

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Relationship Between Ethical Leadership of School Administrators
and Organization Commitment of Teachers under the Secondary
Educational Service Area Office Singburi Anghong



Miss. PIMPATCHARA SARANIT

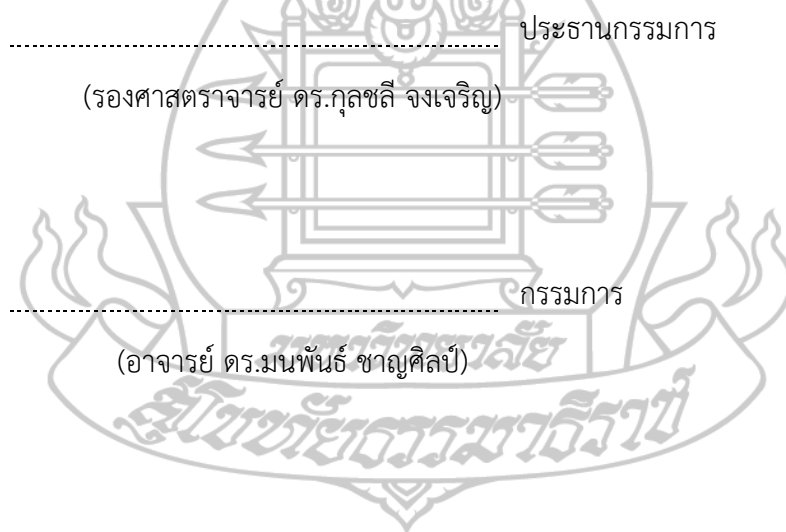
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
ชื่อและนามสกุล	นางสาวพิมพ์พัชรา สาระนิตย์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผู้ศึกษา นางสาวพิมพ์พัชรา สารระนิตย์ รหัสนักศึกษ 2622301469

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง (2) ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ (2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความผูกพันที่มีต่อองค์กร มัธยมศึกษา

Independent Study title: “The Relationship Between Ethical Leadership of School Administrators and Organization Commitment of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Anghong”

Author: “Miss. PIMPATCHARA SARANIT”; ID: “2622301469”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Koolchalee Chongcharoen;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the ethical leadership level of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Anghong; (2) to study the organization commitment level of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Anghong; and (3) to study the relationship between ethical leadership of school administrators and organization commitment of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Anghong.

The research sample consisted of 285 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Singburi Anghong during the 2022 academic year, obtained by stratified random sampling based on school size and then simple random sampling. The sample size was determined based on the use of Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire on ethical leadership of school administrator and organization commitment of teacher in school, with reliability coefficients of .96 and .92, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings revealed that (1) both the overall and specific aspects of ethical leadership of the school administrators had the rating means at the high level; the specific aspects of ethical leadership could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: that of the responsibility, that of the honesty, that of the respect, that of the justice, and that of the trustworthiness, respectively; (2) the overall organization commitment of the teachers had the rating mean at the high level; when specific aspects of their organization commitment were considered, they had the rating means at the high to highest levels; specific aspects of organization commitment could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: that of the devotion and willingness to perform the work of the organization, that of being a good member of the organization, that of the loyalty and faithfulness to the organization, and that of the acceptance of the organization’s goals and values, respectively; and (3) ethical leadership of the school administrators had positive correlation with organization commitment of the teachers at the moderate level that was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords : Ethical leadership, Organization commitment, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์อย่างดี จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มนพันธ์ ชาญศิลป์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณาเสนอแนะและเติมเต็มงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ความรู้และทักษะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายเรวัฒน์ พรหมสระโร ผู้อำนวยการโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม นางสาวสิริรักษ์ นักดนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง และนางสาวสุมาลี มีสกุล ครูโรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยานุกูมิ” ที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณะครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณครอบครัว บิดา มารดา และเพื่อนทุกคนที่สนับสนุนการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้โอกาสได้มาเรียนรู้และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุน ให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวพิมพ์พัชรา สาระนิตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม	11
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	20
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา	36
บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	74
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง [หัวข้อใหญ่]	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปการวิจัย	87
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	110
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	111
ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	113
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	122
ง หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	128
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ	132
ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	134
ช ผลการพิจารณาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	136
ประวัติผู้ศึกษา	138

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา...	30
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา...	42
ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนครู นักเรียน และโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจังหวัด ปีการศึกษา 2565	50
ตารางที่ 2.4 แสดงวิทยฐานะของครู จำแนกตามจังหวัดและโรงเรียน ปีการศึกษา 2565	52
ตารางที่ 2.5 แสดงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามจังหวัด ปีการศึกษา 2565	53
ตารางที่ 2.6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564	55
ตารางที่ 2.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564	55
ตารางที่ 2.8 แสดงผลการประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของตามมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 มาตรฐาน	56
ตารางที่ 2.9 แสดงผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	57
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	67
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน	73
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม	74
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความยุติธรรม	75
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความซื่อสัตย์	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความรับผิดชอบ	77
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความไว้วางใจ.....	77
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเคารพนับถือ	79
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม	80
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	81
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร	82
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร	83
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	84
ตารางที่ 4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	85

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกและสังคมปัจจุบัน มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน มีผลทำให้การดำเนินชีวิตค้ำจนถึงแต่วัตถุหรือความร่ำรวย มั่งคั่งหรือผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในการบริหารองค์การที่มีผู้นำองค์การเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกงคอร์ปชั่น มีความโปร่งใสในการบริหารองค์การ จึงจะดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์, 2561) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมถูกทำให้เบาลงด้วยระบบโลกาภิวัตน์ที่ทำให้สภาพสังคม วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์การภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา 16 เมษายน 2562 โดยมีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล ประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐ โดยหมวดที่ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ไว้ว่า “มาตรฐานทางจริยธรรม” ของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ การกล้าตัดสินใจและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือก

ปฏิบัติ และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ส่งผลทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย การแสดงออกถึงความไว้วางใจ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกถึงความเคารพ การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี และการแสดงออกถึงความยุติธรรม (สุเทพ ปาลสาร, 2555) จะเห็นว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยด้านคนในการจัดการศึกษานั้น คือ “ครู” (โรมัน เปาะซง, 2556) นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถสร้างความผูกพันให้กับครูในสถานศึกษา ซึ่งความสัมพันธ์ที่หนักแน่นเป็นอันเดียวกับองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อองค์การ และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เพื่อประโยชน์ขององค์การ (อนุสรฯ สิงห์โต, 2561) จากงานวิจัยหลายฉบับได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา อาทิ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัย พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ของ กมลชนก ราชสง (2565) ซึ่งผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก จึงจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญ สามารถสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถส่งเสริมวิชาชีพทางการศึกษาให้มีบรรทัดฐานที่ดีและสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้ร่วมบริการ ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ยกย่อง สรรเสริญผู้นำที่มุ่งบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล สามารถ

บริหารงานบุคคลด้วยความยุติธรรม เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลทำให้เกิดวัฒนธรรมอันดีงามภายในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรทางการศึกษา

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังที่กล่าวข้างต้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เพราะสามารถช่วยลดอัตราการเข้าออก ลาออก ลาพักร้อน ลาทำงานสาย ผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดการแทรกแซงจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธา ความเชื่อมั่น มีความรักความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งอุทิศตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (อิทธินันท์ ยายอด, 2557) ซึ่ง อัญชนา คำสอด (2559) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่น ตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์กรผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกพอใจรักและหวงแหน เชื่อมั่น ตระหนักถึงความผูกพัน จากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กรของตน ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ตั้งใจที่จะยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร มีส่วนร่วม และแสดงตนอย่างเป็นทางการพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์กรมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป สอดคล้องกับ Kanter (1968) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร จากงานวิจัยหลายฉบับได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสำคัญ อาทิ ชยาณี ภูโคกหิน (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ของ (ยุพา กิจสงเสริมกุล, 2561) ซึ่งผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความศรัทธา ความมุ่งมั่นใน

การปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับค่านิยมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา การมีครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งผลดีต่อทั้งนักเรียนและชุมชนโดยรอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นองค์กรทางการศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรีและอ่างทอง ซึ่งมีการจัดแบ่งส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 64 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1,026 คน มีผู้เรียนทั้งหมด 18,335 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 26 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์และเป้าหมายความสำเร็จตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงการให้สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้น โดยการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ อาทิ โครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และ โครงการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัดหลายโครงการ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ผลการวิเคราะห์จุดอ่อนของสภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีจุดต้องปรับปรุงเกี่ยวกับครูหลายประการ เช่น ครูมีภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและใช้เวลาในการทำงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในบางรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยลดลงกว่าปีที่ผ่านมา และจากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการโยกย้ายทั้งภายในเขตพื้นที่ และย้ายไปต่างเขตพื้นที่ โดยมีอัตราการย้ายรวมจำนวน 108 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

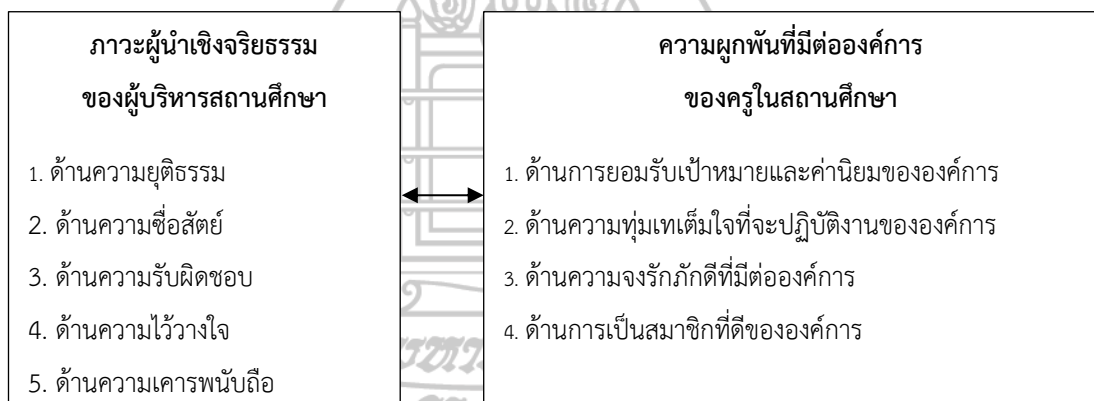
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

4.1 **ตัวแปรที่ 1** ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สุเทพ ปาลสาร

(2555), ขนิษฐณีชา ทองสุข (2560), คำพร กองเตย (2560), ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561), บรรจพร แยมละมุล (2563), Yuki (2010), Kalshoven et al. (2011), Grace (2013), Northouse (2013), Villirilli (2021) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือ

4.2 ตัวแปรที่ 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ทั้งหมด 8 แห่ง ได้แก่ จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554) จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) Buchanan (1974) Mowday et al. (1982) Richard and Poster (1983) Allen and Meyer (1990) Meyer and Schoorman (1992) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา และสังเคราะห์ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความยุติธรรม
- 2) ด้านความซื่อสัตย์
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านความไว้วางใจ
- 5) ด้านความเคารพนับถือ

ตัวแปรที่ 2 คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร
- 3) ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
- 4) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,026 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เดือน สิงหาคม 2565 ถึง สิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความประพฤติ การกระทำ การสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเกิดการยอมรับจากครูและบุคลากร การมีความยุติธรรม มีมาตรฐานในเชิงการบริหารด้วยจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ยึดหลักของความถูกต้อง มีการดำเนินการอย่างเที่ยงตรงและเป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังคำนึงถึงจริยธรรมในการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา

6.1.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องและความเที่ยงตรง มีการรักษาความจริงและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด มีความตรงไปตรงมาในการดำเนินการและปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมาย โดยใช้ความซื่อตรงทั้งในพฤติกรรมทั้งกาย วาจา และใจ

6.1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการรับภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ทำงานอย่างเต็มที่ สามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี รวมถึงมีความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม มีความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.1.4 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมั่นใจ สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือที่มีต่อองค์กรหรือบุคลากรในองค์กร พร้อมให้การสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

6.1.5 ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสุภาพ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเคารพให้เกียรติคนอื่น ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

6.2 ความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความจงรักภักดี และมีทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความยินยอมและความเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

6.2.2 ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจและความเสียสละในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

6.2.3 ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเต็มใจ โดยมีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา มีความปรารถนาต้องการที่จะอยู่กับองค์กร รักหวงแหนต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่ยอมลาออกหรือออกจากองค์กร

6.2.4 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทางที่ดี และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

6.4 ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

6.5 องค์กร หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 1.2 ความสำคัญของจริยธรรม
 - 1.3 ทฤษฎีของจริยธรรม
 - 1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กร
 - 3.3 องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
4. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - 4.1 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - 4.2 ผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - 4.3 ผลการพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

1.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม (Ethics) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางและลึกซึ้ง โดยการกำหนดความหมายขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางสังคมวิทยา ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ทศนา เขมมณี (2546, น. 2) ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง การแสดงออกของการประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณธรรมภายใน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, น. 5) ให้ความหมายกว้างขวางครอบคลุมว่าจริยธรรม หมายถึง คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา ทั้งนี้เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, น. 20) ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคล มุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องความดี ความถูกต้อง ความควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อยและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 303) ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

พระมหานันต์ องค์กรศิริ (2561, น. 85) ได้กล่าวสรุปความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง ความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา สมควรที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและคนในสังคมรอบข้างมีความสุข สงบ เยือกเย็น จริยธรรมเป็นเรื่องของการฝึกนิสัยที่ดี โดยกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านดีอยู่ตลอดเวลา

สมเดช นามเกตุ (2562, น. 371) ได้กล่าวสรุปความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไป เพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวมอันส่งผลให้ชีวิตมีระเบียบแบบแผน

Piaget (1962) ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง ลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์ และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือ เกี่ยวกับการจัดเตรียมทางสังคม ในรูปของสิ่งที่ควรกระทำ

