

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จินตนา อุทัยกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จินตนา อุทัยกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

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

JINTANA UTHAIKLANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	**จินตนา อุทัยกลาง**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ **ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**

ชื่อนักศึกษา **จินตนา อุทัยกลาง**

ชื่อปริญญา **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา **การบริหารการศึกษา**

ปีการศึกษา **2567**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก **รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม**

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

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

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

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

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ABSTRACT

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

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

The research findings are as follows:

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

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

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

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

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

Regression equation in standardized score

$$\hat{Y} = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(X_2) + .188(X_1) + 0.159(X_5)$$

Regression equation in raw score

$$\hat{Z} = 0.361(x_6) + 0.406(X_2) + .223(X_1) + 0.202(X_5)$$

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

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ รศ.ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ดร. สมยงค์ สีขาว ผศ. ภราดร รีชัยพิชิตกุล ดร. บูลยาวี ถิรคุณธนเศรษฐ์ นางสาวศันศนี โคตรชมภู และนางสาวปรียาพร ศรีเกตุ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จินตนา อุทัยกลาง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... จ

ABSTRACT ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ญ

สารบัญตาราง (ถ้ามี) ..... ฒ

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี) ..... ท

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ถ้ามี) ..... ธ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2. คำถามการวิจัย 4

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.4. สมมติฐานการวิจัย 5

1.5. กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.6. ขอบเขตของการวิจัย 6

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 11

บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 13

2.1.1. ความหมายของผู้นำ 13

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

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

5.1.4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 124

5.2. อภิปรายผล 125

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 125

5.2.2 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 126

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 128

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 129

5.3. ข้อเสนอแนะ 130

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ 130

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 131

รายการอ้างอิง 132

ภาคผนวก 143

ภาคผนวก ก 144

ภาคผนวก ข 146

ภาคผนวก ค 152

ภาคผนวก ง 160

ภาคผนวก จ.....164

ภาคผนวก ฉ.....167

ภาคผนวก ช.....174

ภาคผนวก ซ.....176

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....180



สารบัญตาราง (ถ้ามี)

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ... 26

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) ... 38

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ... 45

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Organizational climate of schools) ... 54

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ ... 73

ตารางที่ 6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ... 76

ตารางที่ 7 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม ... 77

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ... 83

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ... 85

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม (fairness) (X_1) โดยภาพรวมและรายข้อ ... 86

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) (X_2) โดยภาพรวมและรายข้อ 87

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ด้านความไว้วางใจ (Trust) (X_3) โดยภาพรวมและรายข้อ 88

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4) โดยภาพรวมและรายข้อ 89

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ (Respect) (X_5) โดยภาพรวมและรายข้อ 90

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X_6) โดยภาพรวมและรายข้อ 91

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน 92

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1) โดยภาพรวมและรายด้าน 93

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน 94

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y_3) โดยภาพรวมและรายด้าน 95

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y_4) โดยภาพรวมและรายด้าน 96

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y_5) โดยภาพรวมและรายด้าน..... 97

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y_6) โดยภาพรวมและรายด้าน..... 98

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7) โดยภาพรวมและรายด้าน 99

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2..... 100

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure)(y_1)..... 102

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (y_2)..... 103

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (y_3)..... 104

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (y_4)..... 105

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (y_5) 106

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (y_6) 107

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน (risk) (y_7) 108

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม 109

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1) 110

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1) 111

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2) 112

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3) 113

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

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

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

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

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

ดูวิธีการเพิ่มสารบัญรูปภาพได้จากหัวข้อ ผิดพลาด! ไม่พบแหล่งการอ้างอิง

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 29

ภาพที่ 3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน 47

ภาพที่ 4 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบ 57

ภาพที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 60

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

ดูวิธีการเพิ่มสารบัญรูปภาพได้จากหัวข้อ ผิดพลาด! ไม่พบแหล่งการอ้างอิง

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ถ้ามี)

iThesis	ไอทีสิส
PLA	Poly lactic acid
ρ	ความหนาแน่น

คำแนะนำ (ลบคำแนะนำส่วนนี้ออกได้เมื่อต้องการใช้งาน template)
หลังจากกรอกข้อมูลเสร็จให้นำเส้นตารางออก โดยเลือกทั้งตารางและคลิ๊กขวา ไปยัง borders และเลือกนำเส้นตารางออก

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

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

ในความเปลี่ยนแปลงของสังคมอันสืบเนื่องมาจาก ความเป็นโลกาภิวัตน์(Globalization) ความเจริญก้าวหน้า ของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเป็นสังคมข้อมูล ข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีกับการเรียน เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณี การมีจุดหมายชีวิตแบบสุขนิสัยสุดโต่ง (Hedonism) รวมถึง สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนี้ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มี คุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลงประชาชนจำนวนมากไม่ เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรมไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา ความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุมีความเห็นแก่ตัว ขาดความเชื่ออาทร ขาดการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤตการณ์แห่งการอยู่ ร่วมกัน (ชุติมา รักษ์บางแหลม, 2560) ในส่วน

ของพระธรรม คำสอนมองว่า เหตุผล ประโยชน์สุขที่แท้เป็นใหญ่ เป็น เกณฑ์เป็นมาตรฐาน เมื่อถือธรรมเป็นใหญ่ก็เห็นแก่ธรรม เห็นแก่ความจริง ความถูกต้องความดีงาม และยึดถือตาม หลักการ กฎกติกา รวมทั้ง กฎหมาย ตั้งธรรมาธิปไตยเป็น เกณฑ์ในการตัดสินใจ ก็จะไม่เอนเอียงไปข้างไหน ไม่เห็นแก่ ผลประโยชน์ไม่เห็น แก่พรรคพวก ไม่เห็นแก่คะแนนนิยม เป็นต้น และจะมีความชัดเจนในการทำงาน" และ พระมหา วุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี, 2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของผู้นำในการพัฒนาจริยธรรมของคนในองค์การว่า "ปัญหาจริยธรรมของบุคคลส่งผล ให้เกิดปัญหาสังคมจนกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมืองนั้น อยู่ในความ รับผิดชอบของทุกคนในสังคม เพราะสังคมเป็นลักษณะ สังคมประกิต (socialization)คือทุกองค์การที่อยู่ในสังคม จะต้องร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข โดยองค์การหรือสถาบันที่อยู่ในสังคมจะต้องมีหน้าที่ขัดเกลา คนในสังคมให้เป็นคนที่มีจริยธรรม ให้บุคคลในสังคม ความรุนแรง ความเห็นแก่ตัวลดพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ การจัดการดังกล่าวจึงต้องเริ่มที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้กำหนดชะตา กรรมของทั้งตัวผู้นำ ผู้ตามขององค์การ ถ้าองค์การใดมีผู้นำ ที่มีจริยธรรมที่เปี่ยมไปด้วยภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมเป็น พื้นฐานองค์การนั้น ๆ ย่อมมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้าการ กลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม องค์การนั้น ๆ ก็ย่อมจะพบ แต่ความล้มเหลว ผู้บริหารกับผู้นำคือคนคนเดียวกัน ทำ หน้าที่เหมือนกัน ผู้บริหารคือ ผู้มีศิลปะในการใช้คนให้ทำงาน และโดยเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว ต้องก่อให้เกิด ภาวะคนก็ สำราญงานก็สำเร็จ" ผู้บริหารการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่ความรู้คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการ และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารที่ไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบ ตามมา ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่ มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือจูงใจหรือการพัฒนา ศักยภาพผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความหวังของ การเป็นแบบอย่างที่ดีเพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอก สถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและ คุณภาพผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (รัตติกรณ์จง วิศาล, 2560) จากสภาพความเป็นมาของปัญหาในสังคมซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมและ ทางแก้ปัญหาหรือป้องกันด้วยการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น

บรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของหรือการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการทำงาน ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารปัจจัยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน(ศิรประภา ชุปวา) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีทัศนติที่ดี และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีย่อมจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ (structure) ความรับผิดชอบ (responsibility) การให้รางวัล (reward) ความเสี่ยงของงาน (risk) ความอบอุ่น (warmth) การสนับสนุน (support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)(เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์, 2564)

บรรยากาศองค์การเป็นประเด็นที่สำคัญในการศึกษาองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถเชื่อมโยงความรู้สึกผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่สะท้อนองค์การ อันมีอิทธิพลต่อการก าหนดพฤติกรรม ทัศนะคติของครูและผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้บรรยากาศที่ดียังสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิธีการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มยิ่งขึ้น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การไม่ได้หมายถึงเพียงแต่ว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย (ปุณยนุช จิณณ์ธิตา, 2560)

จากความสำคัญที่กล่าวมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทำหน้าที่กำกับดูแลประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเขต ที่เป็นทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) และในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานต้องมีการวางแผนบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อให้การบริหารงานนำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ร่วมงาน และพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรมนำความรู้ต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4. สมมติฐานการวิจัย

