7. ผู้บริหารมีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงาน 8. ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ 9. ผู้บริหารประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ 10. ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงาน of ทีมงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน
ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม	ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ได้ถึงการเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ การตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีความน่าเชื่อถือและความเคารพซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ	1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรมในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางจริยธรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม 3. ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 4. ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจในการบริหารงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานในโรงเรียน

ความหมายของนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		6. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานในโรงเรียน
		7. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารงานโรงเรียน
		8. ผู้บริหารมีความน่าเคารพในการบริหารงานในโรงเรียน

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การให้ความหมายหรือคำนิยามของความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้งานของตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่ามีผู้ให้คำนิยามไว้หลายทัศนะ นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นมีความหมายที่กว้างไกล ไม่ได้มีเพียงแค่การกำหนดชั่วโมงการทำงาน หรือกฎระเบียบ ข้อบังคับในการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ที่ทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้ดีขึ้นอีกด้วย

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993, pp. 10-13) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหรือสถานะการครองชีพในสังคม รวมถึงความรู้สึกอันดี ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทำให้เกิดความสบายใจ ความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ องค์การจึงได้จำแนกโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ว่าเป็นโครงการที่สนับสนุนผู้เรียน รวมถึงชุมชนในการเข้าถึงความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายสามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

คาซิโอ (Cascio, 1995, p. 20) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ และการกระทำต่างๆ ภายในองค์กร อาทิเช่น การเพิ่มปริมาณงาน วิธีการจัดการที่เป็น ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996, pp. 3) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคล รับรู้ถึงสถานภาพในชีวิตของตน ภายในการตั้งอยู่ในวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคม ที่พวกเขาได้ใช้ชีวิต นอกจากนี้มันยังเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานในสังคม และสิ่ง อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา ซึ่งเป็นแนวคิดที่กว้างขวางและมีความซับซ้อน ครอบคลุมถึงสุขภาพ ร่างกาย สภาพจิต สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อและความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อม โดยจะพิจารณา ถึงทั้งด้านบวก และด้านลบของชีวิต และประกอบด้วยหลายมิติไม่ว่าจะเป็นร่างกายจิตใจ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

เบอร์นาดีน และรัสเซล (Bernardin and Russell, 2013, p. 378) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงาน ของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานของเขา

อภิญญารัตน์ จันตุม (2564, หน้า 9) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร โดยความพึงพอใจของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องสร้างและออกแบบระบบการจัดการภายในองค์กรให้สมบูรณ์และเหมาะสมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ ของบุคลากรภายในองค์กร

دنุสรณ์ คุ่มสุข (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและ ลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสานการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและยังทำให้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

จุฬาพัฒน์ สีหวงวน (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคาดหวัง ความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทั้งทักษะ กระบวนการ ความสามารถ การทำให้บุคลากรในที่ทำงานได้รับความพึงพอใจในงาน โดยเน้นการเข้า มามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร โดยอาจจะเกี่ยวข้องกับ ผลตอบแทนผลประโยชน์ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในชีวิตของบุคคลที่บุคลากรทุกคนควรมีและได้รับจากผู้ว่าจ้าง

ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคลโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงานร่วมกัน รู้สึกอันดีในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคคลต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพของงานและองค์การ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นอยู่และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงระดับความพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานในองค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการสิ่งที่ตอบโต้และตอบสนองความนิยมของแต่ละคน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานมีแรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันยังสามารถจัดการการทำงานร่วมกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนสำคัญ ที่บุคลากรในองค์กรมีแรงบันดาลใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

บลูสโตน (Bluestone, 1977, pp. 43-46) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสำคัญภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั้นหมายถึงการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการเพิ่มความพึงพอใจเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงในประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้นำความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่สูงขึ้นของสมาชิก ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร เช่น การลดอัตราการขาดงาน การพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการลดความไม่พอใจในที่ทำงาน

มิลโควิช และ กุลลิก (Milkovich & Gulick, 1985, pp. 422-423) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณการผลิต ซึ่งส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตลดลง ปรับปรุงการสื่อสารภายในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมกำลังใจของพนักงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติตามกับฝ่ายผู้นำ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรในการทำงานร่วมกัน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-637) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร รวมถึงการเปิดโอกาสในการทำงานให้มากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับงานและมีผลกระทบต่อบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบในการทำงาน รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับกระบวนการและผลผลิต และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ถูกนำมาใช้โดยหลายหน่วยงาน โดยในช่วงแรกจะมุ่งเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรือประมาณ การของหน่วยงาน โดยใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) โดยมีการจัดประชุมภายในกลุ่มเพื่อให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานและการเพิ่มคุณค่าของงานที่ได้ดำเนินการ พบว่าการนำแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรก็ลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995, p. 647) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเติบโตขององค์กร โดยที่มันเชื่อมโยงกับการพัฒนาผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงต้องการหาวิธีสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ ความพอใจ และความผูกพัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งก็เป็นตัวแทนของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ประโยชน์หลักสามประการ ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการยกระดับความพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันกับพนักงาน และลดอัตราการลาออก 2) การเพิ่มผลผลิต และ 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพภายในองค์กรให้สูงขึ้น เช่น การเพิ่มรายได้ ซึ่งช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 34) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากเป็น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร สามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าการงานของตนมีความสำคัญ ทำให้มาทำงานอย่างเต็มใจ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ลดความเครียดจากการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กิงพร ทองใบ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในประเด็นต่อไปนี้

1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือ การพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทำให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดีย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์การ

จากความหมายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงระดับความพอใจในการทำงานการมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานในองค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการสิ่งที่ตอบโจทย์และตอบสนองความนิยมของแต่ละคน นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานในขณะเดียวกันยังสามารถจัดการการทำงานร่วมกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

2.3.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การให้ความหมายหรือคำนิยามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้ทราบว่า ผู้ให้คำนิยามไว้หลายทัศนะ นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1989, pp. 198-199) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย
3. การเสริมสร้างความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
5. การมีส่วนร่วมในสังคม
6. กฎระเบียบในการทำงาน
7. การรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
8. การมีส่วนร่วมในชุมชน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635 – 636) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานและมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยได้สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. การก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง
4. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำงาน
5. สิทธิส่วนบุคคลถูกต้องตามที่กำหนด
6. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
7. งานที่มีประโยชน์ต่อชุมชน

เดสเลอร์ (Dessler, 2005, pp. 89-90) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคล จนเกิดความพึงพอใจในระดับ หนึ่งที่จะต้องมีการทำงานของตน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การนิเทศงานอย่างเหมาะสม
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน
7. โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ
9. บรรยากาศที่ดีในสังคม
10. ความเป็นธรรมและยุติธรรม

วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564, หน้า 41) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพนั้น คือ สิ่งที่มีมนุษยต้องการ ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีการแข่งขันที่สูงมากในการทำงานในแต่ละองค์กร ความต้องการของมนุษย์ตามปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. สิทธิและความเสมอภาค
4. โอกาสความก้าวหน้าการพัฒนาความสามารถ
5. ความสมดุลของชีวิต
6. ความสัมพันธ์ทางสังคมของ ผู้บังคับบัญชา
7. อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ

دنوسرن คุ่มสุข (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพและลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านส่วนตัว

3. ด้านสังคม

4. ด้านเศรษฐกิจ

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 16) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์หน้าที่ได้อย่างมีความสุขจากการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การทำให้บุคลากรในที่ทำงานได้รับความพึงพอใจในงาน โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
4. โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน
5. งานที่สนับสนุนการบูรณาการทางสังคมของบุคลากร
6. งานที่อิงตามกฎหมายหรือกระบวนการทางยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของส่วนรวม

ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคลโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขในการทำงาน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ

1. ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
3. โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในองค์กร
6. การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร
7. ความสมดุลอันเหมาะสม ระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล
8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 38) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์หน้าที่ได้อย่างมีความสุขจากการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. การก้าวหน้าและความมั่นคง

3. การพัฒนาทักษะและการใช้ศักยภาพ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
7. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยภายในองค์กร

น้ำเงิน จันทรมณี และ น้ำผึ้ง อินทเนตร (2566, หน้า 556) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 7 ให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน
6. สิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2566, หน้า 509-510) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรที่สุด
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาคที่สุด
5. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
8. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

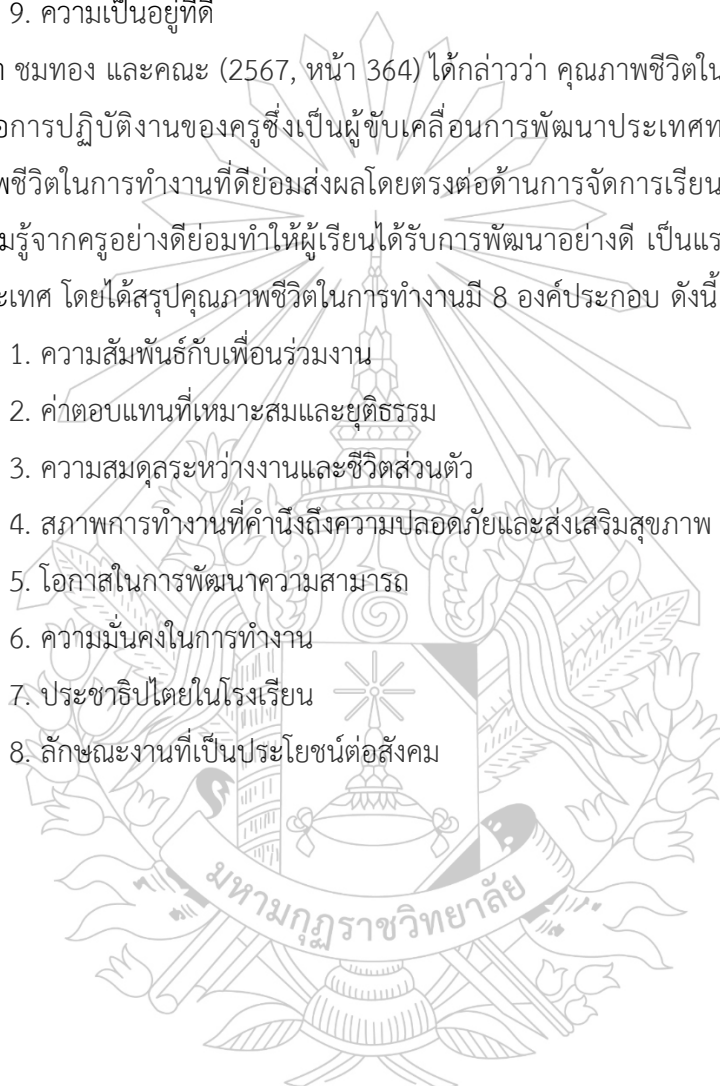
พฤธ รุ่งเจริญวัฒนกิจ และคณะ (2566, หน้า 115) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต้องเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. ธรรมเนียมในองค์กร