Brown (1968) ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง กฎระเบียบต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกแยะการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

Kohlberg (1976) กล่าวว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรม กระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียม โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากล

Stumpf (2008) ให้ความหมายจริยธรรม ว่าหมายถึง ความประพฤติเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกว่าถูกหรือผิด ดีหรือเลว ฟังประสงค์หรือไม่ฟังประสงค์ มีคุณค่าหรือไร้ค่า นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบ หน้าที่ พฤติกรรม ที่ยอมรับนับถือต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของความประพฤติที่ควรปฏิบัติ อย่างถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา เป็นลักษณะที่สังคมต้องการ ส่งผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

1.2 ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรม มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้มีความตั้งมั่น อยู่ในความดี ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความกตัญญูรู้คุณ ความมีวินัย และความเชื่อมั่นในคำสอนของศาสนา นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของจริยธรรม ดังนี้

วศิน อินทสระ (2541 อ้างถึงใน อาคม มากมีทรัพย์, 2557) กล่าวถึงความสำคัญของจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นรากฐานของความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติ การพัฒนาที่ขาดหลักจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าผลดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดหลักจริยธรรมยอมก่อความเสียหายได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้

2. จริยธรรมจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วิชาการอื่น ๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสีย

3. จริยธรรม เป็นความประพฤติการกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคน ทุกวิชาชีพ ทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยจริยธรรม

4. จริยธรรมจะทำให้คนไม่ประพฤติผิดทุจริต คดโกง เบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ

วศิน อินทสระ (2551, น. 9) กล่าวถึง ความสำคัญของจริยธรรม โดยเปรียบเทียบจริยธรรมเป็นต้นไม้ โดยกล่าวว่า “ถ้าเปรียบสังคมเหมือนต้นไม้ไม่มีแก่น จริยธรรมก็เหมือนแก่น ถ้าเปรียบความรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อมเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุมย่อมเป็นฝุ่นละออง คนที่มีความรู้ที่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนที่ก่อความรำคาญหรือความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เป็นเนือง ๆ”

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2557, น. 20) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในสังคมที่จะช่วยในการควบคุม ความสัมพันธ์และหน้าที่ของบุคคลกับผู้อื่น ทั้งจริยธรรมที่กำหนดมาจากภายนอกและ

จริยธรรมที่เกิดขึ้นจากภายในใจ จริยธรรมมีหน้าที่เป็นเครื่องมือของสังคมในการนำ หรือ ชี้ทางให้กับบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในด้านการควบคุมตัวเอง พยายามควบคุมจิตใจได้น่าสนใจให้เกิดขึ้น นอกจากนี้จริยธรรมยังเป็นเสมือนกฎหมาย จารีต และมารยาททางสังคม โดยมีบทลงโทษในรูปแบบของการตำหนิหรือยกย่อง

รุจิรา ริการมย์ (2564, น. 48) กล่าวว่า ความสำคัญของจริยธรรมอยู่ที่หลักการ ประพฤติ ปฏิบัติ และรักษากฎจริยธรรมให้คงอยู่อย่างมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้ตนเองมีความคิด การกระทำแต่สิ่งดี ละเว้นสิ่งไม่ดี เพื่อพัฒนาร่างกายและจิตใจสำหรับสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่น สังคม ให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของสังคมโลก

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติ การกระทำแต่ความดี ความถูกต้อง เหมาะสมต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตมีความมั่นคงสงบสุข ช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าของสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของสังคมโลก

1.3 ทฤษฎีของจริยธรรม

นักทฤษฎีได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของจริยธรรม ไว้ในหลายยุค และได้สรุปถึงทฤษฎีของจริยธรรมไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้ขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 ทฤษฎี ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

Piaget เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาตามลำดับขั้น หรือการพัฒนาจริยธรรมจะไม่มีขั้นข้ามขั้น แบ่งขั้นการพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น (ประภาศรี สีหอำไพ, 2540 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556) ดังนี้

ขั้นแรก คือ ขั้นก่อนจริยธรรม (Pre-moral stage) เป็นระดับจริยธรรม ยังไม่สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจตัดสินความถูกต้องของการกระทำ หรือความคิดในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำ เป็นไปตามความต้องการทางร่างกายหรือความคิดเห็นของคนใกล้ชิด

ขั้นที่สอง คือ ขั้นปฏิบัติตามคำสั่งหรือแปลความตามเกณฑ์ (Heteronomous stage) เป็นระดับจริยธรรม ซึ่งสามารถเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและบทบาทที่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่น สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตัดสินใจว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำด้วยตนเอง เริ่มรับรู้กระทำตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่สาม คือ ขั้นเหตุผลของตนหรือแปลความพฤติกรรม (Autonomous stage) เป็นระดับจริยธรรม ซึ่งสามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลของตนเอง เริ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สังเกตและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองพัฒนาการทางด้านจิตใจมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทางจริยธรรมขั้นสูง

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget เป็นกระบวนการพัฒนาตามลำดับขั้น โดยแบ่งขั้นการพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นแรก คือ ขั้นก่อนจริยธรรม ขั้นที่สอง คือ ขั้นปฏิบัติตามคำสั่งหรือแปลความตามเกณฑ์ และขั้นที่สาม คือ ขั้นเหตุผลของตนหรือแปลความพฤติกรรม

1.3.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

Kohlberg เป็นนักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา เชื่อว่า พัฒนาการทางสติปัญญาเป็นรากฐานของพัฒนาการทางจริยธรรม ทฤษฎีของ Kohlberg ขยายทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget โดยทำการวิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรม และวัดระดับการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลในหลายสังคมและวัฒนธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับและลำดับขั้น 6 ขั้นย่อย (ดวงเดือน พันธมนาวิน และ จรรยา สุวรรณทัต, 2520) ได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional level) เป็นระดับที่ตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน เช่น บิดา มารดา และครู เป็นต้น โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับคนอื่น ใช้หลักการหลบเลี่ยงการลงโทษและหลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 หลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ขั้นนี้จะเชื่อฟังและทำตามคำสั่ง เพราะกลัวถูกลงโทษ

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล ขั้นนี้จะเรียนรู้ว่าการกระทำที่ถูกต้อง คือ การกระทำที่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) เป็นระดับที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากหลายแห่ง โดยเฉพาะครอบครัว เพื่อนและสังคม อิทธิพลเหล่านี้จึงมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม เริ่มมีการกระทำตามกฎเกณฑ์ของกฎหมาย การตัดสินใจระดับนี้ ผู้ตัดสินใจจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำเพราะคำนึงถึงผู้อื่น บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังคงต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอก แต่ขณะเดียวกันก็สามารถแสดงบทบาททางสังคมและหน้าที่ของสังคม ถือว่ามีหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนด บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ขั้นนี้จะยอมทำตามผู้อื่น ซึ่งมักมีพฤติกรรมคล้ายตาม พฤติกรรมเลียนแบบ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติหรือเพื่อนฝูง มากกว่าที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพราะเห็นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ขั้นนี้บุคคลจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามกฎระเบียบหรือหน้าที่ที่สังคมกำหนด โดยมากมักอ้างกฎระเบียบข้อบังคับมาเป็นประโยชน์ในการ

ที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การนำระเบียบที่มีมนุษย์ตั้งขึ้นมาอ้างโดยไม่ดูผลประโยชน์ของส่วนรวม

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-conventional level) เป็นระดับการตัดสินใจขัดแย้งด้วยการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมของตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด และไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามผู้ที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ เข้าใจสิทธิอันพึงมีของบุคคลอื่น ควบคุมตนเองได้ และใช้หลักการยึดอุดมการณ์สากล มุ่งสู่อุดมคติอันยิ่งใหญ่ บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้นคือ

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามพันธะทางสังคม ชั้นนี้จะทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อประโยชน์การอยู่ร่วมกันในสังคม มีเหตุมีผลของตนเอง เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ สนใจความคิดเห็น และคุณค่าของคนอื่น

ชั้นที่ 6 หลักการทำตามอุดมคติสากล ชั้นนี้เป็นขั้นของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม หรือจริยธรรมตามหลักวิจารณ์ญาณ บุคคลจะกระทำสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดและตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม ประจําใจ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม สามารถสร้างแนวคิดหรือการกระทำต่าง ๆ ตามแนวทางของตนเองที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติตามเหตุและผลอันเป็นหลักสากลจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg เป็นพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์มีหลายขั้นตอน จึงแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับใหญ่ ได้แก่ ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ และระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์

1.3.3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง จากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ๆ ในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ผู้กระทำเหล่านี้ อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานทั่วไปของคนไทยที่สำคัญในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานของจิตใจ 3 ด้าน และจิตลักษณะที่เป็นสาเหตุของจิตใจ อีก 5 ด้าน เมื่อนำมาเชื่อมโยงเป็นภาพต้นไม้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนดอกและผลของต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ นี้ มีสาเหตุมาจากจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้น และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนรากของต้นไม้

ส่วนที่ 2 ส่วนลำดับของต้นไม้ เป็นจิตลักษณะ 5 ด้าน ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่

1. ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมใด ๆ
2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. รัก ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน เป็นความสามารถคาดการณ์ไกลและควบคุมตนเองได้ อดได้ทนได้อย่างเหมาะสม
4. ความเชื่ออำนาจในตน เป็นการเชื่อในผลของการกระทำว่าทำดีย่อมได้ดี ทำผิดย่อมต้องได้รับการลงโทษ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่น อดทน บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนที่ 3 ส่วนรากของต้นไม้ คือลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ควรมีสติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาดที่เหมาะสมกับวัย มีสุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลในปริมาณที่พอเหมาะกับเหตุการณ์ และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคมนั้นหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณที่เหมาะสมกับอายุ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน ในส่วนลำดับของต้นไม้ไปเองได้โดยอัตโนมัติ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้แบ่งจิตลักษณะพื้นฐานที่สำคัญในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานของจิตใจ 3 ด้าน และจิตลักษณะที่เป็นสาเหตุของจิตใจ อีก 5 ด้าน โดยส่วนที่ 1 เป็นส่วนพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ส่วนที่ 2 เป็นส่วนจิตลักษณะ 5 ด้าน และส่วนที่ 3 เป็นส่วนลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน

ทฤษฎีของจริยธรรม ในที่นี้มีทั้งหมด 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget, ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg, และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงลักษณะพื้นฐานจริยธรรมของการประพฤติปฏิบัติของคนในสังคม

1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

การประพฤติที่แสดงออกถึงจริยธรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีการตราพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความประพฤติที่ดีงาม โดยในที่นี้ขอนำเสนอพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้

1.4.1 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) มีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐ ที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารได้จัดทำประมวลจริยธรรมให้มีความสอดคล้องและมีมาตรฐานเดียวกัน โดยในมาตรา 76 วรรค 3 บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้” รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด โดยสาระสำคัญในหมวดที่ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม กล่าวไว้ว่า “มาตรฐานทางจริยธรรม” ของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) การซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) การกล้าตัดสินใจและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน 6) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 7) การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาปัจจุบัน จริยธรรมที่เป็นสากลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม และป้องปราม (Deterrence) ไม่ให้เกิดการกระทำผิด รวมถึงให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายเกิดสำนึกถึงและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีเจ้าหน้าที่ของรัฐควรแก่ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของประชาชน

นอกจากนี้ใน หมวด 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในระดับองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และระดับหน่วยงาน ดังนี้ กำหนดกลไกระดับหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้มีการจัดทำรายงาน ประจำปีผ่านองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมแล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมเสนอต่อ ก.ม.จ. และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกำหนดกลไกระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จัดหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงาน บุคคล และจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลเสนอต่อ ก.ม.จ.

มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ การให้บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นอกจากนี้ กฎหมาย กำหนดให้มีการกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นพระราชบัญญัติที่หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการประมวลจริยธรรม โดยแต่ละหน่วยงานจะมีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ

1.4.2 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา, 2556) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่ครุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามข้อบังคับ ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ (Profession development) 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) 3) การบริหารสถานศึกษา (Educational institution administration) 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Curriculum, teaching, measurement and evaluation of learning) 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน (Student activities administration) 6) การประกันคุณภาพการศึกษา (Educational quality assurance) 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (Virtue, morality and ethics) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่ง หัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตรฐานช่วยกำกับดูแลผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เป็นแนวปฏิบัติช่วยกำกับดูแลความประพฤติให้กับข้าราชการในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี ก่อให้เกิดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ โดยมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างสูงในการประกอบอาชีพ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานให้เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพชั้นสูง

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นการที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ดีงามและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังต่อไปนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 9) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว

ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

รัตนา กาญจนพันธ์ (2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะจิตพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

Guy (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการแนวสอบสวน เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง โดยมีรูปแบบของความประพฤติเป็นข้อกำหนดที่ชัดเจน รวมถึงยังเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ปฏิบัติตามและผู้อื่น ในเรื่องการกระทำที่ถูกต้องดีงาม

Kouzes & Posner (1995) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความเป็นผู้นำที่สามารถรักษาความรักใคร่ปรองดองกันได้ โดยตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งภารกิจของผู้นำคือการสนับสนุนและเข้าใจผู้ตาม

Thomas (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ดำเนินตามหลักเกณฑ์สำคัญของความประพฤติ ซึ่งการจะเป็นผู้นำทางจริยธรรมได้นั้น จำเป็นต้องยึดถือมาตรฐานความประพฤติทางศีลธรรมที่เป็นสากล

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำด้านความประพฤติ การกระทำ การสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การมีความยุติธรรม มีมาตรฐานในเชิงการบริหารด้วยจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงจะสามารถนำพ่องค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างสงบสุข ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญ ดังนี้