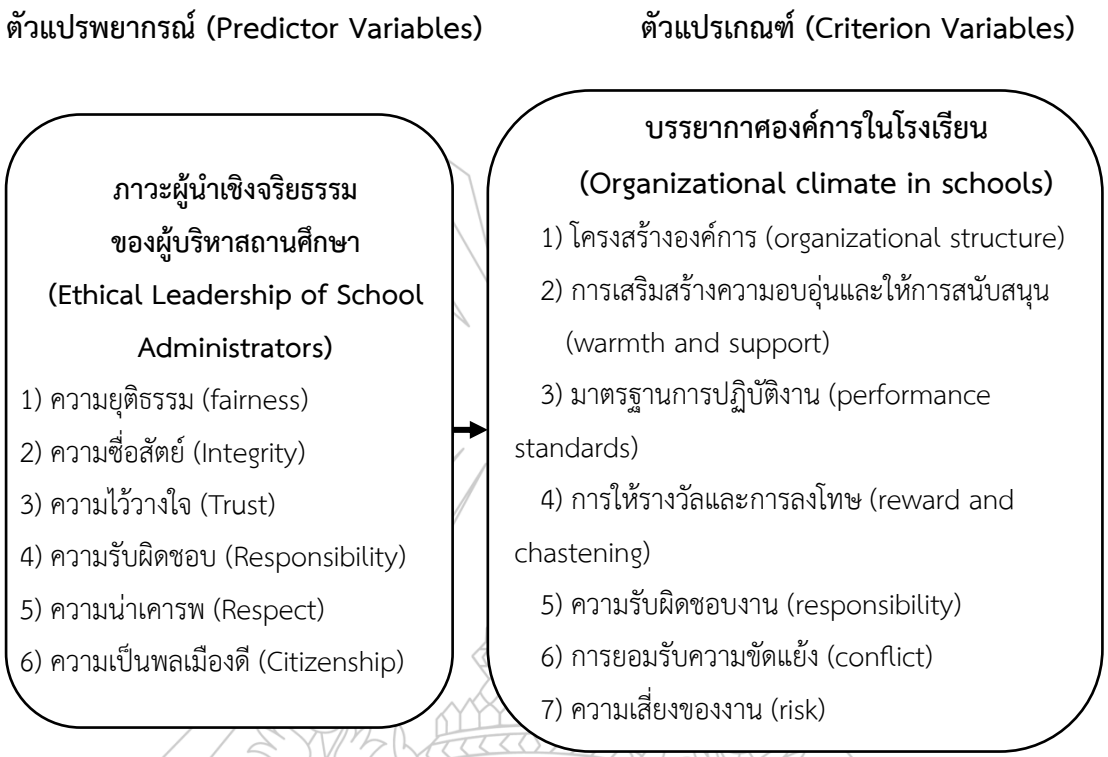
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.4.2 มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 14 แหล่ง สรุปได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) ความไว้วางใจ (Trust) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความน่าเคารพ (Respect) และ6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 12 แหล่ง สรุปได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 7) ความเสี่ยงของงาน (risk) จากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

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

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

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

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

1.6.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

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

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

1.6.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 12 ท่าน ดังนี้ วันทิพย สามหาดไทย (2560) ขวัญตา บาลโสง (2560) กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560)ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2561) กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) พารดี เพ็ชรชนะ (2563) ณัฐพงษ์ จันทร์ปุ่ม (2563) เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) อภิวัฒน์ คุ้มศรีไวย (2564) Sertel & Tanriogen (2019) Canli & Ozdemir (2022) สรุปได้ 7 องค์ประกอบ คือ

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

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.7.1.1 ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านการปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

1.7.1.2 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

1.7.1.3 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้าง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังกับบัญชาและมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

1.7.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.7.1.5 ความน่าเคารพ (Respect) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลังมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง

1.7.1.6 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

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

1.7.2.1 โครงสร้างองค์การ (organizational structure) หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผนกระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.7.2.2 การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การในการได้รับการดูแลเอาใจใส่แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพจากผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) หมายถึง บรรยากาศองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย

กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงานแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

1.7.2.4 การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

1.7.2.5 ความรับผิดชอบงาน (responsibility) หมายถึง พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดและแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

1.7.2.6 การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ยแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.7.2.7 ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการโดยเกิดความความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การให้มีการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่แบ่งโครงสร้างโดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามการบริหารการจัดการทางการศึกษาของโรงเรียนที่รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาศในเขตอำเภอวังสะพุง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน อำเภอผาขาว อำเภอ ภูหลวง และอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลักทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.7.6.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 องค์การ หมายถึง โรงเรียนที่มีอำนาจและจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไปได้

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

2) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาได้

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
- 2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
- 2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
- 2.3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
- 2.3.4 องค์ประกอบปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1. ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวความหมายของผู้นำ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณรงค์ รัตนโสภา (2564, หน้า 52) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้มีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการยอมรับเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการนำองค์การ สามารถชี้นำหรือให้ความช่วยเหลือสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

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

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

ปฏิธาน มหิเมือง (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง คือบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง ปลุกปั้น ชี้นำบุคคลอื่นและนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติภารกิจงานปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

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

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ที่มีความสามารถในการชักจูง ปลูกปั้น ชี้นำบุคคลอื่นและนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติภารกิจงานปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีความรู้ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

2.1.2. นิยามความหมายของภาวะผู้นำ

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

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

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

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จะเกิดขึ้นได้ด้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ สามประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆและผู้ที่มีภาวะสู้นำต้องสามารถจูงใจ โน้มน้ำวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และไว้วางใจ นอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

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

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

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

Siththam (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ หัวหน้าทางด้านจิตใจ เป็นทักษะอย่างหนึ่ง ที่สามารถจัดการทั้งงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นจะต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้า แต่เป็น Soft Skill อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ

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

2.1.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร แล้วผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร เพราะผู้นำจำเป็นต้อง ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน นำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าเหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆเนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้ใต้บังกับบัญชาเกิดกวามร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกันการพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาเกิดกวามร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.2.1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยคำสองคำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) กับ คำว่า จริยธรรม (ethical ภาวะผู้นำเชิงจริธรรม เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีรากฐานแนวคิดมาจากหลักคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของศาสนา นอกจากจะเป็นภาวะผู้นำที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์การ ยังมุ่งเน้นการใช้จริยธรรมในการนำองค์การสู่ความสำเร็จอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

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

สุทัด จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงคำนิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม และกล้าหาญที่จะยึดมั่นต่อค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมส่วนรวมเป็นหลักอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

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

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

Brown and Trevino (2006, pp. 596 616 อ้างอิงใน วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะต้องประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินปัญหาโดยใช้ความยุติธรรม (Faimess) และเสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)และเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัว และในการทำงานมักจะสื่อสารกับผู้ตามในเรื่องจริยธรรม สร้างมาตรฐานของจริยธรรมที่ชัดเจน มีการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิผลของผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตามและพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

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

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

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

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

Wayne State Collège (2008) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำมารวมกันระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision-making) กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ethical behavior) มันเกิดขึ้นในแต่ละคนและในบริบทขององค์การ ความรับผิดชอบ (responsibilix) เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในวิถีทางจริยธรรมและการตรวจสอบว่าองค์การมีความเข้าใจหรือมีการปฏิบัติต้องมีเกณฑ์ด้านจริยธรรมขององค์การ

Heikkinen (2009) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าหมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ จะมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและผลประโยชน์ของบุคคลหรือที่คนอื่นมักพูดว่า ผู้นำที่ดีจะทำแต่สิ่งดี ๆ เสมอผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความพยายามอย่างหนักสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์และสิ่งที่ดี ๆ เพราะว่าเขาทั้งหลายจะมีวิธีการทำงานหรือกำหนดเส้นทางเดินเพื่อความสำเร็จที่ชัดเจนยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่ดีจะต้องทำแต่สิ่งดี ๆ และเป็นประโยชน์จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมนุษย์ที่ดีทุก ๆ การตัดสินใจในการปฏิบัติ ของผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความหมายเสมอ

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

Neubert et al. (2009, p. 159) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกดังต่อไปนี้ คือ เป็นบุคคลที่มีความพินิจพิจารณาและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต เป็นผู้มีพฤติกรรม พฤติกรรมการนำ และพฤติกรรมการตัดสินใจจากการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่าย และสามารถอธิบาย ในสิ่งที่ตนเองกระทำได้

Prince and Tomlin (2009, p. 96) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องเป็นผู้ไม่ทำความเสียหายเกี่ยวกับจริยธรรมมีกระบวนการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นประ โยชน์ต่าง ๆ ร่วมกันบนพื้นฐานที่ขอมรับร่วมกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันในฐานะที่เราต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน การช่วยเหลือให้สมาชิกประสบความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีการอย่างมีจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกลี้ยกล่อม

โน้มน้าวจูงใจและการชี้แจงถึงสิ่งที่ดีที่สามารถพิสูจน์ได้ ยืนยันได้และเป็นคุณค่าที่สามารถเปลี่ยนใหม่ได้ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะต้องอธิบาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติแต่ สิ่งดี ๆ เป็นผู้ที่มีจริยธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมที่แสดงออกด้วยความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งรูปแบบได้รับความนิยมเป็นอย่างมากสำหรับการนำองค์การ ปัจจุบันพบว่า มีการขับเคลื่อนภายในองค์การอย่างกว้างขวาง ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและมีอิทธิพลต่อองค์การ สถานศึกษาจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ประสบการณ์ ในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์การและนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

กนกวรรณ บุญเรือง (2560, หน้า 1412) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีคุณสมบัติผู้นำที่ดี ผู้บริหารจะต้องช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านการบริหารจัดการคน เงิน วัสดุอุปกรณ์เวลา มีบุคลิกภาพที่ดี และที่สำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและแสดงความสามารถให้สูงขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 60) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความซื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญ ก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภยันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ

4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป

5. ทำให้องค์การหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

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

รัตนา ศุขกลิ่น (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนองและองค์การ ในด้านความสำคัญต่อตนเอง เพราะผู้นำจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน และทั้งต่อองค์การเพราะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มใจ ทำให้การบริหารจัดการในองค์การราบรื่น และนำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