3. ความพึงพอใจในงาน
4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
5. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
7. อิสระในการทำงาน
8. ความเครียดในที่ทำงาน
9. ความเป็นอยู่ที่ดี

วิจิตตรา ชมทอง และคณะ (2567, หน้า 364) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศทางด้านการศึกษ หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน และเมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จากครูอย่างดีย่อมทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างดี เป็นแรงงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ โดยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
4. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
6. ความมั่นคงในการทำงาน
7. ประชาธิปไตยในโรงเรียน
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



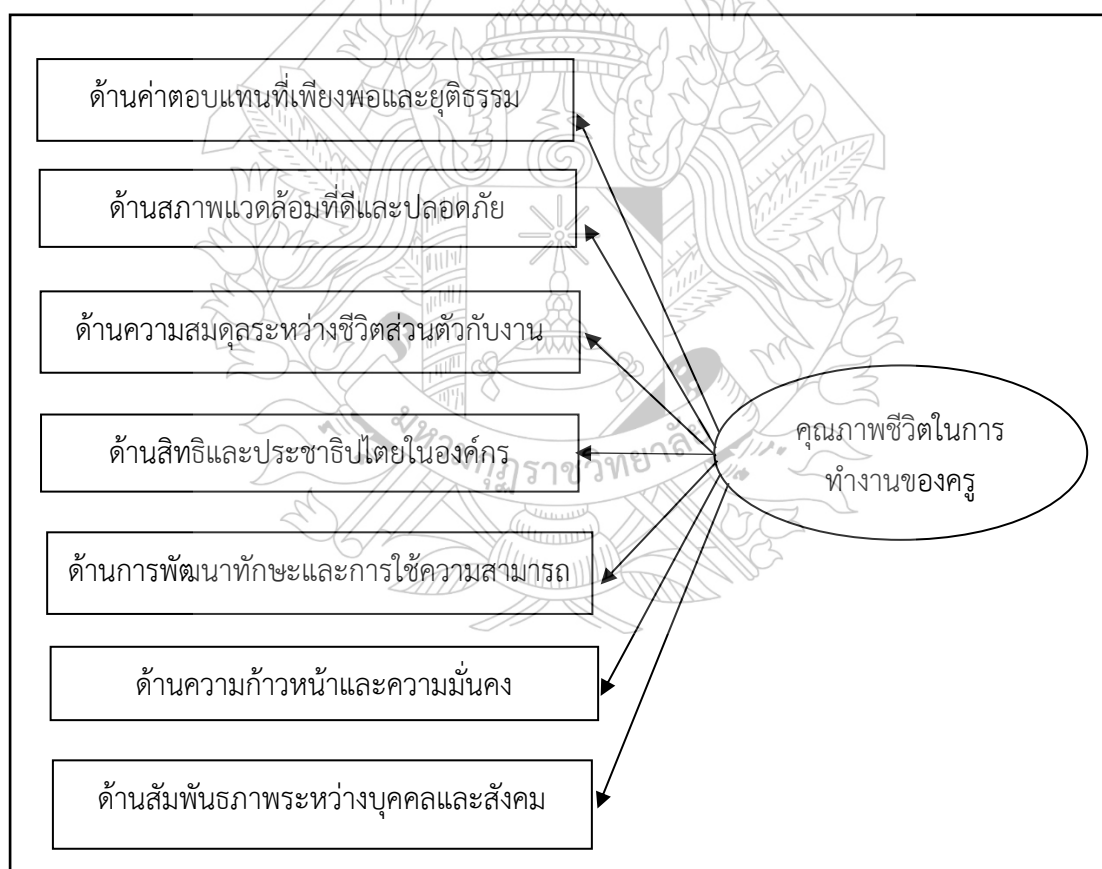
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัฐราชบุรี เขต 2

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู	1. ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1989)	2. กอร์ดอน (Gordon, 1991)	3. เดสเลอร์ (Dessler, 2005)	4. วันเฉลิม ฐปฐ และคณะ (2564)	5. ดนสรณ์ คัมสุช (2564)	6. จุฬารัตน์ สิริพวง (2566)	7. ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566)	8. ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	9. น้ำเงิน จันทรมณี และ น้าผึ้ง อินทะเนตร (2566)	10. ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2566)	11. พงศ รุ่งเจริญวัฒนกิจ (2566)	12. วิจิตรา ชมทอง และคณะ (2567)	ความถี่
1. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสังคม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
4. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
6. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
7. ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓			✓				✓	✓		✓	6
8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
9. ด้านความเครียดในที่ทำงาน											✓		1
10. อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ				✓									1
11. ด้านคุณค่าของงานที่ทำ			✓										1
12. ด้านการนิเทศงานอย่างเหมาะสม			✓										1
13. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน			✓										1
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ			✓										1
15. ด้านบรรยากาศที่ดีในสังคม			✓										1
16. ด้านความพึงพอใจในสังคม		✓									✓		1
17. ด้านอิสระในการทำงาน											✓		1
18. ด้านความเป็นอยู่ที่ดี											✓		1
รวมทั้งหมด	8	7	10	7	4	7	7	7	8	8	9	8	90

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบแต่ละด้านมีรายละเอียดต่าง ๆ แสดงเป็นโมเดลแสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ดังนี้



ภาพที่ 2. 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงการวัดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

2.3.4 นิยามศัพท์และข้อคำถามองค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ และมีความยุติธรรม

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมหมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานที่ต้องสามารถรองรับการใช้ชีวิตตามเกณฑ์การดำเนินชีวิตที่สมเหตุสมผลในสังคมที่ระบุ นอกจากนี้ยังต้องมีความพอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมในชุมชนดังกล่าวสำหรับค่าตอบแทนของการทำงานที่มี

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน

ยากายามา (Yasgayama, 1993, p. 151) ได้กล่าวว่า เงินเดือนแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ได้แก่ เงินเดือนที่พอเพียงและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบจะต้องมีเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมปัจจุบันและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเช่นค่าครองชีพค่ารักษาพยาบาลและได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง

ชฎิกายูจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมของผู้สอนได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอ สำหรับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการมีอยู่ และมีความเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่มีลักษณะคล้ายกันหรือเปรียบเทียบจากผลงานที่มีความเท่าเทียมกัน

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ในการทำงานที่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและต้องคิดว่ามีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในประเภทเดียวกันด้วย

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน อัตราการเพิ่มเงินเดือน หรือค่าครองชีพที่มีความเป็นธรรม รวมถึงสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตตามมาตรฐานการดำรงชีวิต งานที่สมควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ ควรมีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกัน รวมถึงการประเมินผลงานที่ยุติธรรมเพื่อปรับเงินเดือนหรือค่าแรงในโรงเรียน

2.3.4.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่คนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานต้องไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพและไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายในการปฏิบัติงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า สำหรับสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย พนักงานต้องไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งในแง่ร่างกายและการทำงาน ควรมีการวางมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเสียงและการรบกวนทางมุมมอง

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นภัยอันตรายต่อสุขภาพหมายถึง พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีคุณลักษณะดี หมายถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อสถานที่ทำงานที่สะอาดและเป็นระเบียบ มีการระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีมลภาวะจากกลิ่นหรือเสียงรบกวนในระหว่างการทำงาน รวมถึงมีอุปกรณ์สำนักงานและวัสดุที่มีความพร้อมและทันสมัย และมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการมีระบบรักษาความปลอดภัยที่คุ้มครองทั้งชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรองค์กรที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวน และมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย

ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม หมายถึง ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยกและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จุฬาพัฒน์ สีหวงวน (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ควรเป็นสถานที่ทางกายภาพที่อาจมีผลเสียต่อสุขภาพ โดยทั้งด้านกายภาพและจิตใจนั้น สภาพการทำงานควรปลอดภัยไม่ทำให้เกิดความเครียดที่มากเกินไป และต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย โดยผู้ทำงานจะรู้สึกอุ่นใจ และไม่เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยด้านสุขภาพ มีการตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของครู พร้อมทั้งมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ นอกจากนี้ยังมีระบบป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน

2.3.4.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลาย เครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือการที่แต่ละคนจะต้องทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต โดยต้องมีการ

จัดสรรบทบาทอย่างพอเหมาะ ซึ่งรวมถึงการแบ่งเวลา อาชีพ และการเดินทาง โดยต้องมีการแบ่งเวลาที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) ได้กล่าวว่า ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 4) ได้กล่าวว่าหมายถึง ครูแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมของตนเองและครอบครัว กับเวลาในการปฏิบัติงาน มีช่วงเวลาอิสระ จากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัว หรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยมีการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม หมายถึง การให้โอกาสพนักงานในการใช้ชีวิตในที่ทำงานและชีวิตนอกงานอย่างมีความสมดุล ไม่ให้พนักงานรู้สึกความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ซึ่งสามารถทำได้โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้นักงานต้องมุ่งมั่นกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายมีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาในวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ รวมทั้งการมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.3.4.4 ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร

สิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงบรรยากาศภายในองค์กร การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) พนักงานมีสิทธิในด้านใด เพื่อปกป้องสิทธิของตนเอง ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ว่ามีความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด รวมทั้งยอมรับการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง และกำหนดมาตรฐานการตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน พร้อมทั้งจัดเตรียมงานให้มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ครอบคลุมในความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของทุกคน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ขึ้นอยู่กับกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมหมายถึงการจัดการที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่และพนักงานมีสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่พวกเขาได้รับมอบหมาย รวมถึงการแสดงสิทธิที่มีต่อกัน การทำงานร่วมกันจะถูกกำหนดผ่านแนวทางที่ชัดเจน วัฒนธรรมภายในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมการเคารพในสิทธิส่วนตัวมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ตลอดจนมีโอกาสที่ทุกคนจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงออก และมีความเท่าเทียมกันในทุกด้าน

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึง

สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.3.4.5 ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสที่ได้รับการเพิ่มเติมในการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะและนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความท้าทายในการทำงาน สามารถใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ

ยากายามา (Yasgayama, 1993, pp. 151) กล่าวว่า โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน ได้แก่ มีอิสระในการทำงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับส่งเสริมพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการให้ไปศึกษางาน หรือเข้าการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนา ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำรงงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกทำพหุการงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความ เจริญก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่งงานในองค์กร