กัณยมาส ชูจิน (2559, น. 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเอง และต่อองค์การ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีจริยธรรมทำให้ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง สร้างความเคารพศรัทธา ความรักใคร่ ความสามัคคี ความผูกพันเป็นกันเอง และเกิดความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มศักยภาพมีขีดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จเหนือผู้อื่นและเพิ่มสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมช่วยเพิ่มทักษะทางด้านการพัฒนาตนเองของผู้นำทำให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพสูงขึ้น

2. ความสำคัญต่อองค์การ คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้การบริหารจัดการราบรื่น ส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์การ เกิดความสามัคคีระหว่งบุคคลและหมู่คณะ องค์การมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จของงานและองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น.182) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาคน มากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม ซึ่งผู้นำกลุ่มนี้มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้ที่มีอิทธิพล เป็นผู้ให้แรงบันดาลใจ กล่าวหาญและเข้มแข็ง ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เสริมแรงกับความประพฤติทางจริยธรรม โดยใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, น. 60) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ โดยผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพ และสังคมหลายประการ คือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ

4. ครอบครัวยังมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ได้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป

5. ทำให้องค์การหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจาก ประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

Cherrington (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในการสร้าง บรรยากาศให้เกิดค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน มีการสื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนกับความคาดหวังที่มีต่อผลงาน ให้เห็นถึงคุณค่าของการทำงาน สร้างความรับผิดชอบให้กับบุคคล ให้การสนับสนุนเรื่อง ความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

Martin (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์จะ นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ร่วมงานที่ทำงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะลดอัตราการลาออก จะมีความสุขและ ช่วยเหลือกันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่ง ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความปรองดอง ความรักใคร่ ความผูกพันต่อ องค์กร ส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา สถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี รวมถึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายาม ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดย ไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม

4. ความกตัญญูทวีกตเวที กตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการะคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรากตเวที หมายถึง การแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยา มารยาท ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย

6. ความเสียสละ หมายถึง พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำกิจการใดให้สำเร็จลุล่วง โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

7. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

8. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง

9. ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน

10. ความเมตตา กรุณา หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

สุเทพ ปาลสาร (2555, น. 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดี ต่อดองค์การ ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

3. ความเคารพ (respect) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุข มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ และให้การยอมรับผู้อื่น

4. ความเป็นพลเมืองดี (citizenship) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับตนเอง ความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง และความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

5. ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

คำพร กองเตย (2560, น. 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง
2. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
3. ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง
5. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

Yukl (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การใช้อำนาจของผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใช้หลักการมากกว่าการใช้อำนาจกับผู้ตามในองค์การ
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์การ
3. การให้ความร่วมมือ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะพยายามใช้หลักการบูรณาการความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกครั้งเมื่อมีโอกาส
4. การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพัฒนาวิสัยทัศน์ตามความต้องการค่านิยม และแนวคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่
5. การตัดสินใจของผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความกล้าหาญในการตัดสินใจจัดการกับความเสี่ยง และกล้าตัดสินใจจัดการกับการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์การ
6. การสื่อสารและการเปิดเผยข้อมูล หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง จะเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นๆ
7. การตอบสนองต่อคำวิจารณ์ หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมและให้กำลังใจในการค้นหาคำตอบแก้ปัญหามากกว่าการยับยั้ง
8. การพัฒนาทักษะผู้ตาม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสนับสนุนผู้ตามให้มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

Kalshoven et al. (2011) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความซื่อสัตย์และเท่าเทียมทั้งในด้านของการวางหลักการและการตัดสินใจ
2. การแบ่งอำนาจ (Power Sharing) หมายถึง ผู้นำมอบอำนาจ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarification) หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ตามที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจถึงผลการปฏิบัติงานที่ผู้นำคาดหวัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. การดูแลผู้อื่น (People Orientation) หมายถึง การแสดงความเป็นห่วงเป็นใยผู้ตาม ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
5. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งผู้นำจะต้องมีสัจจะ ปฏิบัติได้ในสิ่งที่พูด และรักษาคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้ตาม
6. การแนะนำด้านจริยธรรม (Ethical Guidance) หมายถึง ผู้นำจะต้องตั้งกฎระเบียบ รวมถึงการปฏิบัติเชิงจริยธรรมให้กับผู้ตาม ด้วยการสื่อสาร ส่งเสริม สนับสนุน และให้รางวัลแก่ผู้ตามที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ได้ถูกกำหนดเอาไว้
7. ความใส่ใจในระยะยาว (Concern for Sustainability) หมายถึง การแสดงถึงการให้ความสำคัญ ความใส่ใจอย่างยั่งยืน ต่อสภาพแวดล้อมและสวัสดิการของสังคม ด้วยการคำนึงถึงผลของการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุมของการทำงาน

Grace et al. (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4V ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) คือ ความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม เริ่มต้นด้วยความเข้าใจและความมุ่งมั่นต่อค่านิยมหลักของผู้นำ โดยการค้นพบค่านิยมที่ประกอบขึ้นเป็นแก่นแท้ของตัวตนและแรงจูงใจของตนเอง
2. วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม ต้องมีความสามารถในการกำหนดกรอบการกระทำของ “สิ่งที่ควรจะเป็น”
3. การแสดงความคิดเห็น (Voice) คือ ผู้นำที่มีจริยธรรม จะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนให้ผู้อื่นทราบในลักษณะที่แท้จริง
4. คุณธรรม (Virtue) คือ ผู้นำที่มีจริยธรรม จะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องและดี มีการปฏิบัติพฤติกรรมที่มีคุณธรรม

Northouse (2013). กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การให้ความเคารพผู้อื่น หมายถึง การยอมรับศักยภาพของผู้ตาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย
2. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้นำที่เน้นกระทำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เน้นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง รวมถึงมีความรับผิดชอบในการให้บริการผู้อื่นด้วยการดูแลเอาใจใส่ และแบ่งปัน
3. การแสดงออกถึงความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องประพฤติให้ผู้ตามหรือทุกคนในองค์การเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบในกระบวนการบริหารจัดการได้
4. การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำจะต้องประพฤติให้ผู้ตามหรือทุกคนในองค์การ เกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือไว้วางใจ สามารถพึ่งพาได้ รวมถึงการไม่ปิดความรับผิดชอบ และให้เกียรติกับผู้ตาม
5. การใส่ใจผลประโยชน์ของชุมชน หมายถึง ผู้นำที่เน้นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือในองค์การ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย

Villirilli (2021) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่มีจริยธรรมสมควรได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น หมายถึง ผู้นำมุ่งมั่นที่จะนำเสนอข้อเท็จจริงตามที่เป็นอยู่ มีความยุติธรรม และสื่อสารกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา
2. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้นำต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสโดยไม่ลำเอียง ไม่ประณามพฤติกรรมและการยกย่ำที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนการกระทำอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้อื่น
3. ความเคารพ หมายถึง ผู้นำที่มีจริยธรรมเคารพผู้อื่นที่อยู่รอบตัว โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือคุณลักษณะที่ระบุตัวตน รวมถึงการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย
4. การยึดหลักคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำจะมีความน่าเชื่อถือขึ้นเมื่อคำพูดและการกระทำของผู้นำมีความสอดคล้องกัน
5. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในการยอมรับที่จะรับผิดชอบ น้อมรับอำนาจหน้าที่ที่มาพร้อมกันและตอบสนองในสถานการณ์ที่ท้าทายอยู่เสมอ

6. ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก หมายถึงการเปิดบทสนทนา การยอมรับคำติชม และการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงให้ผู้อื่นทราบ

สำหรับนักวิชาการที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560, น. 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษาสำนักในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

2. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

4. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจต่อตนเอง และผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

5. การสะท้อนความคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกระดับถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์โดยผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ วางแผนหรือแก้ไข้ปัญหา

6. ความน่าเชื่อถือ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง

7. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ จะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิด เมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

8. วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วมต่อวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2561, น. 9) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นล้วนเป็นคุณลักษณะที่ดั่งาม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา และตรงต่อความเป็นจริง เปิดเผย โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์กรและต่อผู้อื่น

2. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการจัดสรรทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม การปฏิบัติต่ออื่นด้วยความเท่าเทียมกัน มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง โดยยึดมั่นหลักการเป็นที่ตั้ง และคำนึงถึงผลของการปฏิบัติเป็นสำคัญ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไม่ดี เป็นความพร้อมรับผิดชอบ การยึดถือได้เชื่อมั่นได้ คำนับสัญญา และการไม่ปิดความผิดให้พ้นจากตน

5. ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีความเคารพให้เกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

6. การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือ การเปิดโอกาสและให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

บรรจพร แยมละมูล (2563, น. 15) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง รักษาสัญญา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ชุมชน และสังคมประเทศชาติ

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

3. ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

4. ความมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณงามความดี ความมีสำนึกดีในจิตใจ ถูกต้องตามจารีตประเพณีของตนเองผู้อื่นและสังคมโดยรวม

5. ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)	กระทรวงศึกษาธิการ	สุเทพ ปาลสาร (2555)	ชินชัฐธินิษา ทองสุข (2560)	คำพร กองเตย (2560)	ดาววรรณ วัฒนการ (2561)	บรรจงพร แฉ่มละมุล (2563)	Yuki (2010)	Kalshoven et al. (2011)	Grace (2013)	Northouse (2013)	Vilirilli (2021)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	*
2. ความซื่อสัตย์	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	*
3. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	7	*
4. ความเคารพนับถือ		✓		✓	✓	✓					✓	5	*
5. ความไว้วางใจ		✓	✓	✓	✓	✓						5	*
6. การมีวิสัยทัศน์			✓				✓		✓			3	

จากการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกความคิดเห็นของนักวิชาการที่มีความเห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำ 5 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ มาทำการศึกษาแต่ละตัวแปร แต่ละองค์ประกอบเพื่อนำมาสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ความยุติธรรม

ความยุติธรรม (Justice) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรกระทำอย่างเป็นธรรมต่อทุกคนโดยเท่าเทียม รวมถึงการตัดสินใจโดยไม่มีความลำเอียงหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งนักการศึกษาและหน่วยงานได้ให้ความหมายของความยุติธรรม ไว้ดังนี้

สุธาสนี แม้นญาตี (2554, น. 14) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

สมชาย เทพแสง และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2557) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน เป็นความถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม มีความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงหวั่นไหว ปราศจากอคติต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้นำที่ดีจะต้องวางปัญหาไว้ที่ศูนย์กลางของการตัดสินใจ ไม่มีใครควรได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, น. 353) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารอดเอาเปรียบ ให้เกียรติ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

กระทรวงยุติธรรม (2566) ให้คำนิยามของความยุติธรรม ว่าหมายถึง การยึดมั่นและยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน อุทิศตน

เพื่อความยุติธรรม กล่าวตัดสินใจและกล่าวที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามความถูกต้องเที่ยงตรง ทั้งตามกฎหมายและจริยธรรม

Brown (2007) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรม ในเรื่องการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง มีหลักความเป็นกลาง และมีความตรงไปตรงมา

Mowbray (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่สามารถอธิบายสภาพแวดล้อมโดยเข้าใจทั้งหมดและอธิบายอย่างชัดเจนโดยมีเหตุผล ผู้นำที่มีความยุติธรรมมักมีลักษณะดังนี้ มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยการตัดสินใจจะต้องให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกับทุกคน

กล่าวโดยสรุป ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ยึดหลักของความถูกต้อง มีการดำเนินการอย่างเที่ยงตรงและเป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังคำนึงถึงจริยธรรมในการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา

2. ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ (Integrity) เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสามารถและการกระทำของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ มีนักการศึกษาและหน่วยงานได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551, น. 50) ให้คำนิยามของความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริงความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

ผกา สัตยธรรม (2557, น. 32) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะที่ตรง ไม่คด ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลบลมคมใน คนซื่อสัตย์คือคนที่มีความจริงอยู่ในใจ มุ่งรักษาความจริง จริงใจ และรักษาคำมั่นสัญญา พูดว่าจะทำสิ่งใดก็ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ

เกตุม สาระบุรินทร์ (2561, น. 11) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา การปฏิบัติตนต่ออื่นด้วยความซื่อตรง และการไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

Scott (1965) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความจริงใจ ความซื่อตรงทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่เปิดเผยความจริง มีความจริงใจ ปราศจากการคดโกง มีความตรงไปตรงมา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง

กล่าวโดยสรุป ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาโดยที่มียึดมั่นในความถูกต้องและความเที่ยงตรง มีการรักษาความจริงและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด มีความตรงไปตรงมาในการดำเนินการและปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมาย โดยใช้ความซื่อตรงทั้งในพฤติกรรมทั้งกาย วาจา และใจ

3. ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรับผิดชอบของบุคคลที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นมืออาชีพในองค์กร ซึ่งมีนัยการศึกษาได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, น. 62) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ คุณลักษณะที่แสดงถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด

วรัญญู รีมรมย์ (2552) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ทำงาน และดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุด โดยรับรู้ว่าภารกิจที่ต้องการทำมีอะไรบ้าง ประกอบด้วยคุณลักษณะคือ มีการตัดสินใจ การมีวินัย มีความอดทนพากเพียร ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่อาชีพการงานของตนเอง

อารีย์ น้ำใจดี และ พิชญญา ยืนยาว (2562, น. 1446) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การบริหารด้วยความรับผิดชอบในผลของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ มีความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำใด ๆ ทั้งที่ตนเอง กระทำหรือผู้อื่นกระทำ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Canfield (1995) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี

Sharma (2002) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในเรื่องของการตรวจสอบได้ และยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมากกว่าผลึกความรับผิดชอบให้กับผู้อื่น รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้น และการยับยั้งชั่งใจในผลประโยชน์ด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาถึงการรับภาระหน้าที่และสำนึกในหน้าที่ทำงานอย่างเต็มที่ สามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี รวมถึงมีความอดทนอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม มีความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ (Trust) เป็นพฤติกรรมที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคนในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำ การแสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อผู้บังคับบัญชา และองค์การ