Moriarty (1992 อ้างถึงใน จักรพงศ์ วงศ์พิทักษ์กุล, 2561: 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เปรียบเสมือนการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตามตามกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง จะนำมาซึ่งจริยธรรมในการยกระดับความประพฤติของภาวะผู้นำและผู้ตามจะบรรลุถึงผลความสำเร็จสูงสุดต้องเกิดจากการยอมรับ ชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้นำเชื่อถือในตนเอาใจใส่ในสิทธิและศักยภาพของคนสร้างระบบกลุ่ม โดยใช้การนำแบบประสานความร่วมมือด้วยการนำผู้อื่นไปสู่การยอมรับในความรับผิดชอบของผู้นำ จะต้องช่วยผู้ตามประเมินค่านิยมและความต้องการเพื่อที่จะยกระดับการกระทำให้สูงขึ้นจนถึงระดับค่านิยมด้านอิสรภาพ ความยุติธรรม และความเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอัน

ดีงามหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งต้องรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ จึงจะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

2.2.3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ เพื่อมาสังเคราะห์และกำหนดประเด็นขององค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับดังนี้

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

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

2.3.3.3 วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 8-9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่1) ความยุติธรรม 2) ความน่าไว้วางใจ 3) ความน่าเคารพ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเป็นพลเมืองดี

2.3.3.4 รัตนา ศุขกลิ่น (2562, หน้า 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวินัย 2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2.3.3.5 ศิรประภา ชุปวา (2563, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพปัจเจกบุคคล 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี

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

2**.3.3.7 วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 8-9)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

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

2**.3.3.9 จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 8)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) ความเอาใจใส่บุคคลอื่น มีน้ำใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีความยุติธรรม เที่ยงตรง 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ

2.3.3.10 สมใจ ด้วงทอง (2565, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

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

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

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

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

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

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

จากผลการศึกษาเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการจาก 14 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	สมพร คำเตย (2560)	วิภาวี อินทร์ด้วง (2561)	รัตนา ศุขกลิ่น (2562)	ศิรประภา ชุปวา (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปันใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สมใจ ด้วงทอง (2565)	สุดารรณ สอนแก้ว (2565)	อิงสรา ญ ศรีม่วง (2565)	Özge Nel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikaraman et al. (2021)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	11	79
2. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓		✓			8	29
3. ความยุติธรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	12	86
4. การเอาใจใส่ระยะยาว	✓								✓			✓				3	21
5. ความน่าเคารพ		✓	✓		✓	✓		✓			✓					6	43
6. ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓					7	50
7. ความเป็นพลเมืองดี			✓		✓	✓					✓		✓			5	36
8. การมีวินัย				✓												1	7
9. การเป็นแบบอย่างที่ดี				✓												1	7
10. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม				✓												1	7
11. ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ				✓												1	7
12. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						✓							✓			2	14
13. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม							✓							✓		2	14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	สมพร คำเตย (2560)	วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561)	รัตนา ศุขกลิ่น (2562)	ศิรประภา ชุปวา (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญรัญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปันใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สมใจ ต้วงทอง (2565)	สุพาวรรณ สอนแก้ว (2565)	อิงสรางญ ศรีม่วง (2565)	Özgenel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikaraman et al. (2021)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1 4. ความอ่อนน้อมถ่อมตน							✓			✓						2	14
15. ความเห็นอกเห็นใจ							✓									1	7
16. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล							✓									1	7
17. การเสริมพลังอำนาจ							✓									1	7
18. มีวิสัยทัศน์									✓							1	7
19. มีความสามารถในการตัดสินใจ									✓							1	7
20. การยืนหยัดอยู่บนความจริง										✓						1	7
21. การกล้าเผชิญปัญหา										✓				✓		2	14
22. ความชัดเจนในบทบาท												✓			✓	2	14
23. ด้านการแนะนำด้านจริยธรรม												✓		✓	✓	3	21
24. ด้านความเอาใจใส่ระยะยาว												✓			✓	2	14
25. ความพึงพอใจในการทำงาน													✓			1	7

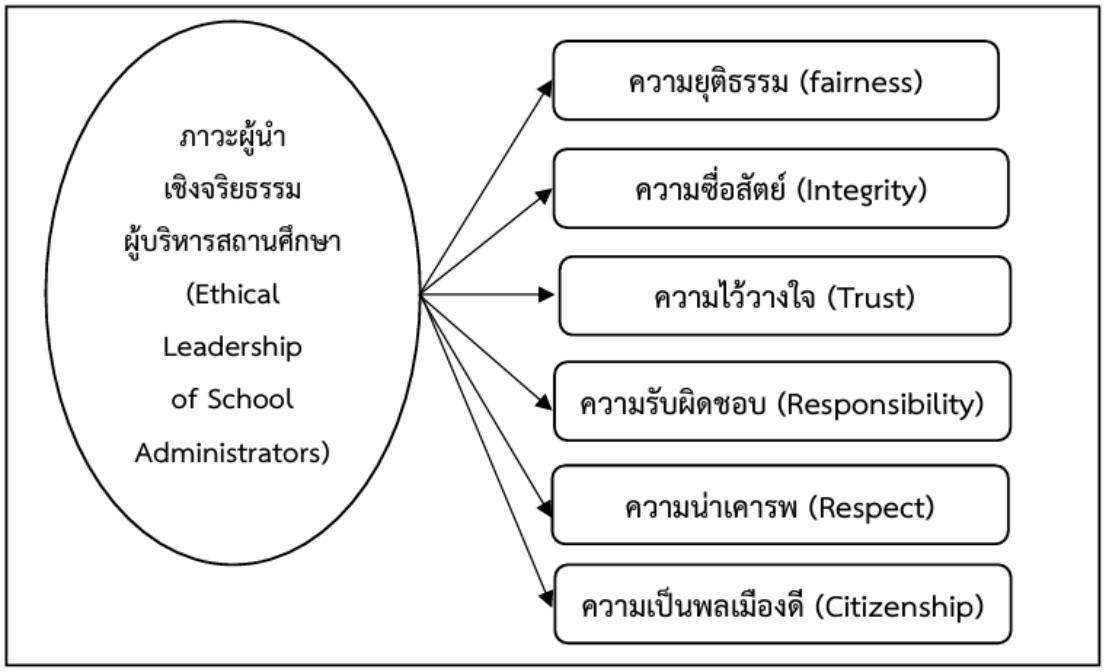
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	เพ็ญศิริ สมเรือน (2560)	สมพร คำเตย (2560)	วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561)	รัตนา ศุขกลิ่น (2562)	ศิรประภา ชุปวา (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)	รณชัย ปันใจ (2564)	จตุพงษ์ สอนศรี (2565)	สมใจ ด้วงทอง (2565)	สุพาวรรณ สอนแก้ว (2565)	อิงสรางญ ศรีม่วง (2565)	Özşenel & Aksu (2020)	Sabir (2021)	Vikaraman et al. (2021)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
26. ความผูกพัน													✓			1	7
27. การรับรู้ความสามารถของตนเอง													✓			1	7
28. ยึดงานและบุคลากรเป็นศูนย์กลาง														✓		1	7
29. ด้านการยอมรับ														✓		1	7
30. ไหวพริบและความเข้าใจ														✓	✓	2	14
รวม	4	5	5	5	6	7	7	5	5	5	5	7	8	8	7		**100**

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

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

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)

2.2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความยุติธรรม (fairness)

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

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

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

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้สู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าาเผชิญปัญหาและแสดงจุดขืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใดๆ ตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาสมีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 21-22) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติมีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รวมทั้งต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

จตุพงษ์ สอนศรี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความยุติธรรม เที่ยงตรง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

สุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความยุติธรรม (equity) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เป็นกลางมีกระบวนการ ไม่มีความลำเอียง ไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่ายกระบวนการที่ไม่ลำเอียง ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเขามาร่วมตัดสินด้วย หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชนให้กับตนเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบตอผู้อื่น และเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องและมีคุณธรรมจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านการปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความซื่อสัตย์ (Integrity)

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

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

1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องการ

เขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

2) ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประ โชชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3) ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีจิตใจที่จริงจังจริงใจ ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกง ไม่ใช้โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโชชน์ ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งประ โยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ที่กำหนด วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

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

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

2.2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความไว้วางใจ (Trust)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้บริการผู้อื่น โดยเห็นแก่ประ โยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก การสร้างทีมงาน การแสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และตัดสินในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

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

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 8) กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พึ่งพาอาศัยกัน มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน ผู้ประพฤติปฏิบัติคำนึงถึงคำนิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ปกป้องต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ศิรประภา ชุปวา (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังกับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

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

สุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติตอผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำใหบุคลากรไว้วางใจมีความน่าเชื่อถือ รักษาสัญญา บริหารงานด้วยความจริงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังกับบัญชาและมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

2.2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

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

1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ไม่เป็นผู้โลภมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561. หน้า 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง

และมีความพร้อมในการทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

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

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ และยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา มีความพร้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความน่าเคารพ (Respect)

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

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึ่งตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและ ผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังกับบัญชา ร่วมทุกร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ไม่บิดเบือนหรือปิดบังซ้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

สุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความเคารพ (respect) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถาศึกษา เป็นการปฏิบัติตอยู่อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและใหเกียรติผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑของสังคมขั้นพื้นฐาน การรักษาเกียรติยและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ การยอมรับในความแตกตางของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