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) เป็นเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานนั้น จำเป็นต้องเน้นที่การช่วยให้พนักงานสามารถรักษาหรือพัฒนาทักษะการทำงานของตนได้มากกว่าเพียงแค่การเป็นผู้นำในกระบวนการทำงาน ควรมีการมอบหมายให้ทำงานใหม่หรือมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่สูงขึ้นในอนาคต ให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และทักษะของตน พร้อมกับมีโอกาสดำรงงานเติบโตในสายงาน รวมถึงมีมาตรฐานที่เป็นธรรมสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นและการเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความเสมอภาค

ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อการรักษาและเพิ่มพูนทักษะ รวมถึงการได้รับความรู้ใหม่ มีช่องทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสู่บทบาทที่สูงขึ้นในแง่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชุดิกายจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง ครูได้รับการเพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน

จุฬาพัฒน์ สีหวงวน (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีความมั่นคงในอาชีพจากการทำงาน แต่ยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาในอาชีพและสามารถมีความมั่นคงในการทำงาน และมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน พัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค

2.3.4.7 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม คือ การทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีปฏิบัติงาน ที่ได้รับความรู้สึกมีค่าและได้รับการรับรองจากเพื่อนร่วมงาน พร้อมกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) การรวมเป็นหนึ่งทางสังคม หรือที่รู้จักในชื่อการทำงานร่วมกันว่าเป็นสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีค่าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พร้อมกับการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกระดับภายในองค์กร ไม่มีการสร้างอคติหรือการทำลายกัน เพื่อเสริมสร้างการรวมเป็นหนึ่งทางสังคมในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า การสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

จิราภรณ์ สอนดี (2564, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่าการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม เกี่ยวข้องกับครูที่รู้สึกถึงคุณค่าและได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอย่างไม่มีการแบ่งแยก อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดจากการร่วมมือกัน การยอมรับและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และยังเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในด้านความก้าวหน้าองจากระบบคุณธรรม

จากการศึกษาความหมาย สรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยก และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดีมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกันมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน 4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร 5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการเพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างประเด็นตัวบ่งชี้ในการตั้งประเด็นคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน อัตราการเพิ่มเงินเดือน หรือค่าครองชีพ ที่มีความเป็นธรรมรวมถึงสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตตามมาตรฐาน การดำรงชีวิตงานที่สมควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ ครูมีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกันรวมถึงการประเมินผลงานที่ยุติธรรมเพื่อปรับเงินเดือน หรือค่าแรงในองค์กร	1. ครูได้รับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือนหรือค่าครองชีพที่เพียงพอ 2. ครูได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม 3. สวัสดิการของครูมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ 4. ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ 5. ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกันหรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ 6. ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน 7. ครูปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมีความสมเหตุสมผล 8. ครูได้รับการประเมินผลงานที่ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย โดยผู้ทำงานจะรู้สึกอุ่นใจและไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัยด้านสุขภาพมีการตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของครู พร้อมทั้งมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย	1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานของครู 2. ครูมีความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 3. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของครู 4. โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ นอกจากนี้ยังมีระบบป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน	5. โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน 6. โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของครู 7. ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครูในโรงเรียน 8. ผู้บริหารมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับครู และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน
ด้าน ความสมดุล ระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับงาน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาในวันหยุดพิเศษเนื่องในกาลต่าง ๆ รวมทั้งการมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1. ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง กับเวลาในการปฏิบัติงาน 2. ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการใช้เวลากับครอบครัว และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ครูมีเวลาพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างการทำงาน

ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		4. ครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน 5. ครูมีวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ 6. ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม 7. ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ด้านสิทธิและ ประชาธิปไตย ในองค์กร	ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	1. ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว จากเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้บริหารมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของครู 3. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ดี 4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานในโรงเรียน 5. ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม 6. ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน

ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		7. ผู้บริหารไม่พิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ด้านพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. ครูได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน 3. ครูมีทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเป็นอย่างดี 4. ครูมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5. เมื่อครูมีปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ 6. เมื่อครูมีปัญหา และอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้บริหารได้ 7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		8. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงานพัฒนาความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีโอกาสนำก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค	1. ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 2. ครูมีโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 3. ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน 4. ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ 5. ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน 6. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ 7. ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างเสมอภาค
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยก และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์	1. ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน 2. ผู้บริหารปราศจากการแบ่งแยกในการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของนิยามศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	กับผู้อื่นโดยบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดีมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกันมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3. ครูมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกัน 4. ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างดีในโรงเรียน 5. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน 6. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโอกาสต่าง ๆ 7. ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของครู

2.4 ข้อมูลพื้นฐาน และบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2567, หน้า 2) กล่าวว่า ได้จัดทำนโยบายของสำนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับนโยบายแผนในระดับต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์และจุดเน้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ร่วมกับพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งระบุว่าการจัดการและบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องเน้นตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวนโรงเรียน จำนวนประชากร วัฒนธรรม รวมถึงความเหมาะสมในด้านอื่น ๆ และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 109/1 ถนนธาราธิติ เขตเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130 โทรศัพท์ 077315060 มีอาคาร 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นอาคารเรียนแบบ สปช.2/28 ขนาด 4 ชั้น 12 ห้อง ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อปี พ.ศ. 2549 และได้เข้าปฏิบัติงานที่อาคารใหม่เมื่อ 17 กรกฎาคม 2552 ส่วนที่ 2 ตั้งอยู่ฝั่งตรงกันข้ามเป็นอาคารเดิมของสำนักงานประถมศึกษาอำเภอพุนพิน ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2546 อาณาเขตครอบคลุม 8 อำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ อำเภอคีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอท่าชนะ อำเภอบ้านตาขุน อำเภอพนม อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

ทิศตะวันออก ติดกับ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในเขตการปกครอง จำนวน 8 อำเภอ 57 ตำบล 481 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 62 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 10 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 7,898.43 ตารางกิโลเมตรมีประชากรในเขตพื้นที่บริการ รวมทั้งสิ้น 349,314 คน โดยเป็นประชากรวัยเรียน อายุ 3-18 ปี จำนวน 69,170 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ของประชากรทั้งหมดในเขตพื้นที่บริการ

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัด

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นองค์กรตามระเบียบของเขตพื้นที่การศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 8 อำเภอ 19 เครือข่าย จำนวนทั้งสิ้น 179 แห่ง ตามรายละเอียดดังตารางที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและบริบทสภาพการจัดการศึกษา

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามสังกัดในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังนี้

ที่	เครือข่ายอำเภอ	จำนวนเครือข่าย	จำนวนโรงเรียน
1	คีรีรัฐนิคม	3 เครือข่าย	27
2	ไชยา	3 เครือข่าย	28
3	ท่าฉาง	2 เครือข่าย	17
4	ท่าชนะ	3 เครือข่าย	29
5	บ้านตาขุน	1 เครือข่าย	10
6	พนม	2 เครือข่าย	22
7	พุนพิน	4 เครือข่าย	38
8	วิภาวดี	1 เครือข่าย	8
รวม 8 เครือข่ายอำเภอ 19 เครือข่ายสถานศึกษา			179

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2, 2567 , หน้า 7.

โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีหน้าที่ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปี พ.ศ. 2560 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2561 ข้อ 5 ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาเบื้องต้นและความต้องการของชุมชน

2. ศึกษาเรื่องการจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบ พร้อมทั้งตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเหล่านั้น

3. ประสานงาน สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. ตรวจสอบ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ที่มีการจัดการศึกษาหลายรูปแบบในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานงาน สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานงาน ส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติงานทั่วไปกับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความสุข สร้างสรรค์คนดี มีคุณภาพ”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสลดความเหลื่อมล้ำ
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่พื้นที่ปลอดภัย ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยบูรณาการการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบท

เป้าประสงค์ (Goal)

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
2. ผู้เรียนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่ดี มีอาชีพ มีจิตสาธารณะ
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับความช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เติบโตตามศักยภาพเป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยบูรณาการ การมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับ บริบท

จุดเน้น (Focus)

1. พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้อ่านออกเขียนได้ตามระดับชั้น
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ
4. ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตบริการให้ได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามมาตรฐาน
5. พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ
6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
7. เพิ่มประสิทธิภาพระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
9. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา
10. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สร้างนโยบายขึ้น สำหรับการพัฒนาการจัดการและระบบการศึกษา โดยมีอำนาจในการจัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา การวิเคราะห์งบประมาณ และการประสานงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการดูแล ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขต รวมไปถึงการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจภายในเขตการศึกษาที่ไม่ได้ระบุเฉพาะ และการดำเนินการเพิ่มเติมที่ได้รับ มอบหมายในด้านการศึกษา เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนวัยเรียนให้ได้รับ การศึกษาอย่างทั่วถึง ปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิตและทักษะ อาชีพ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เกี่ยวกับงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564, หน้า 37) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวสาภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ 2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชฎาภรณ์ เพี้ยบุระ (2565, หน้า 6) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถ พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม 3. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรม ส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรหมานิคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม

นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้าน ความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอน ในสถานศึกษาที่มี ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใส่ใจผู้อื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเคารพความเสมอภาค และ 2) แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 10 รายการปฏิบัติโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านความยุติธรรม มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารบุคคลโดยมองที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และคำนึงถึงเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลัก ด้านที่ 3 ด้านความเสมอภาค มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดประกาศนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภารกิจให้สอดคล้องกับบุคคลตามช่วงวัยวุฒิ ด้านที่ 4 ด้านการใส่ใจผู้อื่น มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดออกคำสั่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางติดต่อผู้บริหารโดยตรง และด้านที่ 5 ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดี มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติที่มีต่อบุคคลเพศสภาพที่แตกต่างกัน เป็นต้น

เกวลี ตระกูลสุทธรักษ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565, หน้า 87) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุนและด้านการให้รางวัล 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงใน

งาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการให้รางวัล และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทบทวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมใจ ดวงทอง และคณะ (2566, หน้า 15-16) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการ บริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานของสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงาน งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงาน วิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด และรายด้านคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เครื่องมือที่ใช้

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ ยูกล์ (Yukl) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ได้ดังนี้ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความซื่อสัตย์ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลข คณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับทางสังคมในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ มีความก้าวหน้ามั่นคง ในหน้าที่การงาน โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความสมดุลอันเหมาะสม ระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 3) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคล่องตัวในการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด รองลงมา คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคล่องตัวในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมการพยากรณ์สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กรได้ถูกต้องร้อยละ 76.70

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 6) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมือง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 6-7) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูแกนนำตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ 2) ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้งเพียงช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม และ 3) ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