Cook & Wall (1980) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของผู้บริหาร

Mayer, Davis & Schoorman (1995) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกของความเชื่อใจ ความมั่นใจ ความเชื่อถือได้ ด้วยความสมัครใจ ซื่อสัตย์ มั่นคง และยุติธรรม ทั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และยังคงคาดหวังในการกระทำให้เกิดเป็นสิ่งที่ประนีประนอมต่อกัน

Mishra (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลนั้น ที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ สนใจ ห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือได้

Whitney (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งอื่นใด

Marshall (2000) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีจ้อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Ford (2010) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การหรือบุคคลอย่างเต็มที่ และให้การสนับสนุนบุคลากรขององค์การ โดยมีเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาโดยมีคุณลักษณะที่แสดงถึง ความมั่นใจ สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือที่มีต่อองค์การหรือบุคลากรในองค์การ พร้อมให้การสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในองค์การ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

5. ความเคารพนับถือ

ความเคารพนับถือ (Respect) เป็นการแสดงออกถึงการให้ความเคารพในค่านิยม คุณค่า และสิทธิของผู้อื่น ซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานได้ให้ความหมายของความเคารพนับถือ ไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมาย ความเคารพนับถือ ว่าหมายถึง การยอมรับตระหนักในคุณค่าความดีของตน ของผู้อื่นที่ใกล้ชิดในสังคม และของเพื่อนมนุษย์ โดยการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

คำพร กองเตย (2560, น. 12) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสุภาพ และมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

บรรจพร เข้มละมุล (2563, น. 15) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้มีความสุภาพ มีความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และให้การยอมรับผู้อื่น

Mowbray (2009) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง การแสดงออกถึงการเคารพ ให้เกียรติคนอื่น ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รวมถึงการ แสดงออกถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

Villirilli (2021) กล่าวว่า ความเคารพนับถือ หมายถึง ผู้นำที่มีจริยธรรมเคารพผู้อื่นที่อยู่รอบตัว โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือคุณลักษณะที่ระบุตัวตน รวมถึงการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย

กล่าวโดยสรุป ความเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกด้วยความ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสุภาพ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเคารพให้เกียรติคนอื่น ใช้ ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการแสดงออกอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง ไม่ล่วงเกินและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

3.1 ความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organization commitment) เกิดจากความรู้สึกของ บุคลากรในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันยึดติด หรือเป็นความต้องการผูกพันที่มีเหตุผลหรือความ

จำเป็นที่จะผูกพัน ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กร ดังต่อไปนี้

อนันต์ มณีรัตน์ (2559, น. 18) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกในการพยายามอย่างสุดความสามารถ พุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

อัญชญา คำสอด (2559, น. 15) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่น ตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์กรผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกพอใจรักและหวงแหน เชื่อมมั่น ตระหนักถึงความผูกพัน จากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กรของตน ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ตั้งใจที่จะยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร มีส่วนร่วม และแสดงตนอย่างเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์กรมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560, น. 16) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง สภาพทางจิตใจเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น ซึ่งจะแสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่มีความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ใส่ความพยายามที่เกินกว่าหน้าที่ (Discretionary effort) ใส่ใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ศิโรธร อยู่ฤทธิ์ (2560, น. 12) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากการแสดงตนเป็นกลุ่มเดียวกันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร พุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามความสามารถที่มีเพื่อสร้างผลงานให้กับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

สมชาย หิรัญกิตติ (2560, น. 76) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้สมาชิกมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำการสิ่งที่ดีให้กับกลุ่ม เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของกลุ่มต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม

อนุสรฯ สิงห์โต (2561, น. 40) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่พนักงานแสดงตนเป็นอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่าง

แรงกล้า ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

Kanter (1968, pp. 499-517) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร

Woodruffe (2006) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือความพยายามในการอุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงาน

Klein, Molloy & Brinsfield (2012) กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง สายใยทางจิตใจที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจของบุคคล อันเป็นผลสะท้อนจากความต้องการรับผิดชอบ และอุทิศตนต่อเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความเต็มใจ ความเสียสละ ความจงรักภักดี และมีทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของสมาชิกในองค์กรได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญ ดังนี้

โสมย์สิริ มูลทอง (2556, น. 14) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่าการที่หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

อิทธิพันธ์ ยายอด (2557, น. 17) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เพราะสามารถช่วยลดอัตราการย้ายเข้า ย้ายออก ลดการขาดงาน ลดการมาทำงานสาย ผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดการแทรกแซงจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ครูเข้าร่วม

กิจกรรมต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธา ความเชื่อมั่น มีความรักความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งอุทิศตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ศิริพร พรหมโสภา (2559, น. 20) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากสมาชิกขององค์การทำให้ความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจ พยายามทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันที่มีต่อองค์การ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ยังมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานอย่างสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีแรงบันดาลใจ ผลักดันนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสู่ความมีประสิทธิภาพ และช่วยลดการย้ายเข้า ย้ายออก และลดการขาดงานของบุคลากร

3.3 องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ความผูกพันที่มีต่อองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การไว้หลายประเด็น ดังนี้

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554, น. 19) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครู แบ่งได้ 3 มิติ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะคงความเป็นครู มีความเชื่อและความศรัทธา มีความภาคภูมิใจ รวมถึงเห็นคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ต้องการคงความเป็นครู มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ต้องการคงความเป็นครู ด้วยตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนาน รู้สึกว่าได้ทุ่มเท ลงทุนในวิชาชีพครู รู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรับรู้ถึงผลเสียหากลาออก

จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560, น. 26) ได้สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนยอมรับเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามศักยภาพ ด้วยความพยายามและทุ่มเท

3. การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ และเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน

4. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรมีผลงานเป็นที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงระบบการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและรักที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรไม่เปลี่ยนไปอยู่ที่อื่น แม้ที่อื่นจะดีกว่า

6. ความพึงพอใจในองค์การ หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การนี้ต่อไป และมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่

ผาสุก สุมามาลย์กุล (2560, น. 21) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครู แบ่งได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การแสดงออกทางการพูดถึงโรงเรียนในทางบวก (Say) หมายถึง การกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ดี สื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนในทางชื่นชม และไม่เอาข้อเสีย จุดด้อยของโรงเรียนไปพูด

2. การแสดงความต้องการทำงานกับโรงเรียนในระยะยาว (Stay) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นสมาชิกของโรงเรียน มีความพึงพอใจและไม่ต้องการหรือสนใจในการมองหาสถานที่ทำงานใหม่

3. การทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อโรงเรียน (Strive) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน ต้องการไปให้ถึงเป้าหมายพร้อมทั้งยินดีและเต็มใจทำสิ่งที่เกินกว่าหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือเป้าหมายของโรงเรียน

Buchanan (1974) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมแล้ววัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนว่าองค์การเป็นของตน

2. ความร่วมมือในการทำงานกับองค์การ (involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีความเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร

Richard & Poter (1983) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

2. ความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรอย่างแน่วแน่ โดยไม่คิดจะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภาคภูมิใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมาย ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมในการทำงานต่อไป เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม แสดงออกในรูปของความจงรักภักดี เสียสละ และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ

Mayer & Schoorman (1995) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การ โดยเสนอไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันในเชิงคุณค่า (Value commitment) คือ ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การและความตั้งใจที่จะทำในนามขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance commitment) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานสูงจะถูกจูงใจให้เข้าร่วมและมีความตั้งใจคงอยู่หรือมีการลาออกน้อย

จากการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู โดยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (Organization Commitment)	จิระวัฒน์ ต้นสกุล	จิรภา อินจันทร์สุข และ	ผาสึก สุมาลัยกุล	Buchanan (1974)	Mowday et al.	Richard & Poster	Allen & Meyer	Meyer & Schoorman	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	*
2. ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของ องค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	*
3. ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ			✓	✓	✓	✓	✓		5	*
4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	✓	✓	✓				✓	✓	5	*

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organization Commitment)	จิระวัฒน์ ต้นสกุล จิรภา อินจันทร์สุข และ ผาศึก สุมาลย์กุล Buchanan (1974) Mowday et al. Richard & Poster Allen & Meyer Meyer & Schoorman ความถี่ องค์ประกอบที่เลือก
5. การมีโอกาสในความก้าวหน้า	✓ 1
6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓ 1
7. ความพึงพอใจในองค์กร	✓ 1

จากการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาจากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกความคิดเห็นของนักวิชาการที่มีความเห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้องค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อยู่ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร
3. ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
4. ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำ 4 องค์ประกอบ ของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์ มาทำการศึกษาแต่ละตัวแปร แต่ละองค์ประกอบเพื่อนำมาสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.4 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยบุคลากรจะมีเป้าหมาย มีความเชื่อ และมีวิสัยทัศน์เดียวกันกับองค์กร มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไว้ดังนี้

จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560, น. 26) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ

ณรรช หลักชัยกุล (2563, น. 6) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับค่านิยมในองค์กรร่วมกัน มีความเชื่อร่วมกัน มีความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน โดยค่านิยมร่วมเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์การนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น จนเกิดเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน

Buchanan (1974) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนว่าเป็นองค์การของตนเช่นกัน

Steers (1977) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

Mowday et al. (1979) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลในองค์การยินยอมและเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ

ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ เป็นความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มที่ โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ ไว้ดังนี้

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554, น. 19) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากร

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560, น. 8) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรในการทำงาน ต้องการไปให้ถึงเป้าหมายพร้อมทั้งยินดีและเต็มใจทำสิ่งที่เกินกว่าหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือเป้าหมายของโรงเรียน

ณรรช หลักชัยกุล (2563, น. 6) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานถึงการเสียสละ ทุ่มเทเวลา มีส่วนร่วม กระตือรือร้น และมีความตั้งใจเป็นพิเศษด้วยความสมัครใจ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การตามบทบาทของตนเอง

Steers (1977) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ของบุคลากร เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

Schaufel & Bakker (2004) กล่าวว่า ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกายให้กับงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงความตั้งใจและความเสียสละในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ

ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงการมีความใส่ใจ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การไว้ดังนี้

Blau & Scotts (1962) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะอยู่ในองค์การร่วมกัน โดยสมาชิกในองค์การจะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์การ และจะไม่ยอมออกจากงานในกรณีที่องค์การมีประสิทธิผลลดลง

Hirschman (1970) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป ถึงแม้ผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์การก็ตาม

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และมีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ

Baron (1996) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การหรือเจตคติต่อองค์การที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าคุณมีความเชื่อมั่นศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิก

Mccarthy (1998) กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างบริษัทและพนักงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์การ และนำมาซึ่งความจงรักภักดี

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกด้วยความเต็มใจ โดยมีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา มีความปรารถนาต้องการที่จะอยู่กับองค์การ รักหวงแหนต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ยอมลาออกหรือออกจากองค์การ

4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมและมีทัศนคติในทิศทางบวกของบุคลากร โดยสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไว้ดังนี้

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555, น. 85) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งจะปฏิบัติด้วยความเต็มใจนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ชนินทร์ เตมีรักษ์ (2557, น. 9) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยพร้อมจะสนับสนุนและตอบสนองเป้าหมายขององค์การ เพื่อเป็นพลังสำคัญให้องค์การคงอยู่ได้ตลอดไป

ผาสุก สุขามาลย์กุล (2560, น. 7) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ดี สื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนในทางชื่นชม และไม่เอาข้อเสีย จุดด้อยของโรงเรียนไปพูด

Steers & Porter (1983) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของสถานศึกษา ต้องการและตั้งใจปฏิบัติงานในสถานศึกษา นี้ตลอดไป การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา และพร้อมที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าตนเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

Newstrom & Davis (1997) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

กล่าวโดยสรุป การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในองค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทางที่ดี และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

4. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

4.1 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี

อ่างทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาในสังกัดระดับมัธยมศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 26 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 64 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,026 คน และมีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 18,335 คน โดยอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยจัดให้มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบสามารถปรับตัวเข้ากับโรคอุบัติใหม่

4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21

5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

1. มีนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทัวถึง และเท่าเทียม
3. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการที่สุขภาวะที่ดี
4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategic Issues)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร (Core Values : STCI)

“จิตบริการ ทีมงานมาตรฐาน ประสานความร่วมมือ ยึดถือความสุจริต”

S : Service Mind = จิตบริการ

T : Team Work = ทีมงานมาตรฐาน

C : Collaboration = ประสานความร่วมมือ

I : Integrity = ยึดถือความสุจริต

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีหน้าที่ดูแลพื้นที่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง โดยโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรีแบ่งตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน รวมโรงเรียนในพื้นที่จังหวัด

สิงห์บุรีทั้งสิ้น 12 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนรวม 7,141 คน มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 404 คน และโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดอ่างทองแบ่งตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 8 โรงเรียน รวมโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดอ่างทองทั้งสิ้น 14 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนรวม 11,194 คน มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 622 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566)

การวิจัยในครั้งนี้จะใช้บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรีและอ่างทองแบ่งตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนครู นักเรียน และโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจังหวัด ปีการศึกษา 2565

ขนาดของโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	สิงห์บุรี		
	1. โรงเรียนสิงห์บุรี	142	2,833
	อ่างทอง		
	1. โรงเรียนสตรีอ่างทอง	152	3,005
	2. โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม	149	2,821
ขนาดใหญ่	สิงห์บุรี	-	-
	อ่างทอง		
	1. โรงเรียนวิเศษไชยชาญ(ตันติวิทยานุกูมิ)	75	1,519
ขนาดกลาง	สิงห์บุรี		
	1. โรงเรียนอินทร์บุรี	70	1,377
	2. โรงเรียนบางระจันวิทยา	54	1,051
	อ่างทอง		
	1. โรงเรียนโพธิ์ทอง(จินตามณี)	55	1,201
	2. โรงเรียนป่าโมกซ์วิทยานุกูมิ	38	596
	3. โรงเรียนสามโก้วิทยาคม	32	619