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

2.2.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

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

การเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น และจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ศิรประภา ชุปวา (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามหลักกฎหมายที่เป็นเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับ ให้พลเมืองของสังคมนั้นได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

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

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. ความยุติธรรม (fairness)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านการปฏิบัติตนโดยปราศจากความลำเอียง และต้องให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่มีความอคติ และเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	1. ปราศจากความลำเอียง 2. ให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย 3. แสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ 4. เป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสในการทำงาน อย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม	1. ประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา 2. มีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ความไว้วางใจ (Trust)	...การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังกับบัญชาและมีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	1. สร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร 2. มีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา 3. หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ได้บังกับบัญชา 4. มีความผูกพัน เต็มใจที่จะปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ

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

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

2.3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.3.1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีการเรียกแตกต่างกันไป เช่น บรรยากาศทางจิตวิทยา บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งมีความหมายคล้ายๆ กัน แต่ที่นิยมใช้มากที่สุดคือ บรรยากาศองค์การ สำหรับความหมายของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงนิยามของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

ณัฐพงษ์ จันปุ่ม (2563, หน้า 5) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจที่ครูมีต่อสภาพทั่วไป สภาพแวดล้อม บริบท ค่านิยมวัฒนธรรมและลักษณะของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของครู แสดงออกมาใน 6 ด้านคือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความผูกพัน

ศิรประภา ชุปวา (2563, หน้า 6) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของหรือการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการทำงาน ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารปัจจัยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน

Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์, 2561, หน้า 49) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง หมวดหมู่ของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยสมาชิกที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ และลักษณะต่างๆดังกล่าว สามารถอธิบายให้เห็นถึงสภาพขององค์การ 2) ระบุความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะคงทนและชัดเจน 4) มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน

2.3.2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งที่มีอิทธิต่อบรรยากาศองค์การที่ต่อบุคลากรขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ และได้เสนอแนวคิด ดังนี้

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 41) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีทัศนติที่ดีและมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีย่อมจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ หากองค์การต้องการให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์การเพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์การ

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

Lussier (1933, P. 399, อ้างถึงใน สุรเชษฐ จันทร์เซ็ง, 2563, หน้า 12) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อแนวคิดพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า โดยบรรยากาศองค์การนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหน่วยงานใหญ่และหน่วยงานย่อยทั่วทั้งองค์การ บรรยากาศองค์การจึงทำหน้าที่ในการอธิบายบรรยากาศมากกว่าการประเมินหรือระบุปฏิกิริยาของบุคลากรที่มีในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานต่อองค์การในโรงเรียนและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นมีความสุข และย่อมนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.3.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

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

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

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

2.3.3.3 กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560, หน้า 20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝสัมฤทธิ์ของสู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

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

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

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

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

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

2.3.3.9 ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 35) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์การ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) ความผิดชอบ

2.3.3.10 อภิวัฒน์ คุ้มศรีไวย (2564, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5

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

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

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

จากผลการศึกษาเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ จากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการจาก 12 ท่าน ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 3 ดังนี้

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การ	วันทิพย สามหาดไทย (2560)	ขวัญตา บาลโสง (2560)	กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560)	ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2561)	กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562)	พารดี เพ็ชรชนะ (2563)	ณัฐพงษ์ จันทร์ปุ่ม (2563)	เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564)	ธันทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564)	อภิวัฒน์ คุ้มศรีไชย (2564)	Sertel & Tanriogen (2019)	Canli & Ozdemir (2022)	ความถี่	ร้อยละ
1. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				8	67
2. โครงสร้างองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10	83
3. การให้รางวัลและการลงโทษ	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓				7	58
4. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก	✓												1	8
5. การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓												1	8
6. ด้านความรับผิดชอบงาน		✓		✓		✓	✓	✓	✓				6	50
7. ด้านความเสี่ยงของงาน		✓						✓					2	17
8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	67
9. การยอมรับความขัดแย้ง		✓	✓			✓		✓				✓	5	42
10. ด้านความจงรักภักดี		✓											1	8
11. ด้านความเป็นอิสระ			✓										1	8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	วันทิพย สามหาดไทย (2560)	ขวัญตา บาลโสง (2560)	กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560)	ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2561)	กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562)	พารดี เพ็ชรชนะ (2563)	ณัฐพงษ์ จันทร์ปุ่ม (2563)	เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564)	ธันทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564)	อภิวัฒน์ คุ้มศรีไวย (2564)	Sertel & Tanriogen (2019)	Canli & Ozdemir (2022)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
12. ความผูกพันต่อองค์การ				✓			✓		✓				3	25
13. ค่านิยมและพฤติกรรม					✓								1	8
14. ความเสี่ยงของงาน					✓	✓			✓	✓	✓		5	42
15. สภาพแวดล้อม					✓						✓		2	17
16. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						✓		✓					2	17
17. การยอมรับ							✓		✓				2	17
18. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ									✓				1	8
19. ความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม											✓	✓	2	17
20. บรรยากาศของโรงเรียน											✓		1	8
21. ประชาธิปไตยและความมุ่งมั่นต่อโรงเรียน												✓	1	8
22. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ												✓	1	8
23. ความจริงใจ												✓	1	8
รวม	5	8	5	6	5	8	6	8	8	3	4	5		**100**

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

1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure)

2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)

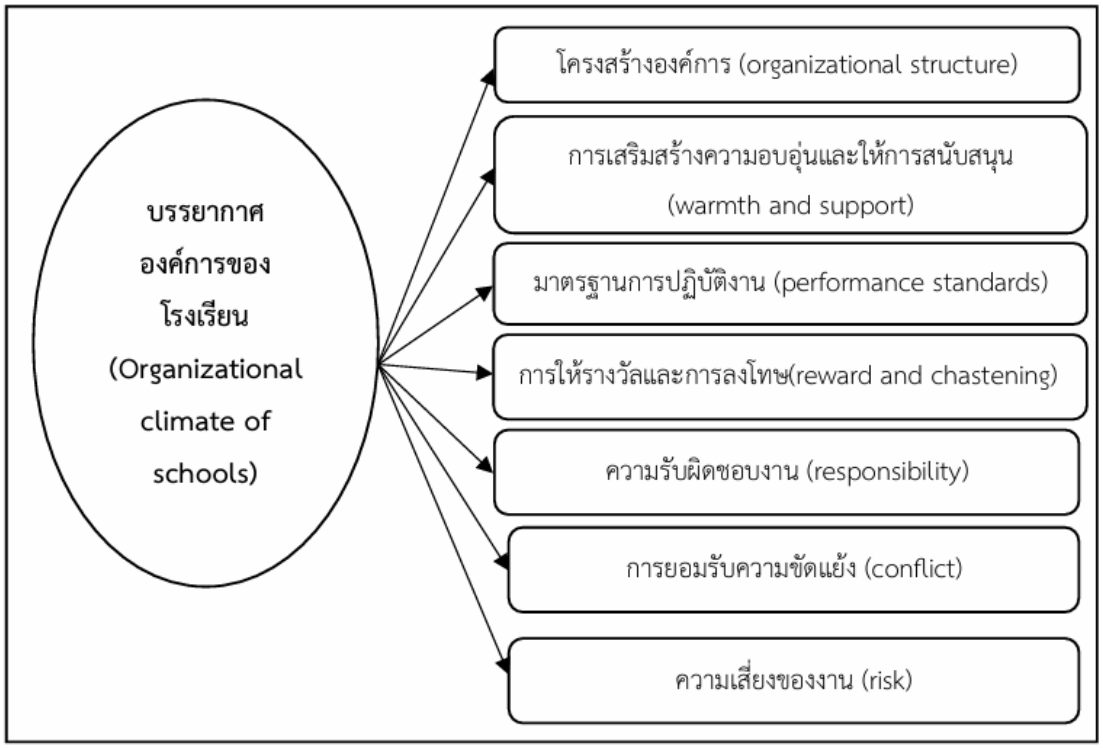
4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)

5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility)

6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)

7) ความเสี่ยงของงาน (risk)

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ สามารถสร้างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools)

2.3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ โครงสร้างองค์การ (organizational structure)

วันทิพย สามหาดไทย (2560, หน้า 45) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง สภาวะการแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ ความชัดเจนของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการโครงสร้าง นโยบายและเป้าหมาย วิธีการแบ่งงาน ระดับการบังคับบัญชา มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนในเรื่องของกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงอำนาจในการตัดสินใจและการสื่อสารที่ดี

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

พารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการกำหนดลักษณะงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การชี้แจงนโยบายการบริหารที่ชัดเจนบุคลากรทางการศึกษา

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

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)

วันทิพย สามหาดไทย (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน หมายถึง สภาวะของการแสดงออกของบุคลากรในองค์การ การแสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์การ การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบังคับบัญชา รวมถึงการช่วยเหลือ การให้การยอมรับนับถือ การให้แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ สนับสนุน ชี้แนะให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

พารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การให้ช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน การส่งเสริมบุคลากร มีความไว้ใจซึ่งกันและกันการเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความเข็มแข็ง

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

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การได้รับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในการได้รับการดูแลเอาใจใส่ การแสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ

2.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)

พารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังการสร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงานและความคาดหมายไว้สูง

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

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

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

2.3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)

กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการนึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

มีการชมเชยให้กำลังใจและ ให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ ลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาให้เป็นการตอบแทนผู้ทำงานอย่างยุติธรรม

