

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
The Relationship between Ethical Leadership of School Administrators
and Teachers' Teamwork at Schools under Phayao Primary
Educational Service Area Office 2

ธวัชรรัตน์ กันสม¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Tawanrat Kunsom, Chamnong Chamchanthawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเคารพ นับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.42 ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.0 ตามลำดับ

2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.50 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.48 และด้านการการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

Received: 2026-04-12 Revised: 2026-05-17 Accepted: 2026-05-19

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Tawanrat3006@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Chamongcra@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the levels of ethical leadership of school administrators; (2) investigate the levels of teachers' teamwork in schools; and (3) explore the relationship between the ethical leadership of the school administrators and teachers' teamwork at the schools. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 297 participants. The research instrument was a questionnaire used to examine the relationship between the ethical leadership of school administrators and teachers' teamwork at schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1) The overall levels of ethical leadership among the school administrators were rated at a high level, with a mean score of 4.43. With consideration of each aspect, honesty had the highest mean score 4.49, followed by respect 4.46, responsibility 4.42, trust 4.41, and fairness 4.40, respectively.

2) The overall levels of teachers' teamwork at the schools were also at a high level, with a mean score of 4.49. At the individual aspect level, participation in work performance had the highest mean (4.51), followed by shared goals (4.50), communication (4.48), and human relations (4.46), respectively.

3) The ethical leadership of the school administrators demonstrated a moderately positive relationship with teachers' teamwork, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Ethical Leadership; School Administrators; Teacher Teamwork

บทนำ (Introduction)

ในโลกยุคปัจจุบัน สังคมกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และ วัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับบริบทดังกล่าว การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้มุ่งเพียงพัฒนาความรู้ แต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 3) อีกทั้งแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565: 1) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ขาดความโปร่งใส ความไม่เท่าเทียมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพการศึกษาโดยรวม (ภิรมณ์ส ไหลสุพรรณวงศ์ และพิชญาภา ยืนยาว, 2564: 175-194)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ดำเนินงานภายใต้โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2566 พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับ AA ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านการป้องกันการทุจริตมีคะแนนสูงสุด ขณะที่ด้านการเปิดเผยข้อมูลมีคะแนนต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาในการบริหารงานด้านความโปร่งใส ทั้งนี้ บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลสถานศึกษาที่มีความหลากหลายด้านทรัพยากร บุคลากร และขนาดของโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2566: 1-3)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เนื่องจากผู้นำลักษณะนี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง และสร้างศรัทธาให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จ (ปัทมวรรณ โชติกลาง, 2566: 3-10) ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร (Karakose, 2007 อ้างถึงใน จันทรพิรุณ มหาหิงค์, 2566: 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาและความโปร่งใส โดยผู้นำควรมีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศเสริมแรงเชิงบวก และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันยังมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถบริหารงานหลากหลายด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์, 2564: 2)

ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมของครูถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย การมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (กิตติคุณ รักษาพล, 2564: 66) การทำงานร่วมกันยังช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561: 51)

จากแนวคิดดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่ยึดหลักคุณธรรม เช่น ความยุติธรรม ความโปร่งใส และการให้เกียรติบุคลากร จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีที่อธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมแยกจากกัน บริบทของ

สถานศึกษา ยังขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบาย กล่าวคือ ในเชิงปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนในเชิงนโยบายสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังเคราะห์จากแนวคิดของ นักวิชาการ (นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์, 2565), (กมลชนก ราชสง และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศร, 2565), (อาอีซะห์ สงเดช, 2565), (อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565), (พิมพ์พัชรา สารณิตย์, 2566), (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566), (จุฑาทิพย์ บุคติ และสุกัญญา สุदारรัตน์, 2566), (ปัทมวรรณ โชติกลาง, 2566), (นนทวิ จุลจันทร์, 2567), (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561) ประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังเคราะห์จากแนวคิดของ (อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561), (ธนพงษ์ จอมพระ และคณะ, 2564), (กิตติคุณ รักษาพล, 2564), (ภิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ และพิชญภา ยืนยาว, 2564), (อุมาพร พันธุ์ศรี และ อุไร สุทธิแย้ม, 2565), (Woodcock 1989 อ้างถึงใน สุทัตตา ภัคดีเรือง, 2566), (สุदारรัตน์ ศรีโยหะ และคณะ, 2567) ประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา 2 จำนวน 1,237 คน จำนวน 131 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา 2 จำนวน 297 คน โดยใช้ตารางเคริจชีและมอร์แกน (Krejeie, R. V. & Morgan, D. W., (1970) ขนาดของสถานศึกษานั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 131 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง มกราคม พ.ศ. 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ จำนวน 29 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 23 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.979 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยเชียงราย เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตผู้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืนและหากพบว่า โรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามเก็บได้ครบ 100% ตามที่ต้องการ

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

4.3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 86.9 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4.43 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความความซื่อสัตย์ 4.49 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรม 4.40 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1.	ความยุติธรรม	4.40	0.52	มาก
2.	ความซื่อสัตย์	4.49	0.51	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.42	0.57	มาก
4.	ความไว้วางใจ	4.41	0.59	มาก

ที่	รายการ	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
5.	ความเคารพนับถือ	4.46	0.53	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.50	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4.49 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4.51 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ 4.46 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานของครูในโรงเรียน

ที่	รายการ	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
1.	การสื่อสารที่ดี	4.48	0.50	มาก
2.	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.50	0.45	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.51	0.44	มากที่สุด
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.46	0.50	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.44	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ การทำงานเป็นทีมของครู ($r = .504, p < .01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน				Y _{tot}
	การสื่อสาร ที่ดี Y ₁	การมี เป้าหมาย เดียวกัน Y ₂	การมีส่วน ร่วมใน การ ปฏิบัติงาน Y ₃	การมี มนุษย สัมพันธ์ Y ₄	
ความยุติธรรม X ₁	.516**	.463**	.584**	.394**	.520**
ความซื่อสัตย์ X ₂		.342**	.507**	.302**	.405**
ความรับผิดชอบ X ₃			.522**	.342**	.454**
ความไว้วางใจ X ₄				.398**	.502**
ความเคารพนับถือ X ₅					.423**
X _{tot}	.490**	.443**	.579**	.384**	.504**

**มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในบทบาทผู้นำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่เน้นหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างชัดเจน เช่น การบริหารงานอย่างโปร่งใส การตัดสินใจบนหลักเหตุผล และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พฤติกรรมดังกล่าวช่วยสร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ (อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565: 78) และ (วิรัตน์ ธรรมโหร, 2565: 208-220) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยึดหลักเหตุผล ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ นอกจากนี้ (นนทวิ จุลจันทร์, 2567: 147-150) ยังระบุว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความน่าเคารพ ล้วนเป็นคุณลักษณะที่พบอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ด้านความยุติธรรมแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าครูบางส่วนยังรับรู้ถึงความไม่ทั่วถึงในการพิจารณาบางสถานการณ์ เช่น การแก้ปัญหา หรือโอกาสพัฒนาวิชาชีพ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะยึดข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561: 228) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงจริยธรรมต้องปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเที่ยงธรรมและเสมอภาค และ (พิมพ์พัชรา สาระนิตย์, 2566: 89) ที่กล่าวว่าความยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในองค์กร

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าครูมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนที่เน้นการทำงานในลักษณะคณะกรรมการและโครงการ ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการประเมินผล ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้ การมีผู้นำที่สนับสนุนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Parker, 1990 อ้างถึงใน กนกพร กระจำแสง, 2560: 157-161) ที่กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งสอดคล้องกับ กาญจนา ช่างเยาว์ (2561: 74) และ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560: 71) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมและความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม อีกทั้ง สุทัตตา ภักดีเรือง (2566: 100-104) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ แม้จะอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้งยังมีความเกรงใจหรือใช้อารมณ์อยู่ในบางกรณี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565: 299-312) ที่กล่าวว่า การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยเสริมให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดโอกาสการเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .504$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง การทำงานเป็นทีมของครูก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจในองค์กร ทำให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ทีมมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้นำยังมีบทบาทเป็นแบบอย่างให้ครูปฏิบัติตาม ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Bandura (1977 อ้างถึงใน อภิรักษ์ ทองโชติ, 2565: 40-50) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ยุติธรรมและซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566: 188) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารเปิดเผย การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมทั้งงานวิจัยของ พิมพ์พัชรา สารณินต์ย (2566: 98-96) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และยุติธรรม จะส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพในสถานศึกษา หากผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพัน ส่งผลให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความยุติธรรม ซึ่งล้วนมีบทบาทในการหล่อหลอมบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อความร่วมมือ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมของครูมีลักษณะสำคัญที่สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมิติของพฤติกรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับคุณลักษณะของผู้นำในเชิงจริยธรรม โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .504, p < .01$) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูที่สูงขึ้น ทั้งในด้านความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัยนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการจัด

การศึกษาในระยะยาว โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต และความโปร่งใสในการบริหารงาน รวมทั้งใช้หลักความถูกต้องและเป็นธรรมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมของครูภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมการสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความผูกพันในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น หรือศึกษาหลายเขตพื้นที่ร่วมกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างชัดเจนและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกพร กระจำแสง และคณะ. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26): 157-161.
- กมลชนก ราชสง และ ตริยภูมิพร ตริตริศวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. รายงานการประชุมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 12 พฤษภาคม 2565, 2235-2248. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบ้นตึก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- คณาภูมิ กังวาลเนาวรัตน์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- จุฑาทิพย์ บุดี และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบ้นตึก เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi. 8(10): 610-625. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/262752>**
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ พิษณุภา ยืนยาว. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบ้นตึก เขต 1. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 13(1): 175-194.**
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.**
- นนทวิ จุลจันทร์. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- นพรัตน์ อิศระณรงค์พันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พิมพ์พัชรา สาระนิตย์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

- วิรัตน์ ธรรมโห. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 9(36): 208-220.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. **Journal of MCU Haripunchai Review**. 8(1): 237-252. สืบค้นจาก [https:// 016+,Sudarat.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246882](https://016+,Sudarat.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246882)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2568). ข้อมูลบุคลากร (Big Data). <https://bigdata.phayao2.go.th/bigdata/tablePerson.php?op=3.1&tab1=active> สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2568.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. https://www.phayao2.go.th/?page_id=1220. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568.
- อธิกุล กลุณรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิรักษ์ ทองโชติ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาอีซะห์ สงเดช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุมาพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(7): 299-312. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255242>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.