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน		จังหวัด	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
ขนาดเล็ก	สิงห์บุรี			
	1. โรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร		24	379
	2. โรงเรียนสิงห์พาทู (ประสานมิตรอุปถัมภ์)		19	330
	3. โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม		20	343
	4. โรงเรียนศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา		15	219
	5. โรงเรียนพรหมบุรีรัชดาภิเษก		12	176
	6. โรงเรียนศรีวินิตวิทยาคม		12	173
	7. โรงเรียนทองเอนวิทยา		12	109
	8. โรงเรียนหัวไผ่วิทยาคม		11	74
	9. โรงเรียนบ่างแปงวิทยา		13	77
	อ่างทอง			
	1. โรงเรียนแสวงหาวิทยาคม		29	455
	2. โรงเรียนบางเสด็จวิทยาคม		12	189
	3. โรงเรียนราชสถิตย์		15	214
	4. โรงเรียนร้วหัววิทยาคม		14	153
	5. โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม		13	136
	6. โรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง		12	120
	7. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม		12	77
	8. โรงเรียนไผ่วงวิทยา		14	89
รวม			1,026	18,335

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566

จากตารางที่ 2.3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีโรงเรียนที่อยู่ในความกำกับดูแลจำนวนทั้งสิ้น 26 โรงเรียน จำนวนครู 1,026 คน จำนวนนักเรียน 18,335 คน

นอกจากนี้การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ข้อมูลวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี
และอ่างทอง ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงวิทยฐานะของครู จำแนกตามจังหวัดและโรงเรียน ปีการศึกษา 2565

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา				
		ครู ผู้ช่วย	ครู	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	รวม
สิงห์บุรี	1. โรงเรียนสิงห์บุรี	8	33	45	56	142
	2. โรงเรียนอินทร์บุรี	2	33	17	18	70
	3. โรงเรียนบางระจันวิทยา	6	19	15	14	54
	4. โรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร	5	13	2	4	24
	5. โรงเรียนสิงห์พาทู (ประสานมิตร อุปถัมภ์)	3	7	7	2	19
	6. โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม	5	7	4	4	20
	7. โรงเรียนศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา	3	4	7	1	15
	8. โรงเรียนพรหมบุรีรัชดาภิเษก	1	5	3	3	12
	9. โรงเรียนศรีวินิตวิทยาคม	2	9	0	1	12
	10. โรงเรียนทองเอนวิทยา	3	3	3	3	12
	11. โรงเรียนหัวไผ่วิทยาคม	4	3	1	3	11
	12. โรงเรียนบั้งแบ้งวิทยา	1	9	0	3	13
อ่างทอง	1. โรงเรียนสตรีอ่างทอง	12	57	34	49	152
	2. โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม	10	66	42	31	149
	3. โรงเรียนวิเศษไชยชาญ(ตันติวิทยานุกูมิ)	14	27	23	11	75
	4. โรงเรียนโพธิ์ทอง(จินตามณี)	10	19	12	14	55
	5. โรงเรียนป่าโมกข์วิทยานุกูมิ	8	12	11	7	38
	6. โรงเรียนสามโก้วิทยาคม	4	9	9	10	32
	7. โรงเรียนแสวงหาวิทยาคม	4	9	7	9	29
	8. โรงเรียนบางเสด็จวิทยาคม	1	7	0	4	12
	9. โรงเรียนราชสถิตย์	2	10	2	1	15

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา				
		ครู ผู้ช่วย	ครู	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	รวม
	10. โรงเรียนรพีพรวิทยาลัย	2	6	3	3	14
	11. โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาลัย	3	6	2	2	13
	12. โรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง	4	4	3	1	12
	13. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม	1	4	3	4	12
	14. โรงเรียนไผ่วงวิทยา	5	5	4	0	14
	รวม	123	386	259	258	1,026

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566

จากตารางที่ 2.4 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีจำนวนครูที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด 1,026 คน โดยแบ่งตามวิทยฐานะได้แก่ วิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษรวมทั้งสิ้น 258 คน วิทยฐานะในระดับชำนาญการรวมทั้งสิ้น 259 คน ดำรงตำแหน่งครุรวมทั้งสิ้น 386 คน และดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย 123 คน

และการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ข้อมูลเรื่องอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามจังหวัด ปีการศึกษา 2565

จังหวัด	โรงเรียน	ช่วงอายุ			
		31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	รวม
สิงห์บุรี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	3	5	3	11
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	9	5	3	17
อ่างทอง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	6	6	3	15
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	12	7	2	21
	รวม	30	23	11	64

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566

จากตารางที่ 2.5 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด 64 คน โดยแบ่งตามช่วงอายุได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 30 คน ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 23 คน และช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 11 คน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีทิศทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสรรณะทางวิชาชีพ และมีแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลจำนวนทั้งสิ้น 26 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน จำนวนครู 1,026 คน จำนวนนักเรียน 18,335 คน โดยแบ่งช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.87 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 35.94 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 17.19 และแบ่งครูตามวิทยะฐานะ คือ วิทยะฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 25.15 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 25.24 ครู ร้อยละ 37.62 และครูผู้ช่วย ร้อยละ 11.99

4.2 ผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการบริการทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาหลัก เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เป็นต้น ผลการดำเนินการจัดการศึกษาสรุป (รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2565) ดังตารางที่ 2.6 และ ตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	ระดับประเทศ	ระดับ สพฐ.	ระดับ สพม.	สปม. – ประเทศ	สปม. – สปฐ.
ภาษาไทย	51.19	52.13	58.12	+6.93	+5.99
ภาษาอังกฤษ	31.11	30.79	32.92	+1.81	+2.13
คณิตศาสตร์	24.47	24.75	27.47	+3.00	+2.72
วิทยาศาสตร์	31.45	31.67	34.07	+2.62	+2.40
เฉลี่ยรวม 4	34.56	34.84	38.14	+3.59	+3.31
กลุ่มสาระ					

จากตารางที่ 2.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ทุกรายวิชา (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สูงกว่าทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ

ตารางที่ 2.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	ระดับประเทศ	ระดับ สพฐ.	ระดับ สพม.	สปม. – ประเทศ	สปม. – สปฐ.
ภาษาไทย	46.40	47.74	49.66	+3.26	+1.92
สังคมศึกษา	36.87	37.45	39.29	+2.42	+1.84
ภาษาอังกฤษ	25.56	25.83	26.28	+0.72	+0.45
คณิตศาสตร์	21.28	21.83	22.50	+1.22	+0.67
วิทยาศาสตร์	28.65	29.04	29.45	+0.80	+0.41
เฉลี่ยรวม 5	31.75	32.38	33.44	+1.69	+1.06
กลุ่มสาระ					

จากตารางที่ 2.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ทุกรายวิชา (ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สูงกว่าทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ

สรุปได้ว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกรายวิชา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สูงกว่าทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ

และผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประจำปีงบประมาณ 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ดังตารางที่ 2.8 และตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.8 แสดงผลการประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 มาตรฐาน

มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ	4	ดีมาก
มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	5	ดีเยี่ยม
มาตรฐานที่ 3 สมรรถนะผลการบริหารและการจัดการศึกษา	5	ดีเยี่ยม
สรุปภาพรวม	5	ดีเยี่ยม

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566

จากตารางที่ 2.8 พบว่า ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 มาตรฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม

ตารางที่ 2.9 แสดงผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่
ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการประเมินของ สพม. สิงห์บุรี อ่างทอง	ปี 2564	ปี 2565	ผลต่างคะแนน
ผลการประเมิน ITA	ระดับ B คะแนนเฉลี่ย 80.73	ระดับ A คะแนนเฉลี่ย 94.50	เพิ่มขึ้น 13.77%

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566

จากตารางที่ 2.9 พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
สำนักงานเขตพื้นที่ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้คะแนน 94.50 อยู่ในระดับ A โดย
เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 13.77%

สรุปได้ว่า ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของตาม
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 มาตรฐาน
อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม และผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขต
พื้นที่ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ในระดับ A

4.3 การพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้กำหนดกรอบ
ยุทธศาสตร์และเป้าหมายความสำเร็จตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบาย
ไปสู่การปฏิบัติอย่างรูปธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ การดำเนินการพิจารณาในรูปของคณะกรรมการ
โดยกำหนดโครงการ / กิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ และ
จุดเน้น โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ปลอดภัยทุกรูปแบบ

1. โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและสร้างภูมิคุ้มกันกับนักเรียน (รวมกิจกรรม
รณรงค์ป้องกันภัยจากสื่อ Social)

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ

ที่ 21

1. โครงการขับเคลื่อนนโยบาย วิถีใหม่วิถีคุณภาพ
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะครูผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
3. โครงการศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs)
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
6. โครงการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการทางวินัยและกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

1. โครงการนิเทศการจัดการศึกษาทั้งระบบ
2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
3. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (อบรม SMSS/AMSS)
4. โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพม. สิงห์บุรี อ่างทอง

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีนโยบาย กลยุทธ์ และจุดเน้นพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่องของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ศัจฉรินทร์ แก้ววงศศิริ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ คณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการดูแล 2) องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี 3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 4) องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ และ 5) องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ ตอนล่างไปสู่การปฏิบัติมี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคี เครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม 2) การปรับปรุงหลักสูตรด้านจริยธรรมโดยการบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมในหลักสูตรให้มีความต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาโดยเน้น จริยธรรมด้านการเรียนการสอน จริยธรรมในการวิจัยตลอดจนจริยธรรมในการจัดโครงการเพื่อ พัฒนาคณาจารย์ 3) การรณรงค์ให้ทุกคนเขามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความน่าเคารพ ความเป็นพลเมืองดี ความยุติธรรม ความน่าไว้วางใจ และความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเคารพ เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ณัฐพร มั่นคง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของครูที่ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของครูที่ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) คุณลักษณะของครูที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับคุณลักษณะของครูที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลชนก ราชสง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดสถานศึกษาที่บริหารที่ต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

สุทวารรณ สอนแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเคารพ (X3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่

สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X4) ด้านความยุติธรรม (X5) ด้านความรับผิดชอบ (X2) และด้านความไว้วางใจ (X1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 76.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร

สุธีภรณ์ นามอุตวงษ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปร 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ

ชยาณี ภูโคกหิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสถานศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างในความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มี 5 ด้าน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 3.1) ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้ตระหนักถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรได้คิดค้นและมีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเองตามความสามารถและความถนัด จัดสวัสดิการต่างๆของโรงเรียนให้กับครูทุกคนและสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพ 3.2) ด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมพบปะกับชุมชนเป็นประจำ สม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมผลงานของโรงเรียนออกสู่ชุมชน จัดกิจกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเสมอ 3.3) ด้านความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินงานของโรงเรียนและสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน 3.4) ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมการพบปะกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่โรงเรียนได้สร้างให้ชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3.5) ด้านความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกตามความสามารถและความถนัด มอบหมายงานให้ครูให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดระบบการบริหารให้ปลอดภัยโปร่งและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้พัฒนาศักยภาพ ด้านวิชาชีพของตนอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ยกย่องและให้เกียรติครูในการปฏิบัติงานตามวาระและโอกาสต่างๆอยู่เสมอ

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน เอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษา 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนแนวคิดความผูกพันของครู และแนวคิดความผูกพันนักเรียน 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารโรงเรียนเอกชน 3) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารโรงเรียนเอกชน 4) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันมี 6 องค์ประกอบ คือ การทำงานที่มีความหมาย ฝ่ายบริหารร่วมปฏิบัติงานและตัดสินใจอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การให้โอกาสก้าวหน้า การมีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม กรอบแนวคิดความผูกพันของครูต่อโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ คือ พุดถึงโรงเรียนในทางบวก ต้องการทำงานกับโรงเรียนในระยะยาว ทุ่มเทและอุทิศตนทำงานเกินกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่องานและเป้าหมายของโรงเรียน และกรอบแนวคิดความผูกพันของนักเรียนต่อโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันทางพฤติกรรม ความผูกพันทางอารมณ์ และความผูกพันทางปัญญา 2. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเอกชน ตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด 3. จุดแข็งคือการที่โรงเรียนสามารถสร้างความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำให้แก่ครูและนักเรียน จุดอ่อนคือ การที่โรงเรียนให้โอกาสก้าวหน้าแก่ครูและนักเรียน สภาพสังคมและเทคโนโลยีเป็นโอกาส และสภาพ เศรษฐกิจ การเมืองและนโยบายรัฐบาลเป็นภาวะคุกคาม 4. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียนประกอบด้วย 6 กลยุทธ์หลัก คือ 1) เสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ปรับเปลี่ยนการทำงานของครูและนักเรียนให้เป็นการทำงานที่มีความหมายด้วยเทคโนโลยี และกิจกรรมสร้างสรรค์ 3) เร่งพัฒนาการให้ความช่วยเหลือ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและกิจกรรมการเรียนของนักเรียน 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกให้เป็นกลไกพื้นฐานในการสร้างความผูกพันของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่องยาวนาน 5) ยกกระตือการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อครูและนักเรียนอย่างมีนวัตกรรม 6) พัฒนาความไว้วางใจในภาวะผู้นำให้มั่นคง โดยมีกลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ 46 วิธีดำเนินการ

ยุพา กิจสงเสริมกุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ขนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความศรัทธา ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับค่านิยมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร

2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ตำแหน่งสถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำความร่วมกัน เข้าใจงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน และยังให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อผู้นำอีกด้วย

Larsen, Mixon & Irons (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของหลักสูตรการฝึกอบรมจริยธรรมในโครงการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษากับโรงเรียนจริยธรรมซึ่งมีนโยบายการฝึกอบรมและโครงการทางภาวะผู้นำ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจถึงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารจัดให้มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมกับโรงเรียนที่ไม่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรม

ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับนโยบายโรงเรียนและแนวปฏิบัติของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีหลักสูตรวิชาจริยธรรมผู้บริหารของโรงเรียนมีทัศนคติและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Davis (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำ คุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียนตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับการรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิดู ผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่า คำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาส ซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์ นี้พบว่า 1. ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2. ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการที่มีเพื่อความสำเร็จภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งทิ้งมลาย อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธาจะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่

Toytok & Kapusuzoglu (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการโรงเรียนที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ (การรับรู้ของครู) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การ ในการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การสูง พบว่า ยิ่งผู้จัดการโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงแสดงถึงการรับรู้ในเชิงบวกของครูต่อวัฒนธรรมองค์การที่เพิ่มขึ้น

5.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ

Hrebiniak & Alutto (1972) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่ามีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์การมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ เรื่องสถานภาพสมรสพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เรื่องระดับการศึกษาพบว่า มี

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแบบผกผัน คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำ ส่วนคนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจะเกิดความผูกพันต่อองค์การในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบาย การให้รางวัลตอบแทนขององค์การ หรือความก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์การลดลง

Porter (1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่ และกลุ่มลาออกใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

Behery (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเหมาะสมของงานระหว่างบุคลากรกับองค์การ และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การ มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลคั่นกลางของข้อตกลงทางใจ โดยมีผู้เข้าร่วมการสำรวจทั้งหมด 960 ราย จาก 16 บริษัทรายใหญ่ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับองค์การ และความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับงาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจนกับความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การ นอกจากนี้ยังได้พบว่าข้อตกลงทางใจ เป็นตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่านบางส่วน เพราะว่าความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับองค์การ บุคลากรกับงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสังเคราะห์แนวคิดของ Yuki (2010), Kalshoven et al. (2011), Grace (2013), Northouse (2013), Villirilli (2021), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สุเทพ ปาลสาร (2555), ขนิษฐณีญา ทองสุข (2560), คำพร กองเตย (2560), ดาวรุกรรณ ถวิลการ (2561) และ บรรจพร แยมละมุล (2563) และกรอบแนวคิดความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษาโดยการสังเคราะห์แนวคิดของ Buchanan (1974), Mowday et al. (1982), Richard & Poster (1983), Allen & Meyer (1990), Meyer & Schoorman (1992), จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554), จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560), และ ผาสุก สุมา มาลย์กุล (2560) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,026 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบกับตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดใหญ่พิเศษ	443	123
2	ขนาดใหญ่	75	21
3	ขนาดกลาง	249	69
4	ขนาดเล็ก	259	72
	รวม	1,026	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความเคารพนับถือ จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดความสมบูรณ์และความถูกต้อง ตลอดจนความครอบคลุมของเนื้อหาในข้อคำถามทุกข้อ หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แล้วผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา หรือวัดผลการศึกษา จำนวน 1 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ของข้อคำถามแต่ละข้อที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจและพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งแนะแนวทางในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และได้ให้ค่าน้ำหนักคะแนนโดยข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้

2.2.5 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .96 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเท่ากับ .92 (ภาคผนวก ข)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อแจ้งครูในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ พร้อมสอดซองติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืน ภายในระยะเวลา 15 วัน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมา รอบที่ 1 จำนวน 224 ฉบับ และ รอบที่ 2 จำนวน 61 ฉบับ รวมเป็น 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้เกณฑ์แปลผลระดับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 100) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

0.01–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้เกณฑ์แปลผลระดับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2545, น. 100) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

0.01 – 1.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 316)

0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สูงกว่า 0.91 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X1 แทน	ด้านความยุติธรรม
X2 แทน	ด้านความซื่อสัตย์
X3 แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X4 แทน	ด้านความไว้วางใจ
X5 แทน	ด้านความเคารพนับถือ
X _{tot} แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y1 แทน	ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
Y2 แทน	ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ
Y3 แทน	ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ
Y4 แทน	ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
Y _{tot} แทน	ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา
M แทน	ค่าเฉลี่ย
SD แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	77	26.53
- หญิง	208	73.47
รวม	285	100.00
อายุ		
- 20 – 30 ปี	25	8.81
- 31 – 40 ปี	156	54.75
- 41 – 50 ปี	59	20.63
- มากกว่า 50 ปี	45	15.81
รวม	285	100.00
สถานภาพ		
- โสด	135	47.39
- สมรส	150	52.61
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	25	8.81
- 5 - 15 ปี	177	62.14
- 16 - 25 ปี	33	11.62
- มากกว่า 25 ปี	50	17.43
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 73.47 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 52.61 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 15 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 62.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1	ด้านความยุติธรรม	4.25	0.62	มาก
2	ด้านความซื่อสัตย์	4.37	0.61	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.55	มาก
4	ด้านความไว้วางใจ	4.12	0.73	มาก
5	ด้านความเคารพนับถือ	4.35	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.37, SD = 0.55$) และด้านความซื่อสัตย์ ($M = 4.37, SD =$

0.61) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ ($M = 4.35, SD = 0.55$) ด้านความยุติธรรม ($M = 4.25, SD = 0.62$) และด้านความไว้วางใจ ($M = 4.12, SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความยุติธรรม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักของความถูกต้อง	4.20	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและยึดหลักตามกฎหมาย	4.35	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีจริยธรรม	4.27	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา	4.18	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและยึดหลักตามกฎหมาย ($M = 4.35, SD = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีจริยธรรม ($M = 4.27, SD = 0.67$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักของความถูกต้อง ($M = 4.20, SD = 0.72$) และผู้บริหาร

สถานศึกษาบริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา ($M = 4.18$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความซื่อสัตย์

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง	4.39	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	4.28	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเคร่งครัด	4.38	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย	4.41	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ($M = 4.41$, $SD = 0.66$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ($M = 4.39$, $SD = 0.66$) ผู้บริหาร

สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเคร่งครัด ($M = 4.38, SD = 0.66$) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ($M = 4.28, SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความรับผิดชอบ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	4.36	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี	4.34	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนอดกลั้น และมีความยับยั้งชั่งใจ	4.29	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม	4.44	0.59	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ และมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.40	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($M = 4.37, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม ($M = 4.44, SD = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ และมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($M = 4.40, SD = 0.66$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ($M = 4.36, SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี ($M = 4.34, SD = 0.72$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น และมีความยับยั้งชั่งใจ ($M = 4.29, SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความไว้วางใจ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร	4.07	0.76	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	4.10	0.78	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร พร้อมสนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.18	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย		4.12	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12, SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร พร้อมสนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.18, SD = 0.80$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ($M = 4.10, SD = 0.78$) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร ($M = 4.07, SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเคารพนับถือ

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี	4.57	0.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง	4.23	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.32	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.18	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความเคารพนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($M = 4.57, SD = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($M = 4.44, SD = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติและไม่ละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น ($M = 4.32, SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ($M = 4.23, SD = 0.71$) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($M = 4.18, SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.31	0.56	มาก
2	ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร	4.55	0.47	มากที่สุด
3	ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร	4.40	0.56	มาก
4	ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.53	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.45	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, SD = 0.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร ($M = 4.55, SD = 0.47$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($M = 4.53, SD = 0.48$) ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ($M = 4.40, SD = 0.56$) และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($M = 4.31, SD = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ครูแสดงออกถึงการยินยอมและมีความเข้าใจในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.31	0.57	มาก
2	ครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.31	0.65	มาก
3	ครูแสดงออกถึงความรู้สึกและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.32	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31, SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแสดงออกถึงความรู้สึกและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้สำเร็จตาม

เป้าหมาย ($M = 4.32, SD = 0.62$) รองลงมา ได้แก่ ครูแสดงออกถึงการยินยอมและมีความเข้าใจในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($M = 4.31, SD = 0.57$) และครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($M = 4.31, SD = 0.65$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความทุ่มเทเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.58	0.53	มากที่สุด
2	ครูมีความเสียสละในการทำงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
3	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	0.53	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.55	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความทุ่มเทเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.55, SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ($M = 4.58, SD = 0.53$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($M = 4.53, SD = 0.53$) และครูมีความเสียสละในการทำงาน ($M = 4.53, SD = 0.56$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
2	ครูมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อ สถานศึกษา	4.44	0.67	มาก
3	ครูมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษา และไม่มีความคิดในการที่จะขอย้าย หรือลาออกจากสถานศึกษา	4.26	0.65	มาก
4	ครูรู้สึกรัก ห่วงแทน และต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ของสถานศึกษา	4.34	0.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.40	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการ
ปฏิบัติงาน ($M = 4.53$, $SD = 0.56$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อ
สถานศึกษา ($M = 4.44$, $SD = 0.67$) ครูรู้สึกรัก ห่วงแทน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
($M = 4.34$, $SD = 0.75$) และครูมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และไม่มีความคิด
ในการที่จะขอย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษา ($M = 4.26$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.46	0.53	มาก
2	ครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเอง	4.51	0.65	มากที่สุด
3	ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.52	0.59	มากที่สุด
4	ครูมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานศึกษาในทางบวก	4.56	0.56	มากที่สุด
5	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา	4.63	0.55	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.54	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54, SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ($M = 4.63, SD = 0.55$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานศึกษาในทางบวก ($M = 4.56, SD = 0.56$) ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา ($M = 4.52, SD = 0.59$) ครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเอง ($M = 4.51, SD = 0.65$) และครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($M = 4.46, SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) รายละเอียด ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา				
	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y _{tot})
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ด้านความทุ่มเท เต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ขององค์กร	ด้านความ จงรักภักดี ที่มีต่อองค์กร	ด้านการเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรของครู ในสถานศึกษา
ด้านความยุติธรรม (X1)	.517**	.479**	.500**	.414**	.548**
ด้านความซื่อสัตย์ (X2)	.527**	.437**	.468**	.517**	.559**
ด้านความรับผิดชอบ (X3)	.451**	.524**	.486**	.530**	.567**
ด้านความไว้วางใจ (X4)	.526**	.413**	.444**	.421**	.519**
ด้านความเคารพนับถือ (X5)	.520**	.512**	.551**	.614**	.627**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X _{tot})	.593**	.546**	.566**	.573**	.653**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดย

เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์โดยทุกค่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเคารพนับถือ (X5) กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ($r = .627$) ด้านความรับผิดชอบ (X3) กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ($r = .567$) ด้านความซื่อสัตย์ (X2) กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ($r = .559$) ด้านความยุติธรรม (X1) กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ($r = .548$) และด้านความไว้วางใจ (X4) กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ($r = .519$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาแต่ละด้านกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์โดยทุกค่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Y1) กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($r = .593$) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Y4) กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($r = .573$) ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ (Y3) กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($r = .566$) และด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ (Y2) กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($r = .546$)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,026 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2565)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบกับตารางของ Krejcie &

Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามทั้ง 2 ด้าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .96 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เท่ากับ .92

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวันในการเก็บแบบสอบถามกลับคืน ภายใน 15 วัน และเมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา รอบที่ 1 จำนวน 224 ฉบับ และ รอบที่ 2 จำนวน 61 ฉบับ รวมเป็น 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 73.47 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 52.61 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 15 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 62.14 ซึ่งสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้านจะพบว่า

1) **ด้านความรับผิดชอบ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ และมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น และมีความยับยั้งชั่งใจ

2) **ด้านความซื่อสัตย์** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเคร่งครัด และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

3) **ด้านความเคารพนับถือ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

4) **ด้านความยุติธรรม** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและยึดหลักตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู

และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักของความถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา

5) *ด้านความไว้วางใจ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร พร้อมสนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้านจะพบว่า

1) *ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความเสียสละในการทำงาน และครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2) *ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ครูมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานศึกษาในทางบวก ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเอง และครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

3) *ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ครูมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา ครูรู้สึกรัก ห่วงแหน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และครูมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และไม่มีความคิดในการที่จะขอย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษา

4) *ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแสดงออกถึงความรู้สึกและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ครูแสดงออกถึงการยินยอมและมีความเข้าใจในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา และครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้กำหนดพันธกิจ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกกลุ่มได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีทักษะและศักยภาพในการประกอบอาชีพ และศักยภาพในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ รวมถึงแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน และได้ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานครูบุคลากรทาง

การศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการทางวินัยและกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) จะเห็นได้ว่าการดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพ ศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากแนวคิดของ Martin (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ร่วมงานที่ทำงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะลดอัตราการลาออก จะมีความสุขและช่วยเหลือกันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น.182) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาคน มากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม ซึ่งผู้นำกลุ่มนี้มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้ที่มีอิทธิพล เป็นผู้ที่ทำให้แรงบันดาลใจ กล่าวหาญและเข้มแข็ง ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เสริมแรงกับความประพฤติทางจริยธรรม โดยใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังได้สอดคล้องกับสุทวารรณ สอนแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีพันธกิจหลักที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ ในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ตลอดจนการส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูในสังกัดได้มีการอบรมพัฒนาตนเองจนได้รับวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 25.15 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 25.24 ครู ร้อยละ 37.62 และครูผู้ช่วย ร้อยละ 11.99 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้รับรางวัลในระดับชาติมากมาย อาทิเช่น สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประเภทมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประจำปีการศึกษา 2565, รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ OBECQA ของ ปี พ.ศ.2566 เป็นต้น จึงสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลจากงานวิจัยฉบับนี้จึงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะแม้ว่าสถานศึกษาจะมี โครงสร้างและขอบข่ายการบริหารงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาอาจไม่ได้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารอย่างมีอาชีพและน่าเชื่อถือ รวมถึงครูเกิด ความรู้สึกไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้านบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การบริหารค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนร้อยละ 46.87 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนร้อยละ 35.94 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนร้อยละ 17.19 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารอายุน้อยทำให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งการ บริหารอยู่บ่อยครั้ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) อาจส่งผล กระทบให้ครูขาดความเชื่อมั่นและรู้สึกไม่ไว้วางใจในการบริหารงาน ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ชนก ราชสง (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านความไว้วางใจ อยู่ ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีนโยบายที่ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโครงการ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อ สถานศึกษาก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้วยความเต็ม ใจเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) และจากการศึกษาแนวคิดของ โสมย์สิริ มุลทอง (2556, น. 14) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Kanter (1968, pp. 499-517) ที่กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชา นันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในสถานศึกษาที่มีนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่มีการเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร รวมถึงมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงแก้ไขและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ.2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สรุปภาพรวม 3 มาตรฐาน อยู่ในระดับดีเยี่ยม ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ค่าคะแนน 94.50 อยู่ในระดับ A อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น รางวัลครูผู้สอนดีเด่น ประจำปี 2565 จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รางวัลครูดีในดวงใจ ครั้งที่ 19 ประจำปี 2565 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) จะเห็นได้ว่าความสำเร็จที่กล่าวมานั้น เป็นผลมาจากความตั้งใจและเต็มใจอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาของครู จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 - 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นครูรุ่นใหม่จำนวนมาก จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่จะมีความผูกพันกับสถานศึกษายาวนาน จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร พรหมโสภิต (2559, น. 20) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากสมาชิกขององค์กรทำให้ความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจพยายามทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับ ฌรรช หลักชัยกุล (2563, น. 6) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับค่านิยมในองค์กรร่วมกัน มีความเชื่อร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยค่านิยมร่วมเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น จนเกิดเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจสงเสริมกุล (2561) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้กำหนดพันธกิจ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกกลุ่มได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีทักษะและศักยภาพในการประกอบอาชีพ และศักยภาพในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบริษัท

ของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ รวมถึงแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน และได้ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานครูบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการทางวินัยและกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566) จะเห็นได้ว่าการดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพ ศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Martin (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ร่วมงานที่ทำงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะลดอัตราการลาออก จะมีความสุขและช่วยเหลือกันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ponnu and Tennakoon (2009) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน และยังให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อผู้นำอีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Toytok and Kapusuzoglu (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการโรงเรียนที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ (การรับรู้ของครู) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร มั่นคง (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของครูที่ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับคุณลักษณะของครูที่ดี ซึ่ง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะพื้นฐานความถูกต้องและความดี จะส่งผลให้ครูสามารถยึดเป็นแบบอย่าง ทำให้การพัฒนานักเรียนมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร ดังนั้น

1) หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยทักษะภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความสามารถของตนเอง รวมถึงเสริมสร้างความไว้วางใจให้กับครูและช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความน่าเชื่อถือกับครูในทุก ๆ ด้าน เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการจัดการ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษา อันส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

3.1.2 จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ดังนั้น

1) หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูว่าค่านิยมของสถานศึกษาจะดำเนินการไปอย่างมีทิศทางและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.1.3 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ด้านความเคารพนับถือมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ดังนั้น

1) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเอง พัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันใน

สถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความน่าเคารพนับถือของผู้บริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และไม่ลำเอียง ให้ครูเกิดความยอมรับ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเองในการทำงาน เพื่อให้ครูรู้สึกสบายใจและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (เอกสารนำเสนอ)*. งานประชุมขนาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. สงขลา, ประเทศไทย.
- กระทรวงยุติธรรม. (2566). *คู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กระทรวงยุติธรรม*.
<http://www.moj.go.th/index.php>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- กันยมาส ชูจิ้น. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกตุม สระบุรินทร์. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: วิเคราะห์พหุกลุ่ม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐ์ ทองสุข. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) *รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). *การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบ องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชยาณี ภูโคกหิน. (2559). *การศึกษาความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตอำเภอห้วยเม็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนินทร์ เตมรีรักษ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด* [การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพร มั่นคง. (2563). *จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของครูที่ดี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณรรช หลีกชัยกุล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทและค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานเทศบาลตำบลระมุณี อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* [การศึกษาค้นคว้าอิสระทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพระปฐมเจดีย์. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(3), 557-568.*
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2550). *กฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม. วารสารพัฒนาสังคม, 9(1), 1-29.*
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ดวงเดือน พันธุมนาวิ และจรรยา สุวรรณทัต. (2520). *จิตวิทยาเบื้องต้น. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ สถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11, 56.*
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2557). *คุณธรรม จริยธรรม กับศีลธรรม: มุมมองจากปรัชญา. โครงการ จัดพิมพ์คบไฟ.*
- ทิตนา แคมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. เมธีทีปส์.*

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นรา สมประสงค์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประมวลชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 14). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรจพร แยมละมูล. (2563). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงจรรยาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2556). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยอินเตอร์เทค ลำปาง ศูนย์กรุงเทพ*. มติชน.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผกา สัตยธรรม. (2557). *การสอนจริยธรรมสำหรับเยาวชน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผาสุก สุมามาลย์กุล. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหานันต์ องค์กรสิริ. (2561). *คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาผู้เรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 2(2), 81-90.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(1), 321-337.
- โรมัน เปาเซง. (2556). *การธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. นานมีบุ๊คส์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2560). *จริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. นำศิลป์โฆษณา.
- รุจิรา ริคาร์มย์. (2564). *จริยธรรมจำเป็นสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น*, 1(1), 42-54.
- วรัญญู วีรัมย์. (2552). *ความต้องการจัดบริการด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ของประชาชน ตำบลร้องกวาง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วศิน อินทสระ. (2551). *จริยศาสตร์*. สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คัจฉานันท์ แก้ววงศศรี. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริพร พรหมโสภ. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิโรธร อยู่ฤทธิ. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาย เทพแสง และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2557). *ภาวะผู้นำจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. ไดมอนด์.
- สมเดช นามเกต. (2562). *การสร้างจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร*. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต.

- สุทวารรณ สอนแก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (เอกสารนำเสนอ)*. งานประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. สงขลา, ประเทศไทย.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธีภรณ์ นามอตุวงษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2565). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. <https://www.sesasingthong.go.th>
- _____. (2566). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. <https://www.sesasingthong.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. ประชุมช่าง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. <http://www.nesdc.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา*. <http://www.ksp.or.th>

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โสมย์สิริ มุลทอง. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรฯ สิงห์โต. (2561). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธินันท์ ยายอด. (2557). *รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญชญา คำสอด. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีย์ น้ำใจดี และ พิษญาภา ยืนยาว. (2562). *ผู้นำกับการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล* (เอกสารนำเสนอ). งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 11. นครปฐม, ประเทศไทย.
- เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, R. A. (1996). *Behavior in organizations: Understanding and managing the Human side of work*. (2nd Ed.). Allyn and Bacon.

- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. Department of management. *International Journal*, 16(2), 179-196.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organization: A comparative approach*. Chandler.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational dynamics*, 36(2), 140 – 155.
- Brown, R. (1968). *Social psychology*. The free.
- Buchanan, B. (1974). Build organizational commitment the socialization of managers In work organization. *Administrative science quarterly*, 19(1), 533-545.
- Canfield, J. (1995). *101 Way to develop student self-esteem and responsibility*. A Simon & Schuster Company.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior the management of individual and Organization performance*. Allyn and Bacon.
- Cook, J. & Wall, T. B. (1980). New work attitude measures of trust, Organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of occupation psychology*, 53.
- Davis, A. J. (2013). *Moral leadership: The leadership of the future*. <http://hdl.handle.net/2381/4149>.
- Ford, T. L. (2010). *Elementary principals use of 21st century technology in schools in New York state* (School of education the sage colleges 2010).
- Grace, D., & King, C., So, K. K. F. (2013). The influence of service brand orientation on hotel employees in hotels. *International journal of hospitality management*, 41, 140-148.
- Guy, P. (1990). *Bureaucracy* (2nd Ed.). Body and Frases.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit voice and loyalty*. Harward University.
- Hrebiniak, L., & Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 5(17), 555-572.
- Josephson, M. (2009). Ethical leadership outcome student leader learning outcomes (SLLO) project. <http://www.josepsoninstitute.org/med/med-2>

- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW). *Development and validation of a multidimensional quarterly*, 22, 51-69.
- Kanter, D., & Kahn, R. (1968). *The social psychology of organizations*. John Wiley and Sons.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of management Review*, 37(1), 130-151.
- Kohlberg, L. (1976). "Moral Stages and Moralization" *The cognitive development approach*, In *moral development and behavior: Theory, Research and Social. Issues* Editor: Thomas Lickana, Holt Rinehart and Winston.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: "How to get extraordinary things done in organization"*. Jossey-Bass.
- Larsen, D., Mixon, J., & Irons, J. (2010). The relationship of ethics courses in principal preparation programs and ethical school leadership policies, practices, and programs. In *proceedings of NSSA reno conference October 2010*. (pp. 1-13). Reno: Nevada.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed change: The power of the relationship based corporation*. AMACOM.
- Martin, K. (2016). *Ethical leadership guide: Definition, qualities, pros & cons*. <http://www.cleverism.com/ethical-leadership-guide-definition-qualities-pros-cons>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The academy of management Review*. 20(3), 709-734.
- McCarthy, B. (1998). A tale of four learners: 4 MAT's learning styles. *Education leadership*. 54(6), 46 - 51.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R.M. Kramer and T.R. Tyler (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, pp. 261-287. Sage.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. <http://www.derekmowbray.co.uk>

- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). "Absenteeism and Turnover." Employee organization linkages: *The psychology of commitment*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 244-247.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. (6th Ed.). Sage.
- Piaget, J. (1962). *The moral judgment of the child*. Collier Books.
- Ponnu, C., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes – The Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1): 21-32.
- Porter, L. W., & Parson, T. (1974). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59, 603-609.
- Richard, M., & Poter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and Their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315.
- Scott, W. A. (1965). *Values and organizations: A study of fraternities and sororities*. Rand McNally & Company.
- Sharma, A. N. (2002). Ethical leadership: A review and future direction. *The leadership quarterly*. 17.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22, 46 - 75.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw - Hill.
- Stumpf, S. E., & Fieser, J. (2008). *Philosophy: History & Problems*. McGraw-Hill.
- Toytok, E. H., & Kapusuzoglu, S. (2015). Influence of school managers' Ethical leadership behaviors on organizational culture: Teachers' perceptions. *Eurasian journal of educational research*, 16(66), 373-388.
- Thomas, N. M. (2001). *Job embeddedness*. Wikipedia org.

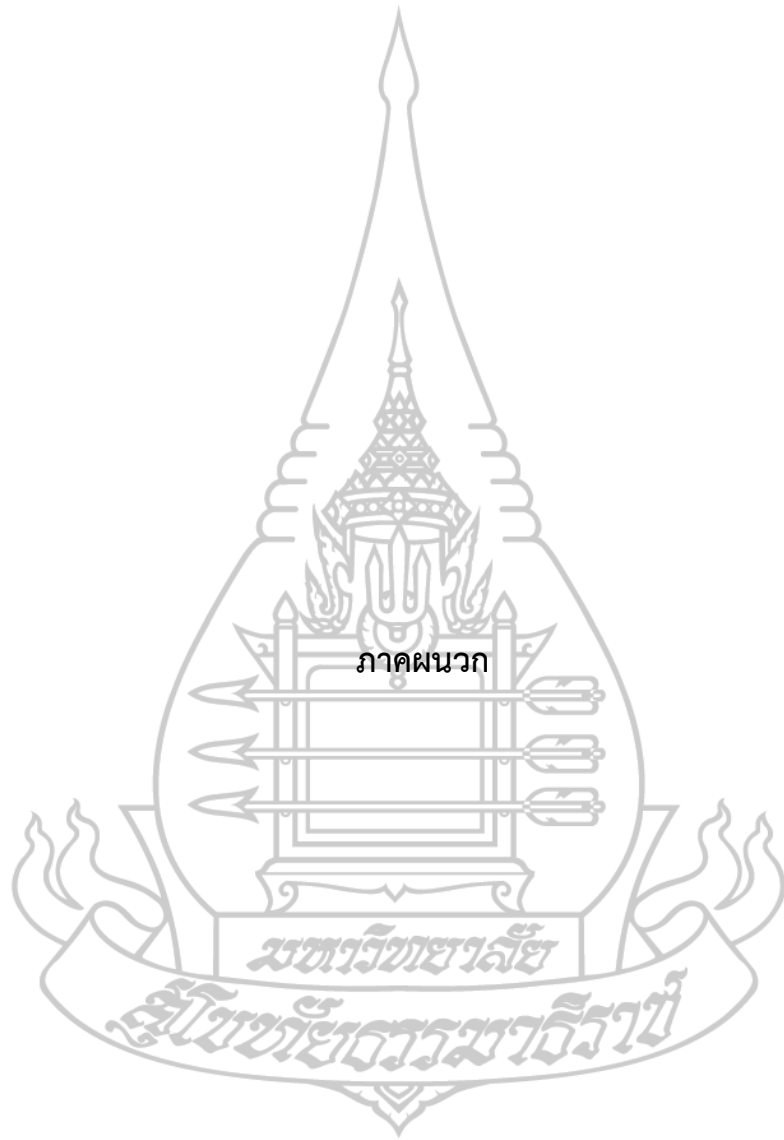
Villirilli, G. (2021). *The importance of being an ethical leader and how to become one*. <http://www.betterup.com/blog/the-importance-of-an-ethical-leader>.

Whitney, J. O. (1996). *The economics of trust: Liberating profits and restoring cooperate validity*. McGraw – Hill.