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2561, หน้า 11) กล่าวว่า การยอมรับการให้รางวัล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การให้รางวัล (reward) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา และการรับรู้ได้ถึงความยุติธรรม ได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ความเท่าเทียมกันในการให้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา ครูที่มีผลงานดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่า การลงโทษ ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ทำให้มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สามารถลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของครูได้ และครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับชูคลากรูแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นการได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

2.3.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบงาน (responsibility)

ขวัญตา บาลโสง (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้บริหาร มีสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานให้ดีอย่างเต็มกำลังความสามารถ

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

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

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ความผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใส่ใจมุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถจดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดและแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

2.3.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)

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

พารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การแข่งขันกันภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานการเสนอวิธีการจัดการ กับความขัดแย้ง เช่น การหลีกเลี่ยง การประนีประนอมและการเผชิญหน้า

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

กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับบุคลากร ไม่เข้ามาไกล่เกลี่ย เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความห่างเหิน และไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น และมีการประเมินระดับของความขัดแย้งก่อนที่จะจัดการอย่างหนึ่งอย่างใดเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2.3.4.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความเสี่ยงของงาน (risk)

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

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

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

ในโรงเรียน การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือและการกล้าเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความเสี่ยงของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการโดยเกิดความความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การให้มีการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Organizational climate of schools)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure)	การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน โดยมีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถเพื่อทำให้องค์บรรลุเป้าหมายขององค์การ	1. องค์การที่รับรู้ได้ถึงความชัดเจนในหน้าที่ บทบาท ลักษณะการทำงาน 2. มีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ
2. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support)	พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การในการได้รับการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพจากผู้บริหารสถานศึกษา	1. การได้รับการดูแลเอาใจใส่แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร 2. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน 3.ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards)	บรรยากาศองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผล	1. รับรู้และเข้าใจต่อการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงาน 2. เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน

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

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (ต่อ)	จากการทำงาน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดียิ่งๆ ขึ้นไป	3. นำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้นไป
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening)	ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความดีความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา และลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	1. มีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2. ได้รับความดีความชอบความเท่าเทียมกันเลื่อนตำแหน่งของสถานศึกษา 3. มีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility)	พฤติกรรมการเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดและแก้ไขพัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น	1. เอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ 2. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ 3. รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น

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

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/ข้อคำถาม
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict)	การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ 2. ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง 3. เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันต้องใช้เหตุผลเข้าไปไกล่เกลี่ยแล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
7. **ความเสี่ยงของงาน (risk)**	การปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการโดยเกิดความความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน และมีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน	1. บริหารจัดการโดยเกิดความความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม 2. มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน 3. มีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน

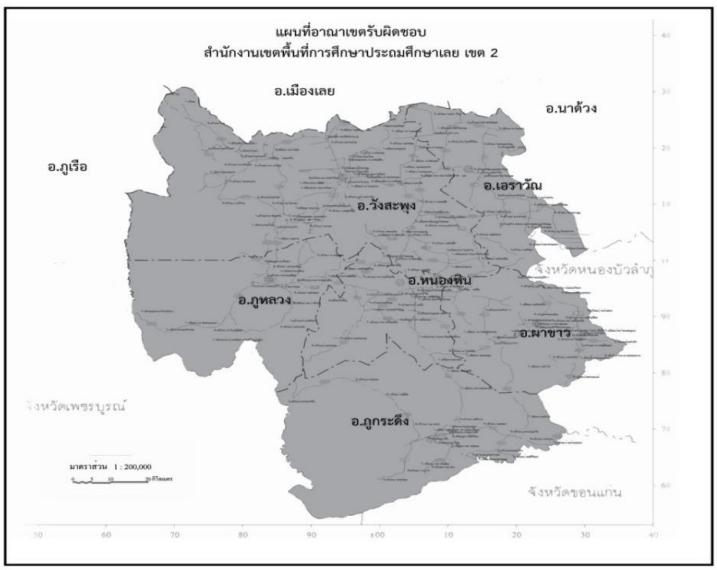
2.4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1. สภาพทั่วไป

2.4.1.1 ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

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

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอเมืองเลย และอำเภอนาด้วง จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอนาวัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัด เพชรบูรณ์



ภาพที่ 4 แผนที่แสดงอาณาเขตรับผิดชอบ

2.4.2 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

2.4.2.1 วิสัยทัศน์

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำต้นแบบพร้อมให้บริการผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย"

2.4.2.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แล่ะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

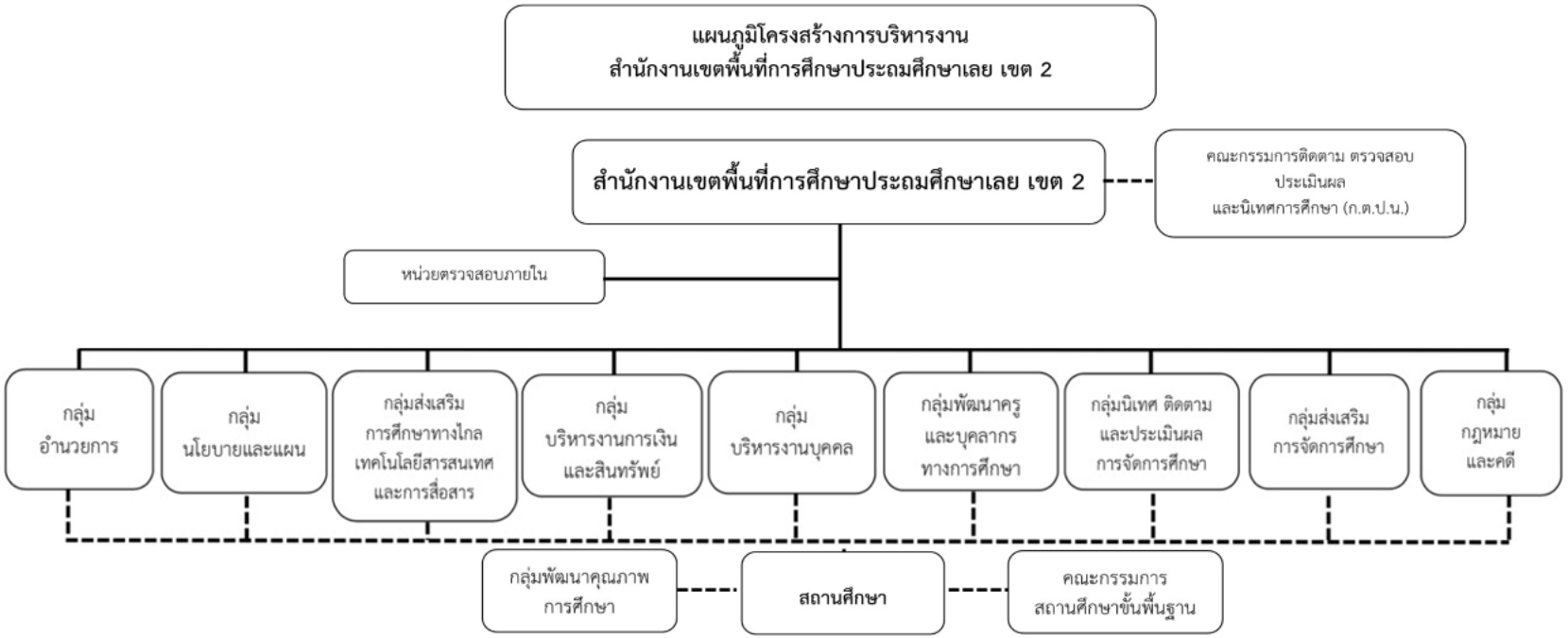
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 5 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

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

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุดิธรรม ด้านการเอาใจใส่แตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกบา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ยกเว้น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

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

รัตนา ศุขกลิ่น (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .827

ศิรประภา ชุปวา (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_6) ด้านความเคารพ (X_5) ด้านความไว้วางใจ (X_4) และด้านความซื่อสัตย์

(X_3) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันสมการพยากรณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ร้อยละ 72.50

สุฑาวรรณ สอนแก้ว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริงธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ3) การวิเคราะห์ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาจังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_4) ด้านความยุติธรรม (X_5) ด้านความรับผิดชอบ (X_2) และด้านความไว้วางใจ (X_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 76.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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

Isik (2020) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน กรณีศึกษาการไกล่เกลี่ยบทบาทของความผูกพันทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน

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

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

Vikaraman et al. (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจรหว่างผู้นำโรงเรียนของรัฐบาลในมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนทั่วประเทศฝึกฝนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากและระดับความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน ในการวิเคราะห์เชิงอนุมานพบความสัมพันธ์ที่สำคัญอย่างมากระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้อำนวยการโรงเรียน 3 เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนในมาเลเซียขาดความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรม แต่ก็มีการฝึกฝนความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนในหลายมิติ การศึกษาเสนอแนะให้นำความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจริยธรรมมาบูรณาการให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำของโรงเรียนในปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบมากขึ้น

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กิรติภาพัชร์ กษิดิศ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ค้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมาก ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่ให้รับมอบหมายมาเป็นเรื่องที่ทำทาขความสามารถและสติปัญญา และค้านที่มีดำเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ ผู้บริหารสถนศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงกว่าจะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ 2) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถาบศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ไส้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบเกิดขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการ ขัดแย้ง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ค้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

พรพรรณ บุญมี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศ

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

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) สมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง (X_4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรพรรณ บุญทูล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การร่วมมือและการประนีประนอม มีการบริหารดวามขัดแย้งอยู่ในระดับมาก การยอมให้และการหลีกเลี่ยง มีการบริหารดวามขัดแย้งอยู่ในระดับป่านกลาง และการเอาชนะ การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกันมีการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4)การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกันมีบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดยั้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต่พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุเชษฐ จันทร์เซ็ง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการบุคคล รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถผลิดนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนตติ

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 1)บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล 2)คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3)บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง(X_8) ด้านการสนับสนุน(X_6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน(X_7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ(X_9) ด้านการให้รางวัล(X_3) และ ด้านความรับผิดชอบ(X_2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิลฟัล สะมะแอ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) บรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r =.723) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย (X2) และด้าน โครงสร้างองค์การ (X1) ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 52.00 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัฐมาภรณ์ วิพาสุวรรณ์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมิติความกรณาปรานีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมิติความสนิทสนมเละด้านมิติความร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความ

คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Soparidah et al. (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล: การคลี่คลายบรรยากาศขององค์กร การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล ไม่มีผลกระทบโดยตรงจากการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิผล มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรต่อความพึงพอใจในงานของครูที่มีประสิทธิผล

Canli & Özdemir (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศในองค์การต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์องค์การและมิติย่อย พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารมากที่สุดและความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลน้อยที่สุด มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ได้แก่ ความเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ และความจริงใจ มิติด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคน ได้แก่ ประชาธิปไตยและความผูกพันต่อโรงเรียน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความขัดแย้ง มิติด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและปฏิสัมพันธ์ มิติด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางสังคม ได้แก่ ความเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ และความจริงใจ

Kemer (2022) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อความยุติธรรมในองค์การและบรรยากาศของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญปานกลาง ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับบรรยากาศในโรงเรียน ก็พบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวทำนายที่สำคัญของบรรยากาศในโรงเรียน และลำดับความสำคัญของมิติย่อยของความยุติธรรมในองค์การในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียนคือ "ความยุติธรรมเชิงกระบวนวิธี" "ความยุติธรรมเชิงกระจาย" และ "ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์" นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมหลักที่สนับสนุนซึ่งเป็นหนึ่งในมิติย่อยของบรรยากาศในโรงเรียนมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่นำเสนอตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญในการขับเคลื่อนบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการขับ เคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ของผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการแก้ไข้ พัฒนา และเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานของครูที่ต้องมีจริยธรรมตามหน้าที่ มามีส่วนร่วม

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

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

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

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

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

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

random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรและ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

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

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

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

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

3) ความไว้วางใจ (Trust) จำนวน 4 ข้อ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) จำนวน 4 ข้อ

5) ความน่าเคารพ (Respect) จำนวน 4 ข้อ

6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัด ของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) จำนวน 2 ข้อ

2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) จำนวน 3 ข้อ

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) จำนวน 3 ข้อ

4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) จำนวน 3 ข้อ

5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) จำนวน 3 ข้อ

6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) จำนวน 3 ข้อ

7) ความเสี่ยงของงาน (risk) จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

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

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

ตารางที่ 6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

3.3.7 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

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

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form ภายใน 30 วัน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

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

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงค์รัตนะ, 2564, หน้า 54)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงค์รัตนะ, 2564, หน้า 54)

4.51-5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงค์รัตนะ, 2564, หน้า 54) แล้วแปลความหมายดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

r = .91 ถึง 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

r = .71 ถึง 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

r = .31 ถึง 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

r = .01 ถึง 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.5.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากแบบสอบถามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อ

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 สัญญาลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.1. สัญญาลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญญาลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ความยุติธรรม
X_2	หมายถึง	ความซื่อสัตย์
X_3	หมายถึง	ความไว้วางใจ
X_4	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
X_5	หมายถึง	ความน่าเคารพ
X_6	หมายถึง	ความเป็นพลเมืองดี

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

4.2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ตารางที่ 8(ต่อ)

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

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

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	4.52	0.62	มากที่สุด	6
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	4.55	0.59	มากที่สุด	2
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	4.55	0.59	มากที่สุด	2
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	4.55	0.60	มากที่สุด	4
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	4.53	0.62	มากที่สุด	5
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	4.56	0.58	มากที่สุด	1
รวม	**4.54**	**0.60**	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.62)

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

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

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

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

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

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

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

ความไว้วางใจ (Trust) (X_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ	4.54	0.60	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.59	0.57	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	0.59	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ	4.55	0.59	มากที่สุด	2
รวม	**4.55**	**0.59**	**มากที่สุด**	

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

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้	4.53	0.61	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่	4.53	0.62	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น	4.55	0.56	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	4.57	0.58	มากที่สุด	1
รวม	**4.55**	**0.60**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.62)

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

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

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

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X_6) โดยภาพรวมและรายข้อ

ความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	4.62	0.56	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า	4.55	0.59	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรม จริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	4.52	0.58	มากที่สุด	3
รวม	**4.56**	**0.58**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) (X_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. =0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1)	4.51	0.60	มากที่สุด	2
2. การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2)	4.59	0.61	มากที่สุด	1
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y_3)	4.50	0.62	มากที่สุด	3
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y_4)	4.47	0.63	มาก	4
5. ความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y_5)	4.46	0.63	มาก	6
6. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) (Y_6)	4.46	0.61	มาก	5
7. ความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7)	4.44	0.61	มาก	7
รวม	**4.49**	**0.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.61) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์การ (organizational structure) (Y_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงของงาน (Y_7) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. =0.61)

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

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

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

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร	4.65	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.58	0.61	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ	4.56	0.63	มากที่สุด	3
รวม	**4.59**	**0.61**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) (Y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาการดูแลเอาใจใส่ แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y_3) โดยภาพรวมและรายด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	4.50	0.65	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน	4.49	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้นไป	4.51	0.60	มากที่สุด	1
รวม	**4.50**	**0.62**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) (Y_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y_4) โดยภาพรวมและรายด้าน

การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y_4)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.49	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.48	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	4.46	0.64	มาก	3
รวม	**4.47**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) (Y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบความดี ความชอบ ความเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y_5) โดยภาพรวมและรายด้าน

ความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y_5)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ	4.46	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ	4.44	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น	4.49	0.61	มาก	1
รวม	**4.46**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (responsibility) (Y_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.63)

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

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

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

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

ความเสี่ยงของงาน (risk) (Y_7)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยเกิดความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม	4.45	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน	4.41	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน	4.48	0.58	มาก	1
รวม	**4.44**	**0.61**	**มาก**	

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

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	X	Y
x_1	1														
x_2	.577**	1													
x_3	.749**	.804**	1												
x_4	.578**	.690**	.888**	1											
x_5	.577**	.649**	.818**	.857**	1										
x_6	.600**	.757**	.945**	.881**	.833**	1									
y_1	.256**	.525**	.493**	.451**	.475**	.538**	1								
y_2	.251**	.559**	.530**	.523**	.515**	.568**	.653**	1							
y_3	.310**	.645**	.590**	.593**	.549**	.625**	.681**	.717**	1						
y_4	.266**	.559**	.525**	.543**	.550**	.578**	.639**	.689**	.717**	1					
y_5	.291**	.571**	.545**	.540**	.521**	.582**	.590**	.605**	.620**	.738**	1				
y_6	.313**	.601**	.590**	.631**	.597**	.628**	.621**	.615**	.745**	.733**	.766**	1			
y_7	.330**	.581**	.610**	.625**	.594**	.648**	.583**	.595**	.675**	.696**	.692**	.738**	1		
X	.831**	.739**	.924**	.853**	.861**	.861**	.446**	.454**	.521**	.497**	.487**	.553**	.557**	1	
Y	.340**	.682**	.655**	.662**	.642**	.703**	.785**	.820**	.869**	.883**	.849**	.883**	.842**	.593**	1

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

**p < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมมีค่า (rxy = 0.593) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิง

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

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจกับด้านความเป็นพลเมือง (rx_3x_6 = 0.945) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านความยุติธรรมกับด้านความน่าเคารพ (rx_1x_5 = 0.557)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบงานกับด้านการยอมรับความขัดแย้ง (ry_5y_6 = 0.766) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านโครงสร้างองค์การกับด้านความเสี่ยงของงาน (ry_1y_7 = 0.583)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การแปรผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลาง (rxy = 0.593) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 25 – 31

มหามกุฏราชวิทยาลัย

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

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (organizational structure) (y_1)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับความสัมพันธ์**
1. ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.256**	ต่ำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.525**	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ Trust (X_3)	.493**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (X_4)	.451**	ปานกลาง
5. ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	.475**	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6)	.538**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X) รวม	**.446****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม (rxy_1) เท่ากับ 0.446 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_1 = 0.538) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_1 = 0.525) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_1 = 0.493) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_1 = 0.475) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_1 = 0.451) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_1 = 0.256)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน โดยรวม (rxy_2) เท่ากับ 0.454 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_2 = 0.568) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_2 = 0.559) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_2 = 0.530) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_2 = 0.523) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_2 = 0.515) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_2 = 0.251)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม (rxy_3) เท่ากับ 0.521 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_3 = 0.645) ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_3 = 0.625) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_3 = 0.593) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_3 = 0.590) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_3 = 0.549) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_3 = 0.310)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (rxy_4) เท่ากับ 0.497 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_4 = 0.578) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_4 = 0.559) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_3 = 0.550) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_4 = 0.543) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_4 = 0.525) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_4 = 0.266)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (rxy_5) เท่ากับ 0.487 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_5 = 0.582) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_5 = 0.571) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_5 = 0.545) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_5 = 0.540) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_5 = 0.521) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_5 = 0.291)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวม (rxy_6) เท่ากับ 0.553 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_6 = 0.582) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_6 = 0.571) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_6 = 0.545) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_5 = 0.540) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_6 = 0.521) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_6 = 0.291)