จิตรา อุณจะนา และคณะ (2567, หน้า 269) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบความไว้วางใจ และ องค์ประกอบความรับผิดชอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวและ 2) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ และเทรวีโอ (Brown & Trevino, 2006) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม การทบทวน และทิศทางในอนาคต โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การตัดสินใจ บนพื้นฐานของผู้ตาม (Follower Ethical Decision-Making) พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมต่อต้าน (Counterproductive Behavior) ความพึงพอใจของผู้ตาม (Follower Satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) นอกจากนี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้างาน โดยให้ทีมงานเป็นผู้ตอบซึ่งเป็นมาตราประมาณค่าจำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ลงโทษ บุคลากรที่ละเมิดมาตรฐานจริยธรรม 3) ประพฤติปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวอย่างมีจริยธรรม 4) คำนึงถึง ผลประโยชน์สูงสุดของบุคลากร 5) ตัดสินใจอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 6) ไว้วางใจได้ 7) ปรีชาหาหรือเกี่ยวกับจริยธรรมหรือคุณค่าทางธุรกิจกับบุคลากร 8) เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามจริยธรรม 9) ให้ความหมายของความสำเร็จทั้งผลลัพธ์และวิธีการ และ 10) เมื่อต้องตัดสินใจมักจะถามว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ Brown and Trevino (2006) ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ สถานการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยมีอิทธิพลส่งผ่าน คือ ความเข้มแข็งเชิงคุณธรรม การควบคุมตนเอง ความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจและการคำนึงถึงศีลธรรมในการดำเนินงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

อติละ และ บาสตุง (Atila and Bastug, 2010) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร เปรียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาล วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่า T-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนและ

ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม

คาลโชเวน และคณะ (Kalshoven et al, 2011 pp. 51-69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความตรง การวัดแบบพหุมิติ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7 คุณลักษณะ คือ ความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับความยั่งยืนและความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมพฤติกรรมความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของลูกจ้างและความมีประสิทธิผลพบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้างและเป็นเครื่องมือการวัดแบบพหุมิติใหม่ที่สามารถช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

เซตินคานาท และ โคสเตอร์เลียโกลู (Cetinkanat & Kosterelioglu, 2016, pp. 1778-1786) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความแปลกแยกในการทำงาน การวิจัยครู ผลการวิจัยพบว่า ครูแสดงการรับรู้ในเชิงลบต่อเงินเดือน และผลประโยชน์เพิ่มเติมและการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในมิตินี้การทำงานย่อยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่ครูมีการรับรู้เชิงบวกในมิตินี้ย่อยอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อความแปลกแยกในการทำงานให้เห็นว่าครูรู้สึกแปลกแยกจากโรงเรียนตามด้วยรู้สึกถึงความไร้อำนาจไม่มีคุณค่าและโดดเดี่ยว โดยทั่วไปตรวจพบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง มิตินี้ย่อยทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานและมิตินี้ย่อยของความแปลกแยกในการทำงาน

อีรานิล และ ออซบิเลน (Eranil & Ozbiten, 2017, pp. 100-112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้หญิงมีการยอมรับถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศ ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศสูงกว่าครูผู้ชาย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับความอาวุโสของครู อายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับ บรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

อักคร (Akar, 2018 pp.169-180) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความแปลกแยกในโรงเรียน ความเหนื่อยหน่าย ความผูกพันด้านความรู้สึก และความเป็นสมาชิกขององค์การ : กรณีศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลเสียต่อความเหนื่อยหน่ายและความแปลกแยกในโรงเรียน แต่ทว่าพวกเขามีผลในทางบวกต่อความผูกพันด้านความรู้สึก นอกจากนี้การรับรู้ของครูสำหรับความผูกพันด้านความรู้สึกมีผลกระทบ

เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย และความแปลกแยกในโรงเรียนมีอิทธิพลบางส่วนต่อผลของการรับรู้ของครูในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันด้านความรู้สึจากผลการวิจัยเหล่านี้สามารถบอกได้ว่าสภาพการทำงานของครูควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพและลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ความต้องการปรารถนาความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานเนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความผูกพันกันของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานภายในองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดแรงจูงใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และยังทำให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรร่วมกันผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,280 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2, 2567, หน้า 7)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejci and Morgan) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 327 คน ดังนี้

2.1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเครือข่ายอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งมีเครือข่าย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอท่าชนะ อำเภอบ้านตาขุน อำเภอพนม อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี

2.2 สุ่มโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากชื่อโรงเรียนของแต่ละเครือข่ายจำนวน 8 อำเภอ

2.3 ดำเนินการสุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการหยิบฉลากรายชื่อครู แบบไม่ใส่คืนจนได้จำนวนครูครบ 327 คน และส่งแบบสอบถาม ทาง Google

Form ผ่านระบบ (AMSS++) ของโรงเรียนไปยังแต่ละโรงเรียนของเครือข่ายทั้ง 8 อำเภอรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในเครือข่ายอำเภอ สพ.สุราษฎร์ธานีเขต 2	จำนวน โรงเรียน	จำนวนโรงเรียน ที่ได้รับการสุ่ม	ครู	
			ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เครือข่ายอำเภอคีรีรัฐนิคม	27	9	391	56
เครือข่ายอำเภอไชยา	28	8	311	45
เครือข่ายอำเภอท่าฉาง	17	5	174	25
เครือข่ายอำเภอท่าชนะ	29	8	345	49
เครือข่ายอำเภอบ้านตาขุน	10	4	152	22
เครือข่ายอำเภอพนม	22	8	308	44
เครือข่ายอำเภอพุนพิน	38	12	517	74
เครือข่ายอำเภอวิภาวดี	8	3	82	12
รวม	179	57	2,280	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตรวจสอบรายการโดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 41 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. ด้านความยุติธรรม | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความซื่อสัตย์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านความไว้วางใจ | จำนวน 9 ข้อ |

4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 47 ข้อ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 7 ข้อ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย จำนวน 8 ข้อ

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน จำนวน 7 ข้อ

4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ จำนวน 5 ข้อ

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 7 ข้อ

7. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสังคม จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่าย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด

3. สร้างข้อคำถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 41 ข้อ และข้อคำถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 47 ข้อ

4. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นของคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจภาษาที่ใช้ให้อ่านง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงตามรูปแบบ

5. นำข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา และการวัดและประเมินผลการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 4 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการ กับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ซึ่งพิจารณาค่า IOC ของข้อคำถาม เกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 0.50 ผลปรากฏว่าข้อคำถามทั้ง 88 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 สามารถนำไปใช้ได้จริงทุกข้อ

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูจากสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.976

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 327 คน ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม Google Form ผ่านระบบ (AMSS++) ของโรงเรียนไปยังแต่ละโรงเรียนในเครือข่าย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอดำรง อำเภอนาขน อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามประชากรจำนวน 327 คน

3. เมื่อครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยผ่านระบบ Google Form จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. ผู้วิจัยติดตาม ตรวจสอบการส่งคืนแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form จำนวน 327 ฉบับโดยการบันทึกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วงตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วง ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 314)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60-0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40-0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20-0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
S_2^i	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
S_2^t	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

สูตร
$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ($\bar{X}$) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66)

สูตร
$$S. D. = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3 สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\sqrt{R^2_{12...k}} \cdot y = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

3) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta X_1 + \beta X_2 + \dots + \beta X_k$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาก้าวหน้าเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิจัย ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
Sig	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
X ₁	แทน	ด้านความยุติธรรม
X ₂	แทน	ด้านความซื่อสัตย์
X ₃	แทน	ด้านความไว้วางใจ
X ₄	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X ₅	แทน	ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม
Y	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
Y ₁	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
Y ₂	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
Y ₃	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน
Y ₄	แทน	ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร
Y ₅	แทน	ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
Y ₆	แทน	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
Y ₇	แทน	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	26.60
หญิง	240	73.40
รวม	327	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	24	7.30
25 - 35 ปี	196	59.90
35 - 45 ปี	92	28.20
45 - 55 ปี	15	4.60
รวม	327	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	297	90.80
ปริญญาโท	30	9.20
รวม	327	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	86	26.30
5 - 10 ปี	136	41.60
10 - 15 ปี	74	22.60
15 - 20 ปี	23	7.10
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	8	2.40
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 เมื่อพิจารณาอายุของครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.90 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 297 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 และประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	4.45	0.27	มาก
2. ด้านความซื่อสัตย์	4.51	0.28	มากที่สุด
3. ด้านความไว้วางใจ	4.49	0.27	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม	4.47	0.28	มาก
ภาพรวม	4.48	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.21)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.26) และด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.28) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.27)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยุติธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความเที่ยงตรง	4.42	0.52	มาก
2. ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานด้วยความถูกต้อง มีเหตุผลที่สอดคล้องกับความเป็นจริง	4.46	0.55	มาก
3. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.51	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารให้เกียรติ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.45	0.58	มาก
6. ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.38	0.58	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มิภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.39	0.54	มาก
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของความประพฤติอันดีงาม	4.44	0.54	มาก
ภาพรวม	4.45	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.27)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง	4.55	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง	4.56	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.55	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.55	มาก
5. ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้	4.44	0.52	มาก
6. ผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง	4.44	0.52	มาก
ภาพรวม	4.51	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.28)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.52) และผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.52) และผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	4.53	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมี วิจรรณญาณ	4.53	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.47	0.58	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.52	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ปราศจากการใช้กล อุบายต่าง ๆ	4.45	0.56	มาก
7. มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่	4.43	0.54	มาก
8. ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ให้การช่วยเหลือครูในการปฏิบัติ กิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.58	มาก
9. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.47	0.54	มาก
ภาพรวม	4.49	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.27)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.55) และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจรรณญาณ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.54) และผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ให้การช่วยเหลือครูในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จัดจ่อในการบริหารงาน	4.56	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง	4.57	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการบริหารงาน	4.53	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	4.50	0.55	มาก
6. ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบ ในการบริหารงาน ในโรงเรียน	4.46	0.53	มาก
7. ผู้บริหารมีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคในการ บริหารงาน	4.45	0.55	มาก
8. ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ของตนเอง อยู่เสมอ	4.42	0.54	มาก
9. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับ ในเรื่องความรับผิดชอบ	4.49	0.52	มาก
10. ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงานของทีมงานในการพัฒนา องค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน	4.56	0.52	มาก
ภาพรวม	4.51	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงานของทีมงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.52) ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จัดจ่อในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรมในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	4.36	0.54	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางจริยธรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.39	0.54	มาก
3. ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล	4.47	0.54	มาก
4. ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจในการบริหารงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.48	0.54	มาก
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานในโรงเรียน	4.50	0.54	มาก
6. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานในโรงเรียน	4.47	0.55	มาก
7. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารงานในโรงเรียน	4.54	0.54	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีน้ำความเคารพในการบริหารงานในโรงเรียน	4.54	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.47	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.28$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.54$) และผู้บริหรมีน้ำความเคารพในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรมในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.36$, $S.D.=0.54$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.8-4.15