Woodruffe, C. (2006). *Reflections on employee engagement*. CIPD.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Pearson.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1: นายเรวัฒน์ พรหมสะโร**
 ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาาคม
 วุฒิการศึกษา: ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ประสบการณ์: 13 ปี
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2: นางสาวสิริรักษ์ นักดนตรี**
 ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง
 วุฒิการศึกษา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์: 9 ปี
- ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3: นางสาวสุมาลี มีสกุล**
 ตำแหน่ง: ครู วิทยาลัยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาภูมิ”
 วุฒิการศึกษา: ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสบการณ์: 19 ปี



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ด้านที่ 1 ความยุติธรรม								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักของความถูกต้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและ ยึดหลักตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการบริหารอย่างมีจริยธรรม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์								
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความเคร่งครัด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ								
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น และมีความยับยั้งชั่งใจ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ และมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ด้านที่ 4 ความไว้วางใจ								
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากรพร้อมสนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 5 ความเคารพนับถือ								
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ถึงการเคารพให้เกียรติและไม่ ละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้อื่นด้วยอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ด้านที่ 1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1	ครูแสดงออกถึงการยินยอม และมีความเข้าใจในเป้าหมาย และค่านิยมของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นใน เป้าหมายและค่านิยมของ สถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ครูแสดงออกถึงความรู้สึกและ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา โดยมุ่งเน้น การปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 2 ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์กร								
4	ครูมีความตั้งใจในกาปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ครูมีความเสียสละใน การทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ทักษะและความรู้ให้สามารถ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้ สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
ด้านที่ 3 ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ								
7	ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	ครูมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ครูมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาและไม่มีความคิดในการที่จะขอย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
10	ครูรู้สึกรัก ห่วงแทน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 4 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ								
11	ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	ครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	ครูมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานศึกษาในทางบวก	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
15	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

1. ข้อ 17 ของตอนที่ 1 ควรเพิ่มเติมคำว่า มีเกียรติ

ประโยคเดิม: ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรี

เปลี่ยนเป็น: ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2. ข้อ 13 ของตอนที่ 2 ควรเพิ่มเติมคำว่า การดำเนินงาน

ประโยคเดิม: ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา

เปลี่ยนเป็น: ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

1. ข้อ 3 ของตอนที่ 1 ควรขยายคำว่าจริยธรรมเพิ่มเติม

ประโยคเดิม: ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการบริหารอย่างมีจริยธรรม

เปลี่ยนเป็น: ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจและการกระทำอย่างมีจริยธรรม

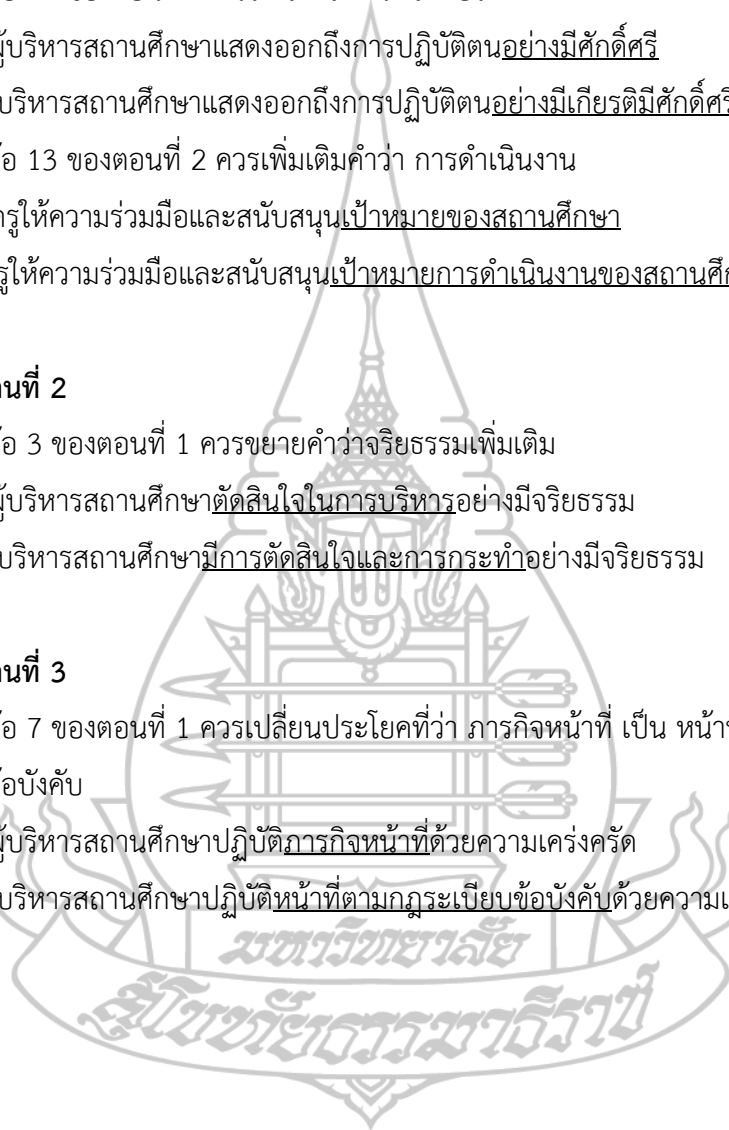
ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

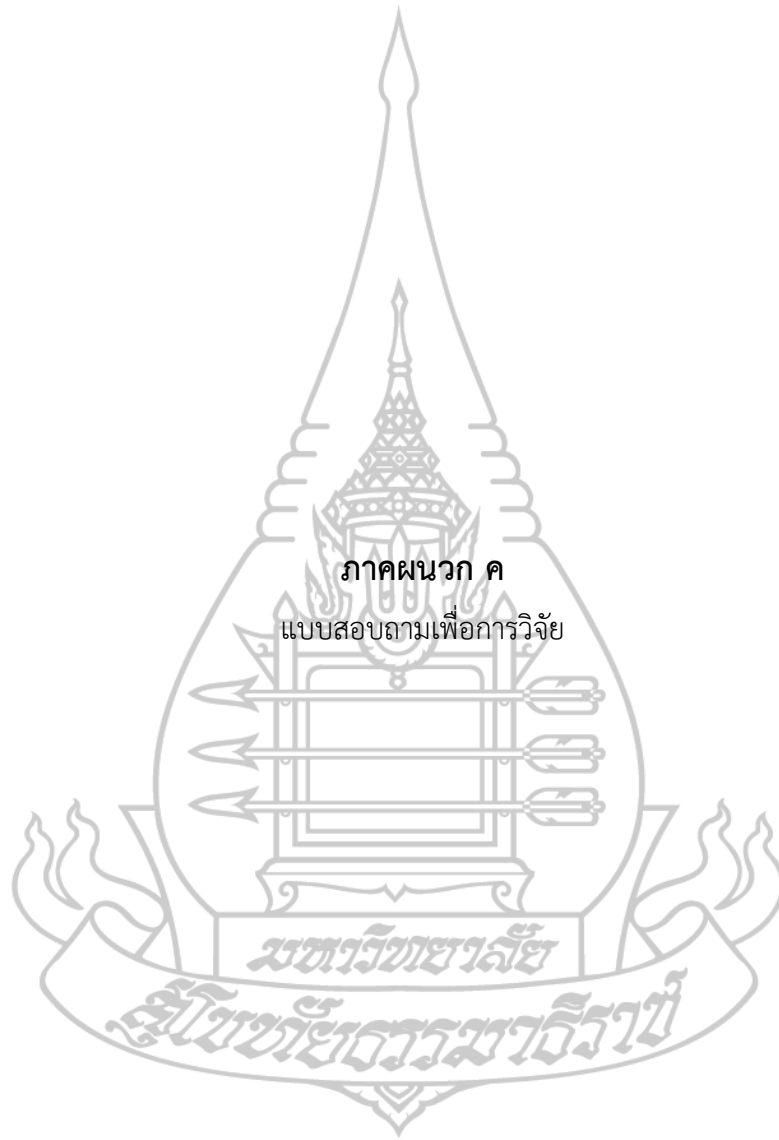
1. ข้อ 7 ของตอนที่ 1 ควรเปลี่ยนประโยคที่ว่า ภารกิจหน้าที่ เป็น หน้าที่ตามกฎระเบียบ

ข้อบังคับ

ประโยคเดิม: ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความเคร่งครัด

เปลี่ยนเป็น: ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับด้วยความเคร่งครัด





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อ
องค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผล
ไปใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

นางพิมพ์พัชรา ชื่นวารี

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

[] หญิง

[] ชาย

2. อายุ

[] 20 - 30 ปี

[] 41 - 50 ปี

[] 31 - 40 ปี

[] มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

[] โสด

[] สมรส

4. ประสบการณ์การทำงาน

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 16 - 25 ปี

[] 5 - 15 ปี

[] มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 1 ความยุติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักของความถูกต้อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจหน้าที่อย่างเที่ยงตรงและเป็นไปตามกฎหมาย					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการบริหารอย่างมีจริยธรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อตรง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่อย่างเคร่งครัด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมาและถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย					
ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสำนึกในหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนได้ดี					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้น และยับยั้งชั่งใจ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยการคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านที่ 4 ด้านความไว้วางใจ						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความมั่นใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านที่ 5 ด้านความเคารพนับถือ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรี					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
18	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติและไม่ละเมิด สิทธิ์ของผู้อื่น					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยอย่างอ่อนน้อม อ่อนโยน ทั้งต่อ หน้าและลับหลัง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษา เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 1 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ครูแสดงออกถึงการยินยอมและมีความเข้าใจในเป้าหมายและค่านิยม ของสถานศึกษา					
2	ครูแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
3	ครูแสดงออกถึงความรู้สึกและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานขององค์กร						
4	ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5	ครูมีความเสียสละในการทำงาน					
6	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและความรู้ให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร						
7	ครูแสดงออกถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
8	ครูมีความเชื่อมั่นและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา					
9	ครูมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และไม่มีความคิดในการที่จะขอย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษา					
10	ครูรู้สึกรัก ห่วงแทน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ด้านที่ 4 ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
11	ครูแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ					
12	ครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเอง					
13	ครูให้ความร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร					
14	ครูมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานศึกษาในทางบวก					
15	ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ง

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ที่ อว.0602.16 (ว) / ๒๙๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมาลี มีสกุล (ครูโรงเรียนวิเศษไชยชาญ "ตันติวิทยานูมิ")

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์พัชรา ชื่นวารี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-371-1077



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๙๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเรวัฒน์ พรหมสะโร (ผู้อำนวยการโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยาคม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์พัชรา ชื่นวาริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-371-1077



ที่ อว.0602.16 (บ) / 295

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางสาวสิริรักษ์ นักดนตรี (ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์พิชชา ชื่นวารี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-371-1077



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ที่ อว.0602.16 (บ) / 356

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน นายบรรจบ เฉลยมรรค (ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม)

ด้วยนางพิมพ์พัชรา ชื่นวารี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-371-1077



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว.0602.16 (บ) / 386

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนางพิมพ์พัชรา ชื่นวารี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

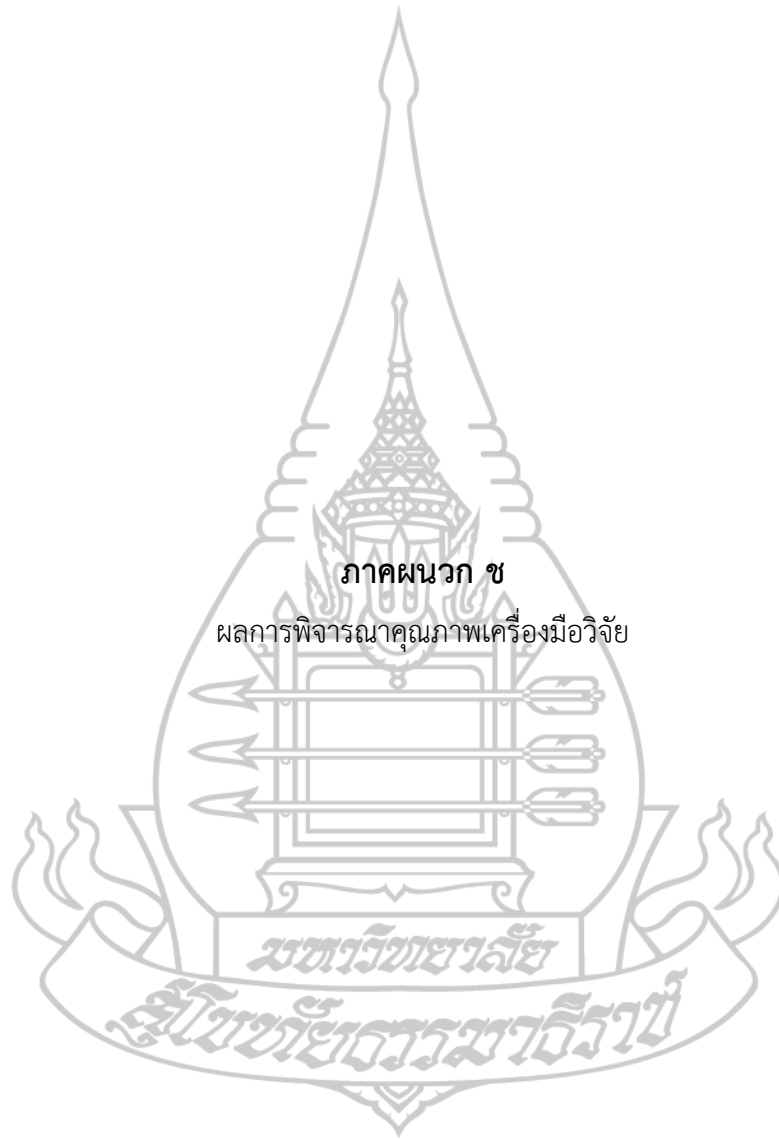
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-371-1077



ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาคูณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคาร

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Case Processing Summary

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

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.960	21

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.925	15

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวพิมพ์พัชรา สาระนิตย์
วัน เดือน ปี เกิด	2 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	58/3 ม.9 ต.ศาลเจ้าโรงทอง อ.วิเศษชัยชาญ จ.อ่างทอง 14110
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่สำเร็จการศึกษา 2557 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่สำเร็จการศึกษา 2559
ประวัติการทำงาน	โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม จังหวัดอ่างทอง