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

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

**p < .01

จากตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวม (rxy_7) เท่ากับ 0.557 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นพลเมืองดี (rx_6y_7 = 0.648) ด้านความรับผิดชอบ (rx_4y_7 = 0.625) ด้านความไว้วางใจ (rx_3y_7 = 0.610) ด้านความน่าเคารพ (rx_5y_7 = 0.594) ด้านความซื่อสัตย์ (rx_2y_7 = 0.581) และด้านความยุติธรรม (rx_1y_7 = 0.330)

4.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2)	.390	.057	.406	6.812**	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship	.314	.070	.361	4.474**	.000
(X_6)	.188	.041	.223	4.547**	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (X_1)	.159	.054	.202	2.919**	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)	1.419	.178		7.977**	.000
ค่าคงที่ (Constant)					
R = .764	R^2 = .584	Adjusted R^2 = .578		F = 101.803	

**p < .01

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปร์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) และด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) (β = 0.406) รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) (β = 0.361) ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) (β = 0.223) และด้านความน่าเคารพ Respect (X_5) (β = 0.202) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ (y_1)

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

**p < .01

จากตารางที่ 33 พบว่าตัวแปร์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) และด้านความน่าเคารพ Respect (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) (β = 0.406) รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) (β = 0.361) ด้านความยุติธรรม fairness (X_1) (β = 0.223) และด้านความน่าเคารพ Respect (X_5) (β = 0.202) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

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

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

**p < .01 *p < .05

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

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

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.514 + 0.736(x_6) + 0.438(X_2) + -.517(X_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.683(x_6) + 0.368(X_2) + -.449(X_3)

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

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.417	.073	.418	5.676	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.401	.079	.364	5.047	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.203	.057	-.210	-3.570	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.789	.247		7.255	.000
R = .623	**R^2 = .388**	**Adjusted R^2 = .382**		**F = 61.619**	

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (X_2) และด้านความยุติธรรม fairness (x_1)

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.789 + 0.417(x_6) + 0.401(X_2) + -.203(x_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.418(x_6) + 0.364(X_2) + -.210(X_3)

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

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.551	.075	.451	6.805	.000
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.247	.102	.240	2.421	.016
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.202	.054	-.203	-3.727	.000
ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)	.193	.092	.187	2.093	.037
ค่าคงที่ (Constant)	1.086	.235		4.617	.000
R = .699 R^2 = .489 Adjusted R^2 = .482 F = 69.304					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) (β = 0.451) รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) (β = 0.240) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) (β = -0.203) และด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4) (β = 0.187) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (y_3) ได้ร้อยละ 48.90 (R^2 = 0.489) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37910 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

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

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6)	.662	.152	.632	4.347	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.460	.087	.398	5.264	.000
ด้านความไว้วางใจ Trust (x_3)	-.677	.172	-.605	-3.940	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (x_5)	.246	.078	.260	3.151	.002
ค่าคงที่ (Constant)	1.334	.247		5.408	.000
R = .643 R^2 = .413 Adjusted R^2 = .405 F = 51.072					

**p < .01 *p < .05

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

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (X_6) (β = 0.632) รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) (β = 0.398) ด้านความไว้วางใจ Trust (x_3) (β = -0.605) และด้านความน่าเคารพ Respect (x_5) (β = 0.260) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (y_4) ได้ร้อยละ 41.30 (R^2 = 0.413) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41352 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

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

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

**p < .01 *p < .05

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

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี Citizenship (x_6) (β = 0.411) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) (β = 0.350) และด้านความยุติธรรม fairness (x_1) (β = -0.157) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน (y_5) ได้ร้อยละ 39.30 (R^2 = 0.393) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.41153 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4)	.345	.090	.339	3.839	.000
ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2)	.406	.069	.362	5.841	.000
ด้านความยุติธรรม fairness (x_1)	-.188	.054	-.191	-3.486	.000
ด้านความน่าเคารพ Respect (x_5)	.164	.077	.178	2.131	.001
ค่าคงที่ (Constant)	1.160	.235		4.937	.000
R = .692 R^2 = .478 Adjusted R^2 = .471 F = 66.457					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความขัดแย้ง (y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) และด้านความน่าเคารพ Respect (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ Responsibility (x_4) (β = 0.339) ด้านความซื่อสัตย์ Integrity (x_2) (β = 0.362) ด้านความยุติธรรม fairness (x_1) (β = -0.191) และด้านความน่าเคารพ Respect (x_5) (β = 0.178) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความขัดแย้ง (y_6) ได้ร้อยละ 47.80 (R^2 = 0.478) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37843

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

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

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

**p < .01 *p < .05

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

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

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

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,261 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 137 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,124 คน รวมทั้งสิ้น 1,261 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักวิชาการจำนวน 14 แหล่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม (fairness) 2) ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) ด้านความไว้วางใจ (Trust) 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ด้านความน่าเคารพ (Respect) 6) ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ จำนวน 12 แหล่ง ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ (organizational structure) 2) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน (warmth and support) 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standards) 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (reward and chastening) 5) ความรับผิดชอบงาน (responsibility) 6) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และ7) ความเสี่ยงของงาน (risk) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

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

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

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

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

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

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังสัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังสัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังสัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังสัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความน่าเคารพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลัง รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ซาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง

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

5.1.2. ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

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

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

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

นโยบาย กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานที่ได้แล้วมอบหมาย โดยมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลจากการทำงาน

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

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนยอมรับข้อผิดพลาดแก้ไข พัฒนาการทำงานในส่วนนั้นให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ

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

5.1.3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

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

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

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

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

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

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

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

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจกับด้านความเป็นพลเมือง (rx_3x_6 = 0.945) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านความยุติธรรมกับด้านความน่าเคารพ (rx_1x_5 = 0.557)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียน(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบงานกับด้านการยอมรับความขัดแย้ง (ry_5y_6 = 0.766) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านโครงสร้างองค์การกับด้านความเสี่ยงของงาน (ry_1y_7 = 0.583)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.419 + 0.314(x_6) + 0.390(X_2) + -.188(X_1) + 0.159(X_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = $0.361(x_6) + 0.406(X_2) + -.223(X_1) + 0.202(X_5)$

5.2. อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ดังที่ นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565, น. 78) กล่าวว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ชุมชน หน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ตกลง ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, น. 74) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความเป็นพลเมืองดี พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในทุกโอกาสเป็นสิ่งดี และผู้บริหารเป็นตัวอย่างของการอุทิศตน และเสียสละตนเพื่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรประภา ชุปวา (2563, น. 104) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนในฐานะพลเมืองดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในทุกโอกาส ศึกษารู้จักกฎหมาย เคารพกฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมาย ศึกษาประพฤติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือมีการให้การบริการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม ให้ความยุติธรรมและจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ เอาใจจดจ่อ เป็นห่วงและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

5.2.2 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และมากที่สุด 3 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผน กระบวนการหรือวิธีการแบ่งการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความสามารถ กำหนดนโยบาย

กฎระเบียบ ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลางและให้การสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองในสายงานวิชาชีพ ที่เป็นแนวทางพัฒนาองค์การให้งานมีประสิทธิภาพและให้ส่งผลดีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ จันปุ่ม (2563, น. 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แสดงออกถึงความเป็นมิตรไมตรีต่อกันผู้บริหารชื่นชมเอาใจใส่ และสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่างๆแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, น. 128) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ครูสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับมอบหมายไปสู่ การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม โดยมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสม่ำเสมอ ให้เกียรติและยอมรับนับถือกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนทำให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานร่วมกันมีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียดปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

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

การทำงานของครู โดยยกย่องการทำงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรมีการพบปะพูดคุยช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในด้านขวัญกำลังใจให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ จันปุ่ม (2563, น. 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรและให้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสมส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือสถานศึกษามีการนิเทศให้ความช่วยเหลือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.593 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร และยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร เพราะผู้นำจำเป็นต้อง ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคน นำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้ ช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การมีความสามารถในการจูงใจและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกวามร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรประภา ชุปวา (2563) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศ

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

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

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

ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X_1) ด้านความเคารพ (X_5) ด้านความไว้วางใจ (X_4) และด้านความซื่อสัตย์ (X_3) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันสมการพยากรณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ร้อยละ 72.50 และสอดคล้องกับ วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) ความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70

5.3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความยุติธรรม เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปราศจากความลำเอียง ให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย แสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติและเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

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

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

มหามกุฏราชวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2562). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด.

กิรติภาพัชร์ กษิดิศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝสัมฤทธิ์ของสู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง.

ขวัญตา บาลโสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุพงษ์ สอนศรี. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณรงค์ รัตนโสภา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหา
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฐพงษ์ จันทร์ปุ่ม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา,
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. ขอนแก่น: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปัฐมาภรณ์ วิพาสุวรรณ์. (2565). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปุณยนุช จิณณ์ธิตา. (2560). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พารดี เพ็ชรชนะ. (2563). แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิยานิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

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

รัตนา ศุขกลิ่น. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราวรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วันทิพย สามหาดไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองคการของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร
ธานี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิภาวดี อินทรดวง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎรธานี.

ศิรประภา ชุปวา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. วิทยานิพนธ์

ปริญญารครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏร้อยเอ็ด.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัย

นเรศวร.

สมใจ ด้วงทอง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. สารนิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรเชษฐ จันทร์เซ็ง. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.