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.35	0.35	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	4.38	0.33	มาก
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	4.34	0.35	มาก
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	4.45	0.32	มาก
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	4.45	0.32	มาก
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.41	0.29	มาก
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	4.45	0.27	มาก
ภาพรวม	4.40	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.24)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.27) ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.32) และด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.32) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.35)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม	4.30	0.57	มาก
2. สวัสดิการของครูมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ	4.29	0.57	มาก
3. ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ	4.35	0.58	มาก
4. ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียว กัน หรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ	4.40	0.58	มาก
5. ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน	4.38	0.58	มาก
6. ครูปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมีความสมเหตุสมผล	4.37	0.57	มาก
7. ครูได้รับการประเมินผลงานที่ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน	4.38	0.56	มาก
ภาพรวม	4.35	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.35)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกันหรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ครูได้รับการประเมินผลงานที่ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.56) และครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สวัสดิการของครูมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานของครู	4.33	0.57	มาก
2. ครูมีความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.37	0.57	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของครู	4.39	0.58	มาก
4. โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.32	0.62	มาก
5. โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน	4.30	0.58	มาก
6. โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของครูในโรงเรียน	4.37	0.56	มาก
7. ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครู	4.48	0.53	มาก
8. ผู้บริหารมีโอกาสนักสัมพันธ์กับครู และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.46	0.55	มาก
ภาพรวม	4.38	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.33)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครู ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีโอกาสนักสัมพันธ์กับครู และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง กับเวลาในการปฏิบัติงาน	4.30	0.53	มาก
2. ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการใช้เวลากับครอบครัว และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.57	มาก
3. ครูมีเวลาพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างการทำงาน	4.31	0.55	มาก
4. ครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน	4.38	0.63	มาก
5. ครูมีวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเต็มที่	4.35	0.58	มาก
6. ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.54	มาก
7. ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.36	0.59	มาก
ภาพรวม	4.34	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.35)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.54) และครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง กับเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว จากเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.52	มาก
2. ผู้บริหารมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของครู	4.45	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ดี	4.45	0.53	มาก
4. ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.44	0.53	มาก
5. ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน	4.46	0.53	มาก
ภาพรวม	4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.52) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเหตุผล ที่ดี ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.53) และผู้บริหารมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของครู ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.42	0.52	มาก
2. ครูได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.45	0.55	มาก
3. ครูมีความรู้สึกว่าคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.49	0.51	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	4.45	0.54	มาก
5. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.53	มาก
ภาพรวม	4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความรู้สึกว่าคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.54) และครูได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.39	0.52	มาก
2. ครูมีโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง	4.42	0.52	มาก
3. ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.37	0.57	มาก
4. ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ	4.34	0.56	มาก
5. ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.57	มาก
6. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	4.42	0.54	มาก
7. ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค	4.46	0.56	มาก
ภาพรวม	4.41	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.46	0.55	มาก
2. ผู้บริหารปราศจากการแบ่งแยกในการปฏิบัติงานของครู	4.43	0.54	มาก
3. ครูมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.48	0.58	มาก
4. ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในโรงเรียน	4.47	0.53	มาก
5. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.44	0.56	มาก
6. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโอกาสต่าง ๆ	4.42	0.56	มาก
7. ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.41	0.55	มาก
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของครู	4.47	0.54	มาก
ภาพรวม	4.45	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.27)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในโรงเรียน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.53) และผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของครู ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.55)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y)							Y _{tot}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	
X ₁	.482**	.446**	.392**	.402**	.385**	.453**	.361**	.558**
X ₂	.299**	.264**	.252**	.224**	.267**	.260**	.102*	.319**
X ₃	.486**	.468**	.387**	.431**	.431**	.442**	.303**	.561**
X ₄	.522**	.477**	.373**	.428**	.428**	.485**	.354**	.584**
X ₅	.462**	.509**	.418**	.406**	.408**	.460**	.382**	.584**
X _{tot}	.576**	.554**	.464**	.488**	.488**	.542**	.393**	.669**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.669$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมากถึงระดับปานกลาง ($r=.102-.522$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (X₄) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y₁) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.522$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศเชิง

จริยธรรม (X_5) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .509$) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ (X_3) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .486$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (X_2) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม (Y_7) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .102$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตาราง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est.	F	Sig.
X1, X2, X3, X4, X5	.681	.463	.455	.176	55.380	.000

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .681 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .463 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม (X_1) ด้านความซื่อสัตย์ (X_2) ด้านความไว้วางใจ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 46.30 ($R^2 = .463$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตาราง

ภาวะเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig.
	B	B Std. Error			
ค่าคงที่ (Constant)	1.158	.210		5.507	.000
ด้านความยุติธรรม (X ₁)	.161	.050	.184	3.224	.001
ด้านความซื่อสัตย์ (X ₂)	.022	.040	.025	.556	.579
ด้านความไว้วางใจ (X ₃)	.122	.054	.138	2.257	.025
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.215	.057	.230	3.769	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศ เชิงจริยธรรม (X ₅)	.204	.049	.241	4.169	.000
R = .681, R ² = .463, Adjusted R ² = .455, S.E. EST = .176, F = 55.380, Sig. = .000					

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม (X₁) ด้านความไว้วางใจ (X₂) ด้านความรับผิดชอบ (X₃) และด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .681 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 46.30 (R² = .463)

ส่วนด้านความซื่อสัตย์ (X₂) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.158 + .161(X_1) + .022(X_2) + .122(X_3) + .215(X_4) + .204(X_5)$$

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$\hat{Z} = .184(X_1) + .025(X_2) + .138(X_3) + .230(X_4) + .241(X_5)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19 และ 4.20

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	F
1	.584 ^a	.341	.339	.194	168.535
2	.654 ^b	.428	.424	.181	121.152
3	.674 ^c	.454	.449	.177	89.455
4	.680 ^d	.463	.456	.176	69.296

a. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบ (X₄)

b. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบ (X₄), ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅)

c. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบ (X₄), ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅), ด้านความยุติธรรม (X₁)

d. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบ (X₄), ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅), ด้านความยุติธรรม, (X₁) ด้านความไว้วางใจ (X₃)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แสดงว่า ด้านความรับผิดชอบ (X₄), ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅), ด้านความยุติธรรม, (X₁) และด้านความไว้วางใจ (X₃) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.30 (R² =.463) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.176

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E.	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.203	.193		6.226	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	.221	.055	.237	3.991	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศเชิง จริยธรรม (X_5)	.206	.049	.243	4.228	.000
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.162	.050	.185	3.254	.001
ด้านความไว้วางใจ (X_3)	.124	.054	.140	2.296	.022
R = .680, R^2 = .463, Adjusted R^2 = .456, S.E. EST = .176, F = 69.290, Sig. = .000					

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 7 ด้านเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านความรับผิดชอบ ($B = .221$, $\beta = .237$, $P = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ($B = .206$, $\beta = .243$, $P = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความยุติธรรม ($B = .162$, $\beta = .185$, $P = .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความไว้วางใจ ($B = .124$, $\beta = .140$, $P = .022$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 46.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.203 + .221(X_4) + .206(X_5) + .162(X_1) + .124(X_3)$$

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$\hat{Z} = .237(X_4) + .243(X_5) + .185(X_1) + .140(X_3)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 3) เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 88 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง และผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ และผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

3. ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารใส่ใจแนะนำ ให้การช่วยเหลือครูในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงานของทีมงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จดจ่อในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารงาน ใน และผู้บริหารมีน้ำความเคารพในการบริหารงานในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรมในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียวกัน หรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ รองลงมา คือ ครูได้รับการประเมินผลงานที่ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน และครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สวัสดิการของครูมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครู รองลงมา คือ ผู้บริหารมีโอกาสนักสนทนากับครู และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน รองลงมา คือ ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง กับเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ดี และผู้บริหารมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และครูได้รับ

โอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค รองลงมา คือ ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ

7. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกัน รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความความสัมพันธ์กันที่ดีในโรงเรียน และผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมากถึงระดับปานกลาง โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (X_4) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X_5) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ (X_3) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ (X_2) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสังคม (Y_7) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้
ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าตัวแปร
พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ
.681 ค่าสัมประสิทธิ์ (R²) เท่ากับ .463 (ร้อยละ 46.30) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม (X₁) ด้านความไว้วางใจ (X₃) ด้านความ
รับผิดชอบ (X₄) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
คิดเป็นร้อยละ 46.30 (R²=.463) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ (X₂)
ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถ
เขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.158 + .161(X_1) + .022(X_2) + .122(X_3) + .215(X_4) + .204(X_5)$$

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .184(X_1) + 0.25(X_2) + .138(X_3) + 0.230(X_4) + .241(X_5)$$

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)
เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดี
ที่สุดในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X₄) ด้านการสร้างบรรยากาศ
เชิงจริยธรรม (X₅) ด้านความยุติธรรม (X₁) และด้านความไว้วางใจ (X₃) สามารถร่วมกันทำนาย
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปร
ทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 46.30
(R² =.463) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.176 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.203 + .221(X_4) + .206(X_5) + .162(X_1) + .124(X_3)$$

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .237(X_4) + .243(X_5) + .185(X_1) + .140(X_3)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ผู้วิจัยคิดว่าการที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพ ระเบียบ กฎหมาย และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีภายในสถานศึกษา จึงต้องใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมในการตัดสินใจและบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรพิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บราวน์ และเทรวินโอ (Brown & Trevino, 2006) ที่กล่าวถึง ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้ตาม พฤติกรรมเสริมสร้างสังคม ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจะสามารถ

นำพาสังคมไปสู่ความสงบสุขและความสามัคคี โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และ ทศพิธราชธรรม 10 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564, หน้า 37) นพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565, หน้า 5) เอกชัย ลวดคำ (2565, หน้า 5) สมใจ ดั่งทอง และคณะ (2566, หน้า 15-16) ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 5) จันทรพิรุณ มหาหิงค์ (2566, หน้า 6) และ รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 6-7) ซึ่งต่างพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผู้วิจัยคิดว่าการที่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ หน่วยงาน ต้นสังกัดยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูทั้งในด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานของครู เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของ แต่ละบุคคลโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจเศรษฐกิจ และสังคมทำให้มี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสม แก่การปฏิบัติงานร่วมกัน รู้สึกอันดีในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคคลต้องการที่จะพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564, หน้า 37) ขวัญภรณ์ เพี้ยยุระ (2565, หน้า 6) เกวลี ตระกูลสุข ทรัพย์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565, หน้า 87) จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566, หน้า 3) และ เซตินคา นาท และ โคสเตอเรลิโอกลู (Cetinkanat & Kosterelioglu, 2016, pp. 1778-1786) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กร และบรรยากาศในการทำงานนอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่า การที่คุณภาพชีวิตใน การทำงานของครูอยู่ในระดับมากนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นผลมา

จากการบูรณาการของหลายปัจจัยร่วมกัน ทั้งด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานอีกทั้ง การที่ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ยังส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยทางอ้อม เนื่องจากครูที่มีความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างใดก็ตาม แม้ว่าภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีบางด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในระยะยาว ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสวัสดิการและระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม ความโปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครู เคารพความคิดเห็นของบุคลากร และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและยังทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564, หน้า 11) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นผลมาจากการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ด้วงทอง

และคณะ (2566, หน้า 15-16) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ โชติกลาง (2566, หน้า 5) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันรวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรานิล และ ออซบิลิน (Erani & OzBilen, 2017, pp. 100-112) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวม แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังสามารถได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานของครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เป็นต้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ ความเป็นธรรม และการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของครู ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อผู้บริหารและองค์กร นอกจากนี้การบริหารงานที่โปร่งใสและยึดหลักความถูกต้องยังช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิบสัน (Gibson, 1973, p. 8) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการนำเชิงจริยธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ได้ถึง การนำอย่างมีจริยธรรมทั้งทางตรง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2566, หน้า 145) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีนำหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร

จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีและทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง และคณะ (2564, หน้า 37) ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565, หน้า 6) เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565, หน้า 87) และ จุฬาพัฒน์ สีหวงวน (2566, หน้า 3) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรม และความรับผิดชอบของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติรวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาลโซเวน และคณะ (Kal Shoven et al, 2011 pp. 51-69) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อ การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความยุติธรรม และความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม ทั้งในด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบต่อ การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ความยุติธรรม และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จึงควรให้ความสำคัญ และยึดหลักความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยเน้นการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารงานที่ยึดหลักความยุติธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารที่เน้นการบริหารงานอย่างยุติธรรม และมีคุณธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

2. หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และดูแลครูในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้าถึงผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้มากที่สุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาปัจจัยที่อาจมีการส่งเสริม บรรยากาศในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน

3. ควรศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจสอดคล้องกับบริบทจริง และอธิบายความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

กัลยา วานิชย์บัญชา, จุฑา วานิชย์บัญชา. (2565). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิ่งพร ทองใบ. (2559). *"การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน."* ในเอกสารประกอบการอบรม การเสริมความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.

ณิรดา เวชญาติลักษณ์, *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560) หน้า 5.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.หน้า 68.*

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุภชัย สุภกิจโจ. (2565). *หลักพุทธศาสนาเพื่อการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ เค. แอนด์.เค.เซ็นเตอร์กรุ๊ป

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี* (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่1 กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. หน้า 7.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิราภรณ์ สอนดี. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จุฬาพัฒน์ ลีหวงวน. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความ
 คล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัด
 พิษณุโลก.(วิทยานิพนธ์).มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชฎาภรณ์ เพียยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความ
 ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิม
 จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนกชนม์ ชนะสงคราม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
 ความเป็นนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขต
 ศรีธรรมมาโคกราช.
- ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐพร ศรีแจ่ม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษา
 ภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์).
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- دنุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนทวิ จุลจันทร์ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนครเขต 3. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- น้ำเงิน จันทรมณี และ น้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2566). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการ
 ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาม
กุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช.

ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ชัชชญา พิระธรรณศรี. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. มหาวิทยาลัยรังสิต.

พระครูปลัดปริยัติวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษายุคใหม่ Leadership
changes in modern education*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พฤธ รุ่งเจริญวัฒนกิจ และคณะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1*. บทความวิจัย. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

รณชัย ปิณใจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วัชรพงศ์ ศุภเกษม (2566). คุณลักษณะของผู้นำที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรวัฒน์ การณวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา.มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิญญรัตน์ จันทุม. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เอกชัย ลวดคำ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.

เอกราช เอียดแก้ว และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4.

3) บทความในวารสาร

กัญชพร ปานเพชร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักภูมิธรรมสำหรับผู้บริหาร*

สถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 9(1), 491 - 498.

เกวลิน เมืองชู, จุติพร อัครโสวรรณ และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 5(2), 76-88.

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 23(2), 85-95.

จิตรา อุณจะนำ, ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ และบุญส่ง ทองเอียง. (2567). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วารสารมหาจุฬานา-ครุทรรศน์, 11(2), 269-276

จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). *จินตนาการใหม่การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกป่วน*. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 22-33.

ธัญชนก คำสมุทร และคณะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4*. วารสารมหาจุฬานาครุทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(6), 34-44.

นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดตาก*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2), 222-233.

ปิ่นทอง ปราสาทวิทยุญ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสหวทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 65-72.

- ภาณุพงศ์ อุณชาติ และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4*. วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(2), 222-233.
- เลิศดนัย บารมี และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม*. วารสารเชิงจริยธรรมมหาวิทยาลัยนครราชสีมา, 8(2), 117-127.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 37-50.
- วิจิตตรา ชมทอง และคณะ. (2566). *การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู*. วารสาร มจร.ทริภุชชัยปริทรรศน์, 8(3), 359-372.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 30-31.
- สมใจ ดวงทอง, สันติ อุณจะนำ และสร้อยญา แสงอัมพร. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3*. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 9(1), 15-28.
- เสกสรร สุระเสียง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, 9(36), 318-328.
- เสวียน เจนเข้ว่า, วรรณภา มูลสาร และสมพร ยอดดำเนิน. (2564). *ภาวะผู้นำสร้างได้*. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 7(2), 35-45.
- อชิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน*. Journal of Arts Management, 6(2), หน้า 794-809

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ*
 ที่ 21. National & International Conference, 2(14), 1044. เข้าถึงได้จาก
<http://www.journalgrad.ssrui.ac.th/index.php/>

สุเทพ ปาลสาร, *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความหลากหลาย*. [ออนไลน์], แหล่งที่มา:
<http://elsuthep.blogspot.com/> [สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2567]

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

Andrew J, Dubrin, *Fundamentals of Organizational Behavior* (Canada: Thomson
 South-Western, 2005), pp. 222.

Barbara K. (1984) *Leadership : multidisciplinary perspectives*. Englewood
 Cliffs [NJ] : Prentice-Hall

Brown, M. E., Treviño, L. K. And Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social
 learning perspective for construct development and testing*.
Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, pp. 117–
 134.

Brown, M. E., and Trevino, L. K. (2006). *Ethical leadership: A Review and Future
 Directions*. *The Leadership Quarterly*.

Brown, M. E. (2007). *Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid
 Potential Pitfalls*. *Organizational Dynamics*. [n.p.].

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

Care, N. C. F. E. I. H. (2005). *Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator*. . NewYork: integratedethics.

Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins. pp. 202–204.

Dubrin, A. J., & Andrew. (2007). *Leadership research findings, practice, and skills* (5th ed.).Boston: Houghton Mifflin.

Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, *Organization Development and change 4th ed* (Minnesota: West Publishing Co, 1989), pp. 198-199.

Gary Dessler, *Human resource management 10th ed* (New Jersey: Pearson Education, 2005), pp. 89-90.

George T. Milkovich, and William F. Gulick, *Personal human resource management: A diagnostic approach 4th ed* (Texas: Business, 1985), pp. 422-423.

Gibson, I., & Donnelly,. (1973). *Organizational: Structure, process, behavior*. Texas: Business Publications.

Henry, K. “*Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company*”. In Proceedings of the ethics is a topic at IMA’s annual conference: Strategic Finance, (Chicago: North Park University, 2009), pp. 41-51.

Hodge, B J. & Johnson, H. J, (1970). *Management and Organization Behavior*.NewYork: John Willey & Sons.

Huse, E.F., & Commings, T.G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West publishing, pp. 199-200.

Irving, Bluestone, “*Implementing quality of work life programs,*” *Management Review* 6, 9 (1977), pp. 43-46.

James McGregor, Burns, *Leadership* (New York: Harper and Row, 1978), p. 18.

Jerald, Greenberg and Robert A., Baron, *Behavior in organizations, 5th ed,* (New Jersey: Prentice-Hall, 1995), pp. 647.

John Bernardin and Joyce E. A. Russell, *Human Resources Management: An Experiential Approach, 6th ed.* (New York: McGraw-Hill, 2013), p. 378.

Josephson. (2009). Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO)project. NewYork: NE : Boys Town Press.

Judith R., Gordon, *A diagnostic approach to organization behavior*, 3rd ed, (Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991), pp. 635-637.

Kal Shoven, K., Den Hartog, D. N., and De Hoogh, A. H. B. (2011). *Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure.* *The Leadership Quarterly*, 22(1), p. 51–69.

Karakose, T. (2007). High school teacher's perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), pp. 464 - 477.

Karianne, Kalshovene t al. “*Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure.*” *The Leadership Quarterly* 22, 1 (February 2011), pp. 51-69.

Litwin, G. H., & Stringer. (1968). *Motivation and organizational climate.* Boston: HarvardUniversity.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: Mc Graw-Hill. pp. 90-95.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1977). *Organization Behavior*. Tokyo, Japan: McGraw-Hill Kogakusha, LTd., 2nd ed., pp. 451-452. (1996). *Educational administration* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Murry, Joseph H., JR. (1996). *A Study of The Morai Aspect of Leadership in an Urban*. New Orleans. pp. 15-16. Louisiana: University Of New Orleans.

Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). California: Sage.

Northouse, P.G. (2007). *Leadership : Theory and Practice*. 4th edition. Thousand Oaks, California : Sage Publications. pp. 160-221.

Razik, T.A., & Swanson, A.D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. New jersey : Merrill Prentice-Hall.

Richard E. Walton, "Improving the Quality of Working Life," (Harvard Business Review 27, 3 May – June 1974), p. 12.

Robert J, House, *Leadership Quarterly* (Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory, 1996), p. 184.

Robert V. Krejcie, and Morgan, D.W. (1967). *Determining Sample Size for Research, Education and Psychological Measurement*. 30 (3), pp. 607-610.

Sergiovanni, T. J., *Moral leadership Getting to the heart of school improvement*, San Francisco: (1991), p. 145.