สุฑาวรรณ สอนแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)”. วารสารดำรงราชา
นุภาพ ปีที่ 7 ฉบับที่ 23 (เม.ย.-มิ.ย. 2560) หน้า 57-62 – 15136884.

อรพรรณ บุญทูล. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อนันธิดา เอียดบัวขวัญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์
กับผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิวัฒน์ คุ้มศรีไวย. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรอยเอ็ด.

อิงสราญ ศรีม่วง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิลฟัล สะมะแอ. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราช
นครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

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

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

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

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

Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey.

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

Sara Sabir. (2021). A study on Ethical leadership perceptions and its impact on

teachers' commitment in Pakistan. University of Education, Multan, Pakistan

Sertel & Tanriogen. (2019). The relationship between self-sabotage and organizational

climate of schools. Department of Educational Sciences, Educational Management, Pamukkale University, Denizli, Turkey.

Alias, Vasanthan Gurusamy. (2021). Ethical Leadership Practices and Trust Among

Public School Leaders in Malaysia. Faculty of Education, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia.

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

Disentangling organizational climate, facility management, and organizational

citizenship behavior. Postgraduate Study Management of Education, Universitas

Negeri Jakarta, Indonesia



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ดร. สมยงค์ สีขาว

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) ผศ. ภราดร รีชัยพิชิตกุล

การศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3) ดร. บูลยาวี ถิรคุณธนเศรษฐ์

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4) นางสาวศันศนี โคตรชมภู

การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านข่าดอนเข็ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

5) นางสาวปรียาพร ศรีเกตุ

การศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและการประเมินผลการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนเมืองเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๕๕๗

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สมยงค์ สีขาว

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

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๕๕๗

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ. ภราดร รีชัยพิชิตกุล

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

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

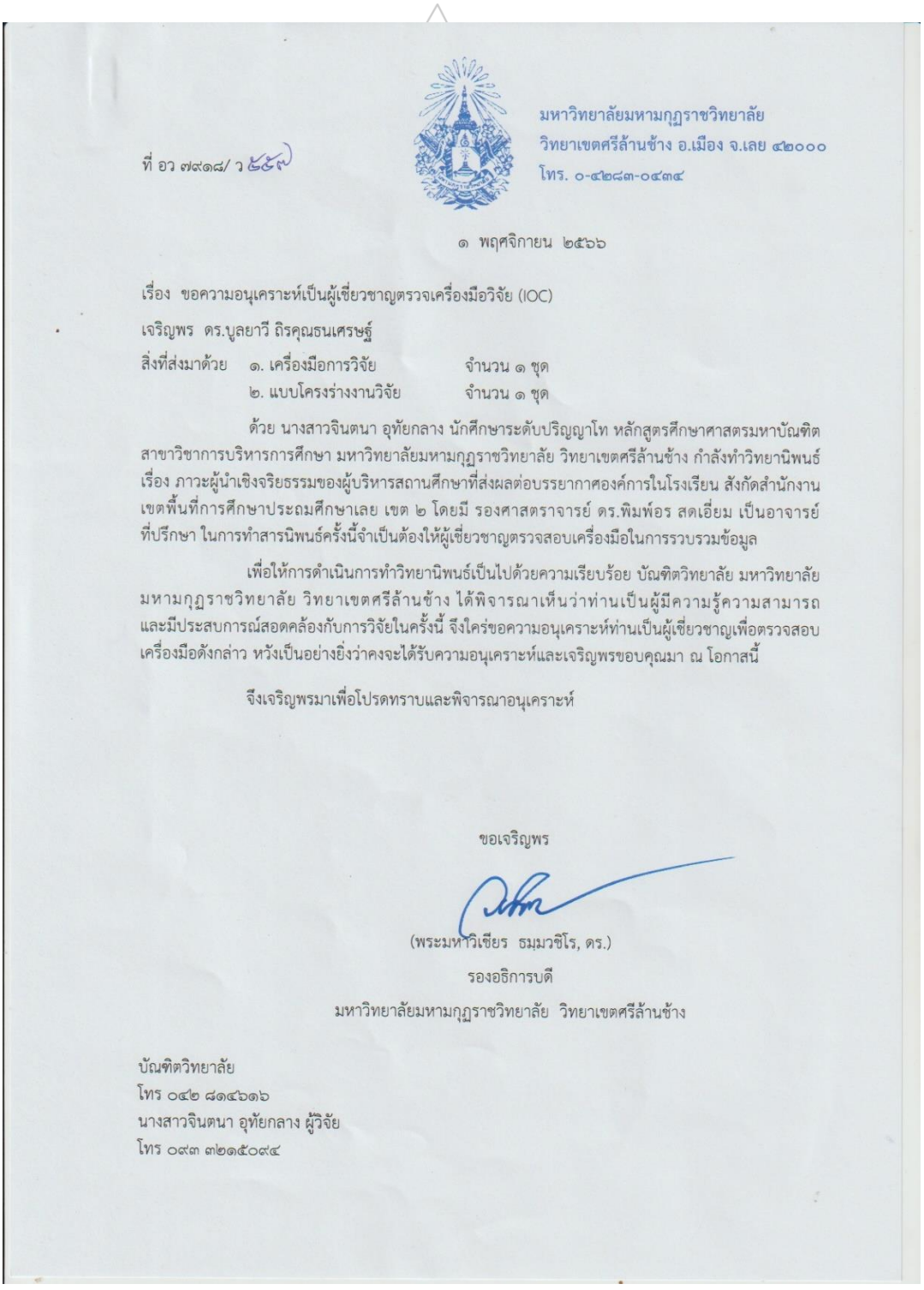
เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๕๕๗

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.บูลยาวี ถิรคุณธนเศรษฐ์

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

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๕๗

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวศันศนี โคตรชมภู

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

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๕๕๗

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวปรียาพร ศรีเกตุ

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

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๓๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

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

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. สมยงค์ สีขาว ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเล
2. ผศ. ภราดร รีชัยพิชิตกุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. ดร. บูลยาวี ถิรคุณธนเศรษฐ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สพป.เลย เขต 2
4. นางสาวศันศนี โคตรชมภู ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านข่าดอนเข็ม สพป.หนองบัวลำภู เขต 1
5. นางสาวปรียาพร ศรีเกตุ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย เขต 1

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	**เพศ** ❍ ชาย ❍ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	**อายุ** ❍ ต่ำกว่า 30 ปี ❍ 30 – 40 ปี ❍ 41 - 50 ปี ❍ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	**วุฒิการศึกษา** ❍ ปริญญาตรี ❍ ปริญญาโท ❍ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	**ตำแหน่งหน้าที่** ❍ ผู้บริหาร ❍ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** ❍ น้อยกว่า 5 ปี ❍ 5 – 10 ปี ❍ 11 – 15 ปี ❍ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความยุติธรรม (fairness)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลางไม่อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความซื่อสัตย์ (Integrity)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความไว้วางใจ (Trust)									
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ (Responsibility)									
13	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความน่าเคารพ (Respect)									
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ชาบซึ้ง ถึงคุณค่าของบุคคลอื่น และยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)									
20	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับการเป็นพลเมืองของสังคมที่ได้ถือปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักศีลธรรมจริยธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

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

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

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความเสี่ยงของงาน (risk)									
16	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาโดยการทำตัวเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เหตุผลเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเข้าไปไกล่เกลี่ย แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยเกิดความท้าทายจากการตัดสินใจของการทำงาน รวมทั้งความพร้อมของบริบทและทรัพยากรในองค์การโดยการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างจากเดิม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือทางวิธีการป้องกันร่วมกันที่จะกล้าเผชิญกับความเสี่ยงของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านจังเลาห้วยปาย

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๓๒๑๕๐๙๔

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน นันโดดสง่า

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๓๒๑๕๐๙๔

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

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองใหญ่

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

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย ๐๙๓-๓๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

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

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

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

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมดังนั้นข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความจริงและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใดและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตนา อุทัยกลาง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบตรวจสอบรายการช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

❍ ชาย ❍ หญิง

2. อายุ

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

3. วุฒิการศึกษา

❍ ปริญญาตรี ❍ ปริญญาโท ❍ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่

❍ ผู้บริหาร ❍ ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

❍ น้อยกว่า 5 ปี ❍ 5 – 10 ปี ❍ 11 – 15 ปี ❍ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความยุติธรรม (fairness)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปราศจากความลำเอียง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรรมกับทุกฝ่าย					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นกลาง ไม่อคติ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีเหตุมีผลให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
ความซื่อสัตย์ (Integrity)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติด้วยความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
ความไว้วางใจ (Trust)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอย่างเต็มความสามารถ					
ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วยความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองหาวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ					

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

ตอนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

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

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๐๕

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 295 ชุด

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

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจินตนา อุทัยกลาง นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวจินตนา อุทัยกลาง ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ ๗๒๑๕๐๙๔

ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



Variables Entered/Removed[a]

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

a. Dependent Variable: Ytot

Model Summary[e]

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

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X2

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

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

e. Dependent Variable: Ytot

ANOVA[a]

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

a. Dependent Variable: Ytot

b. Predictors: (Constant), X6

c. Predictors: (Constant), X6, X2

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

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

มหามกุฏราชวิทยาลัย

Coefficients[a]

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

a. Dependent Variable: Ytot

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวจินตนา อุทัยกลาง
วัน เดือน ปี เกิด	วันอังคาร ที่ 3 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	166 หมู่ 7 บ้านหนองขอนแก่น ตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42230 โทร. 093-3215094
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

มหามกุฏราชวิทยาลัย