Steers & Porter. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

UNESCO, *Quality of life improvement programmes* (Bangkok: UNESCO regional office, 1993), p. 10-11.

Wayne F., Cascio, *Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, (New York: McGraw-Hill, 1995), p. 20.

WHOQOL Group, “*WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trial version*,” (Geneva: World Health Organization 1996), p. 3.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New York: University Of Albany State.

2) Journals

Atila Yildirim and Ibrahim Bastug, “*Teachers’ views about ethical leadership behaviors of primary school directors*” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2, 2(2010), pp. 4109-4114.

Ayşe Canan, Çetinkanat and Meltem Akin, Kösterelioğlu, “*Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers*” *Universal Journal of Educational Research* 4, 8(2016), pp. 1778-1786.

Bass, Bernard M. and others. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: s.n., 2008. pp. 65-87.

Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall. p. 82.

Brown, M.E. & Trevio, L.K. (2006). *Role modeling and ethical leadership*. Paper presented at Atlanta, Georgia - August 11-16, 2006 Academy of Management Annual Meeting. Atlanta, GA: University of Mary.

Huseyin Akar, *The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study*

on teachers. *European Journal of Educational Research* 7, 2 (February 2018), pp. 169-180.

Michael E. Dantley, *Moral Leadership Shifting the Management paradigm*.

Fenwick W, English Editor, *The Sage handbook of Educational Leadership Advance in Theory, Research, and Practice*, (Sage Publications, California, 2009), pp. 57-58.

Rasick et al. (2006). *A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership*. *Journal of Business Ethics* , 63, pp. 345–359.

Stringer. (2000). *Ladder of parents' participation in school community relation*. New-York: Institute of Planners.

Treviño, L., Hartman, L. and Brown, M. "Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership," *California Management Review*. 42, pp. 128-142.

3) Websites

Mowbray, D. (2009). *Code of Conduct for Ethical Leadership : A discussion Document*. [Web Blog]. Available :

<http://www.derekmowbray.co.uk/images/codeforethicalleadership.pdf>.

[2024, Semtember 23]

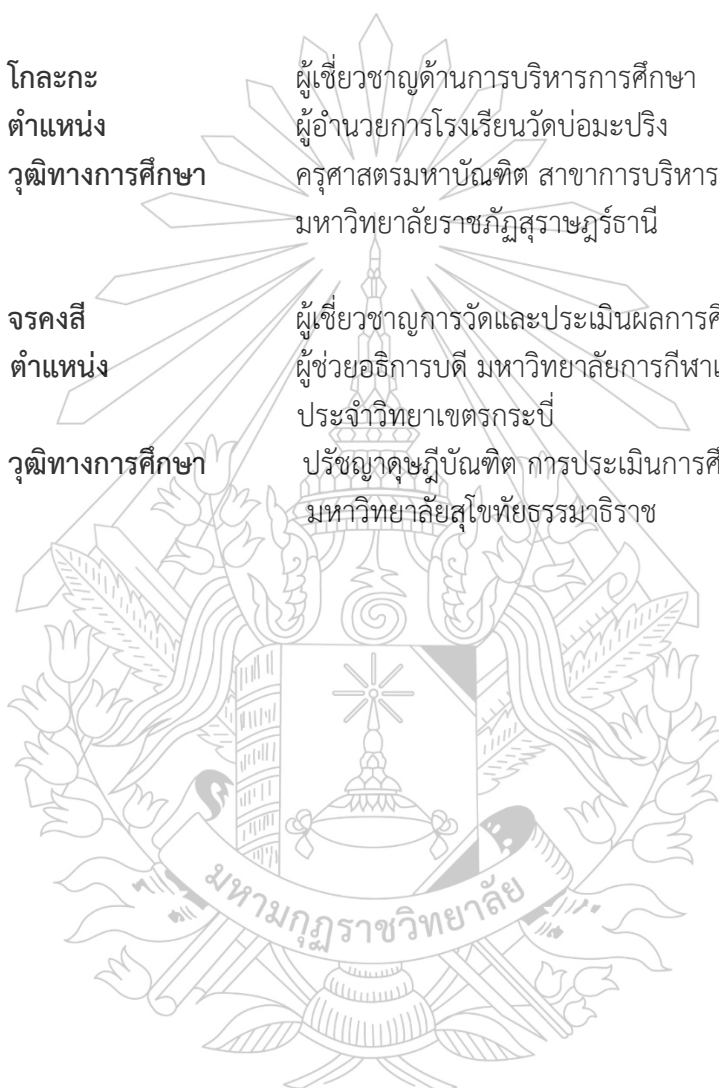
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

- | | | |
|---------------|---|---|
| 1. นายทวงศ์ | บุญทองสังข์
ตำแหน่ง
วุฒิทางการศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 2. นายสาโรจน์ | โกละกะ
ตำแหน่ง
วุฒิทางการศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ่อมะปริง
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| 3. ผศ.ดร.ยานี | จรงค์สี
ตำแหน่ง
วุฒิทางการศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผลการศึกษา
ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
ประจำวิทยาเขตกระบี่
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การประเมินการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๓๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.sscmbu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ด้วย นางสาววนิดา ลิ้มปี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ
เขตรวโรตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๓๕๘๐-๙๑๒๘



นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายสาโรจน์ โกละกะ

ด้วย นางสาววนิดา ลัมป์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ
เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์ ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

๗๘
๑๕/๑๒/๖๘

ที่ อว ๓๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๓๕๘๐-๓๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ยานี จรคงลี

ด้วย นางสาววนิดา ลัมป์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ
เสวตรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออโนทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๓๕๘๐-๓๑๒๘



Elm

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยานี จรคงลี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว ๗๔๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ด้วย นางสาวนิตา ลัมป์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE
SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตรโชติ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิตา ลัมป์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาขอไป



บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

โรงเรียนวัดพระพรหม
 เลขที่ 197
 วันที่ 12 ก.พ. ๖7



ที่ ศธ ๐๔๓๖๔/๒๕๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 ถนนธราธิบดี ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๓๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

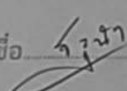
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ที่ อว ๗๔๑๖.๒/๖๐๐๐๗ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้รับแจ้งจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่า นางสาวนิตา ลิ้มปี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมก เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ อนุญาตให้นางสาวนิตา ลิ้มปี นักศึกษานำใบรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยและแจ้งให้ครูผู้สอนในสังกัดได้ตอบแบบสอบถามตาม QR code ที่แนบท้ายหนังสือ ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน
 เพื่อโปรด
 ลงชื่อ 

ขอแสดงความนับถือ

 (นางอภิญญา ภาสกรโรจน์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ม.ห.ส.
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ๑๕

กลุ่มอำนวยการ
 โทร. ๐๗๗-๓๑๕๐๖๐ ต่อ ๒๐๓
 โทรสาร ๐ ๗๗๓๑ ๕๔๒๑

ที่ อว ๓๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๔๘๐-๓๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย

ด้วย นางสาวนิตา ลิ้มปี นักศึกษานิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (ETHICAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK-LIFE OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ
เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป



บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๓๕๔๘๐-๓๑๒๘

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช เป็นการสำรวจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลมีความครบถ้วนสมบูรณ์การตอบแบบสอบถามนี้ จะเป็นการเสนอภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้นโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 2
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางสาววนิดา ลัมป์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25 - 35 ปี

☐ 35 - 45 ปี

☐ 45 - 55 ปี

☐ มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 10 - 15 ปี

☐ 15 - 20 ปี

☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

5. อำเภอในสังกัดของสถานศึกษา

- ☐ อำเภอคีรีรัฐนิคม
- ☐ อำเภอไชยา
- ☐ อำเภอท่าฉาง
- ☐ อำเภอท่าชนะ
- ☐ อำเภอบ้านตาขุน
- ☐ อำเภอพนม
- ☐ อำเภอพุนพิน
- ☐ อำเภอวิภาวดี



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม จำนวน 41 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 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
1. ด้านความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานด้วยความเที่ยงตรง					
2	ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานด้วยความถูกต้อง มีเหตุผลที่สอดคล้องกับความเป็นจริง					
3	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ผู้บริหารให้เกียรติ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
6	ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของความประพฤติอันดีงาม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความซื่อสัตย์						
9	ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง					
10	ผู้บริหารไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง					
11	ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
12	ผู้บริหารรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน					
13	ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้					
14	ผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง					
3. ด้านความไว้วางใจ						
15	ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่					
16	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ					
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจลณญาณ					
18	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด					
20	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ					
21	ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่					
22	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ให้การช่วยเหลือครูในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน					
23	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ					
4. ด้านความรับผิดชอบ						
24	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จดจ่อในการบริหารงาน					
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
26	ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
27	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการบริหารงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบ ในการบริหารงานในโรงเรียน					
30	ผู้บริหารมีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงาน					
31	ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ					
32	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ					
33	ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงานของทีมงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน					
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม						
34	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรมในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางจริยธรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม					
36	ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล					
37	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจในการบริหารงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
38	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานในโรงเรียน					
39	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานในโรงเรียน					
40	ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการบริหารงานในโรงเรียน					
41	ผู้บริหารมีน้ำความเคารพในการบริหารงานในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน 4) ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร 5) ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 7) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม จำนวน 48 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 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
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ครูได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม					
2	สวัสดิการของครูมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ					
3	ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
4	ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียว กัน หรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ					
5	ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน					
6	ครูปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมีความสมเหตุสมผล					
7	ครูได้รับการประเมินผลงานที่ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย						
8	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานของครู					
9	ครูมีความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
10	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของครู					
11	โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
12	โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน					
13	โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของครูในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครู					
15	ผู้บริหารมีโอกาสนักสนับพันธุกับครู และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน						
16	ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง กับเวลาในการปฏิบัติงาน					
17	ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการใช้เวลากับครอบครัว และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	ครูมีเวลาพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างการทำงาน					
19	ครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน					
20	ครูมีวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
21	ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					
22	ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร						
23	ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว จากเพื่อนร่วมงาน					
24	ผู้บริหารมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของครู					
25	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ดี					
26	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
27	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน					
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ						
28	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
29	ครูได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน					
30	ครูมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
32	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง						
33	ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
34	ครูมีโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง					
35	ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน					
36	ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ					
37	ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน					
38	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่					

39	ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีความเสมอภาค					
ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม						
40	ครูรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
41	ผู้บริหารปราศจากการแบ่งแยกในการปฏิบัติงานของครู					
42	ครูมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำกิจกรรมร่วมกัน					
43	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความความสัมพันธ์กันที่ดีในโรงเรียน					
44	ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
45	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโอกาสต่าง ๆ					
46	ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของครู					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูล



ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุปผลการพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
1. ด้านความยุติธรรม								
1	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนในการ ทำงานด้วยความเที่ยงตรง	+1	+1	0	2	0.66	√	
2	ผู้บริหารตัดสินใจในการทำงานด้วย ความถูกต้อง มีเหตุผลที่สอดคล้อง กับความเป็นจริง	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้อ อาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่า เทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	√	
5	ผู้บริหารให้เกียรติ ช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	√	
6	ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	√	
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม กับผู้ที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธาจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	√	
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของความ ประพฤติอันดีงาม	+1	+1	+1	3	1	√	
2. ด้านความซื่อสัตย์								
9	ผู้บริหารไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่คดโกง	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
10	ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง	+1	+1	+1	3	1	√	
11	ผู้บริหารมีการบริหารงานใน สถานศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	√	
12	ผู้บริหารรักษาวาจาสัตย์อย่าง เคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
13	ผู้บริหารรักษาความลับต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	√	
14	ผู้บริหารให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็น จริง	+1	+1	+1	3	1	√	
3. ด้านความไว้วางใจ								
15	ผู้บริหารมีความทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่	+1	+1	+1	3	1	√	
16	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	√	
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	3	1	√	
18	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	√	
19	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	√	
20	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปราศจากการใช้กลอุบายต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	√	
21	ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลาย ในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	√	
22	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ให้การ ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
23	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารใน การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็ม ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	√	
4. ด้านความรับผิดชอบ								
24	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่จดจ่อใน การบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	√	
26	ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	√	
27	ผู้บริหารมีความเพียรพยายามใน การบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
28	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
29	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบ ในการบริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
30	ผู้บริหารมีความอดทนต่อปัญหา หรืออุปสรรคในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
31	ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขงานใน หน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	√	
32	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีจนเป็นที่ยอมรับในเรื่องความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	√	
33	ผู้บริหารคำนึงถึงการทำงานของ ทีมงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศ และเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม								
34	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้คุณธรรม ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
35	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางจริยธรรมในการ ทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม	+1	+1	+1	3	1	√	
36	ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการ บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	3	1	√	
37	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจใน การบริหารงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	√	
38	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ในการ บริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
39	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ บริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
40	ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือในการ บริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
41	ผู้บริหารมีน้ำความเคารพในการ บริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	



ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
1. ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม								
1	ครูได้รับการพิจารณาการขึ้นเงิน เดือนด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	√	
2	สวัสดิการของครูมีความเพียงพอใน การดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครอง ชีพ	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ครูปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเช่นเดียว กัน หรือคล้ายกันกับโรงเรียนอื่น ๆ	+1	0	+1	2	0.66	√	
5	ครูมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ ค่าตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	√	
6	ครูปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมี ความสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	3	1	√	
7	ครูได้รับการประเมินผลงานที่ ยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนใน โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย								
8	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอด ภัยในการทำงานของครู	+1	+1	+1	3	1	√	
9	ครูมีความรู้สึกสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
10	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สุขภาพของครู	+1	+1	+1	3	1	√	
11	โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	√	
12	โรงเรียนมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ สนับสนุนการทำงานที่มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
13	โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
14	ผู้บริหารไม่มีการเลือกปฏิบัติในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานของครู	+1	+1	+1	3	1	√	
15	ผู้บริหารมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับครูและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน								
16	ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
17	ครูมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการใช้เวลากับครอบครัว และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	√	
18	ครูมีเวลาพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
19	ครูมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
20	ครูมีวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ อย่างเต็มที่	+1	+1	0	2	0.66	√	
21	ครูมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	√	
22	ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	0	2	0.66	√	
4. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร								
23	ครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
24	ผู้บริหารมีการยอมรับในความคิดแย้งทางความคิดเห็นของครู	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
25	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนด้วยเหตุผลที่ดี	+1	+1	+1	3	1	√	
26	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	√	
27	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
5. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ								
28	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
29	ครูได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
30	ครูมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	√	
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	√	
32	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	√	
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง								
33	ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	0	2	0.66	√	
34	ครูมีโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง	+1	+1	+1	3	1	√	
35	ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
36	ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
37	ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	0	2	0.66	√	
38	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	0	2	0.66	√	
39	ครูมีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กรร่วมกัน อย่างมีความเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1	√	
7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม								
40	ครูรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
41	ผู้บริหารปราศจากการแบ่งแยกใน การปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1	√	
42	ครูมีโอกาสนิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการ ทำกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	√	
43	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความ ความสัมพันธ์กันอย่างดีในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	√	
44	ครูมีโอกาสดำแสดงความคิดเห็นใน การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	√	
45	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ของครูในโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	√	
46	ครูได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	3	1	√	
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านบูรณา- การทางสังคมของครู	+1	+1	+1	3	1	√	

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แยกเป็นรายด้าน

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Cronbach's Alpha	N of Items (41)
ด้านความยุติธรรม	.861	8
ด้านความซื่อสัตย์	.844	6
ด้านความไว้วางใจ	.889	9
ด้านความรับผิดชอบ	.813	10
ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม	.890	8

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	Cronbach's Alpha	N of Items (47)
ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	.892	7
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	.901	8
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	.866	7
ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	.802	5
ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	.860	5
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	.919	7
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	.866	8

2. ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	31.2333	10.116	.601	.845
ข้อ 2	31.2333	10.185	.677	.840
ข้อ 3	31.0667	10.961	.411	.863
ข้อ 4	31.0333	10.792	.472	.858
ข้อ 5	30.9333	10.271	.702	.839
ข้อ 6	31.4000	8.386	.696	.838
ข้อ 7	31.3667	8.102	.754	.829
ข้อ 8	31.1667	9.799	.688	.836
ข้อ 9	22.5667	3.564	.673	.809
ข้อ 10	22.6000	3.628	.613	.820
ข้อ 11	22.6667	3.678	.559	.830
ข้อ 12	22.7667	3.702	.539	.834
ข้อ 13	22.8333	3.454	.707	.801
ข้อ 14	22.7333	3.513	.651	.812
ข้อ 15	36.7333	8.478	.518	.887
ข้อ 16	36.6667	8.092	.699	.872
ข้อ 17	36.9000	8.231	.603	.880
ข้อ 18	36.7000	7.803	.798	.863
ข้อ 19	36.5667	8.599	.573	.882
ข้อ 20	36.7000	8.217	.631	.877
ข้อ 21	36.7000	7.872	.770	.866

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 22	36.8000	8.234	.597	.880
ข้อ 23	36.9000	8.231	.603	.880
ข้อ 24	41.2667	8.202	.464	.800
ข้อ 25	41.3333	8.161	.295	.828
ข้อ 26	41.2667	7.926	.570	.788
ข้อ 27	41.2000	7.752	.672	.778
ข้อ 28	41.1000	8.162	.581	.789
ข้อ 29	41.2333	7.702	.673	.777
ข้อ 30	41.3333	8.299	.417	.805
ข้อ 31	41.4667	7.982	.549	.791
ข้อ 32	41.3667	8.171	.463	.800
ข้อ 33	41.2333	8.461	.377	.808
ข้อ 34	31.6000	7.559	.617	.881
ข้อ 35	31.7000	7.597	.597	.883
ข้อ 36	31.6333	7.137	.675	.876
ข้อ 37	31.7333	7.513	.636	.879
ข้อ 38	31.5333	7.499	.665	.876
ข้อ 39	31.6667	7.333	.701	.873
ข้อ 40	31.6667	7.264	.730	.870
ข้อ 41	31.6333	7.344	.699	.873
ข้อ 42	26.6667	6.299	.551	.896
ข้อ 43	26.6000	6.386	.682	.877
ข้อ 44	26.6000	6.248	.744	.870
ข้อ 45	26.6333	6.378	.591	.888
ข้อ 46	26.5667	6.116	.799	.863
ข้อ 47	26.6000	6.041	.841	.858
ข้อ 48	26.5333	6.395	.670	.878
ข้อ 49	31.0667	7.926	.792	.879
ข้อ 50	31.1000	8.300	.657	.891
ข้อ 51	31.0000	8.000	.745	.883
ข้อ 52	31.0333	7.895	.793	.879
ข้อ 53	31.0667	7.720	.754	.882

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 54	31.0667	7.651	.779	.880
ข้อ 55	31.0667	8.340	.534	.903
ข้อ 56	30.8667	8.740	.478	.906
ข้อ 57	26.0000	5.724	.593	.853
ข้อ 58	26.0333	5.275	.828	.821
ข้อ 59	25.9000	5.610	.707	.838
ข้อ 60	26.1333	5.844	.547	.860
ข้อ 61	26.0333	5.137	.776	.826
ข้อ 62	25.8333	6.213	.418	.875
ข้อ 63	25.8667	5.775	.619	.850
ข้อ 64	17.8667	2.671	.356	.832
ข้อ 65	17.9333	2.340	.580	.766
ข้อ 66	18.1333	2.395	.589	.764
ข้อ 67	17.9667	2.171	.713	.723
ข้อ 68	17.9667	2.171	.713	.723
ข้อ 69	18.1000	2.783	.685	.829
ข้อ 70	18.1333	2.671	.779	.806
ข้อ 71	17.8333	2.971	.505	.876
ข้อ 72	18.0333	2.585	.822	.793
ข้อ 73	18.0333	2.861	.621	.845
ข้อ 74	26.7667	6.875	.679	.914
ข้อ 75	26.7333	6.616	.786	.903
ข้อ 76	26.8000	6.372	.786	.903
ข้อ 77	26.7667	6.323	.797	.902
ข้อ 78	26.7667	6.737	.739	.908
ข้อ 79	26.8000	6.786	.728	.909
ข้อ 80	26.5667	6.806	.734	.908
ข้อ 81	32.3000	7.045	.503	.862
ข้อ 82	32.4000	6.455	.703	.841
ข้อ 83	32.4000	6.731	.488	.866
ข้อ 84	32.5000	6.259	.651	.846
ข้อ 85	32.4333	6.461	.686	.842

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 86	32.4333	6.806	.536	.859
ข้อ 87	32.4000	6.455	.703	.841
ข้อ 88	32.3667	6.516	.695	.842



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาววนิดา ลัมป์
วัน เดือน ปี เกิด	19 มิถุนายน พ.ศ.2538
สถานที่เกิด	รพ.สต.บ้านเคี่ยมงาม ตำบลลำนาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา : โรงเรียนทองอยู่ญตกุล อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา มัธยมศึกษา : โรงเรียนทับช้างวิทยาคม อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ปริญญาตรี : ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 200/1 หมู่ 3 ตำบลคลองไทร อำเภอนาทวี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84150
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลครุฑศรีสุราษฎร์ เนื่องในโอกาสวันครูประจำปี 2566

