

## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

### Ethical Leadership of School's Administrators Affecting Organizational Climate of Schools under the Office of Roi Et Primary Educational Service Area 3

ศิริประภา ชูปวา<sup>1</sup>, ท้าย น้อยสมบัติ<sup>2</sup>, ภัทรวรรณ คำแปล<sup>3</sup> และ ชัยยนต์ เพาพาน<sup>4</sup>

Siraprapa Choopawa<sup>1</sup>, Hatai Noisombut<sup>2</sup>, Pattarawan Kamplae<sup>3</sup> and Chaiyon Paophan<sup>4</sup>

Received : 10 มิ.ย. 2563

Revised : 30 มิ.ย. 2563

Accepted : 30 มิ.ย.2563

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การสถานศึกษา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.910 และ 0.850 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี (X<sub>6</sub>) ด้านความเคารพต่อปัจเจกบุคคล (X<sub>5</sub>) ด้านความไว้วางใจ (X<sub>4</sub>) และด้านความซื่อสัตย์ (X<sub>3</sub>) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสิ้นร่วมกันสมการพยากรณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 72.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์พยากรณ์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = .556 + .407X_6 + .202X_5 + .162X_4 + .081X_3$$

สมการพยากรณ์พยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .448Z_{X_6} + .240Z_{X_5} + .184Z_{X_4} + .102Z_{X_3}$$

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, บรรยากาศองค์การ

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด  
อีเมล: queenbsiraprapa@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>3</sup> อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>1</sup> Master Student Program in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University,  
Email: queenbsiraprapa@gmail.com

<sup>2</sup> Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

<sup>3</sup> Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

<sup>4</sup> Assistant Professor, Ph.D., Lecturer in Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

## Abstract

The purposes of this research were to: 1) study ethical leadership of school's administrators; 2) study organizational climate of schools, and 3) create the prediction equations of ethical leadership of school's administrators affecting organizational climate of schools under the office of Roi Et primary educational service area 3. The samples were 323 administrators and teachers in schools under the office of Roi Et primary educational service area 3 in 2018 academic year. The research instrument used for data collection was a five rating scales questionnaire with reliabilities of Cronbach's alpha coefficient were 0.910 and 0.850. The statistical techniques employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Regression equations were created for predicting dependent variables through Stepwise Multiple Regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the level of ethical leadership of school's administrators of schools under the office of Roi Et primary educational service area 3 in overall was at a high level. Individual aspects were at high level for all aspects. 2) The organizational climate of schools under the office of Roi Et primary educational service area 3 in overall was at a high level. Individual aspects were at high level for all aspects. 3) Ethical leadership of school's administrators affecting organizational climate of schools under the office of Roi Et primary educational service area 3, there were 4 aspects: good citizen ( $X_6$ ), respect to individual ( $X_5$ ), reliability ( $X_4$ ), and honesty ( $X_3$ ) respectively. The four variables predicted the variance of ethical leadership affecting organizational climate. It could predict 72.50%. The prediction equations could be written as follow:

The regressive equation in the form of raw score (Unstandardized Score)

$$Y' = .556 + .407X_6 + .202X_5 + .162X_4 + .081X_3$$

The regressive equation in the form of standard score (Standardized Score)

$$Z'_y = .448Z_{X_6} + .240Z_{X_5} + .184Z_{X_4} + .102Z_{X_3}$$

**Keywords** : Leadership, Ethical leadership, Organizational climate

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเกิดการแข่งขันในระดับโลกมากขึ้น ในส่วนของด้านเศรษฐกิจการค้า การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสาร จะส่งผลกระทบต่อกระจายไปได้อย่างรวดเร็ว ความถดถอยด้านคุณธรรมของสังคมอาจมาจากการยึดปัจจัยอื่นมากกว่าความดีงาม การแข่งขันเพื่อเอาความชนะ ประเทศไทยของเรานั้น ได้ประสบพบเจอกับปัญหาอย่างมากมาย การซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้ง ทั้งระดับประเทศและระดับชุมชน การหลีกเลี่ยงการชำระภาษีอากรตามกฎหมาย การมองหาลู่ทางให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้กลายเป็นเรื่องธรรมดาในชาติไทย อาจจะกล่าวได้ว่าประเทศไทยมีค่านิยมที่ตามใจทุกคนที่มีความนับถือยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นความชั่วหรือความดี โดยเหตุการณ์ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความเดือนร้อน ความยุ่งยากไปทุกภาคส่วนในสังคม เป็นปัญหายาวนาน (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2550 : 1)

ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินการไปอย่างมีจริยธรรมหรือไม่จริยธรรม โดยเฉพาะผู้นำ จะมีหน้าที่ในการตัดสินใจ โอกาสจะมากกว่าบุคคลอื่นที่จะสามารถสร้างแนวคิดทางด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร คุณค่า และเหตุผลด้านจริยธรรมของผู้นำหรือผู้นำระดับสูง จะเป็นต้นแบบที่ดีให้บุคคลกรอื่น ๆ ในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติ เป็นแนวเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2558) ได้กำหนดนโยบายที่ 8 การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี โดยเป้าประสงค์เชิงนโยบาย คือ ระบบการบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีธรรมาภิบาล ได้รับความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน บุคลากรภาครัฐมีขีดความสามารถสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งยังมีการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้าง มาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งยังมี

### การกำหนดนโยบาย

ในการเสริมสร้างมาตรฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสถานศึกษา 3 ดี ให้สถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม ความดีงาม และเกิดปัญหาทางวิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย แต่การที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์นั้นให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม ครู โดยเฉพาะผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 2-7)

ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ซึ่งมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติที่สอดคล้องอย่างถูกต้องทำนองคลองธรรม จะเป็นผู้เห็นคุณค่าและความยุติธรรมในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน สุดท้ายก็เกิดความขัดแย้งจากการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนผู้ซึ่งไม่มีความยุติธรรม ไม่ซื่อสัตย์ ขาดความเมตตาปราณี มีจิตใจที่ไม่แน่นอน ไม่กล้าเข้าเกิดความขุ่นเคืองกับผู้ร่วมงาน ชุมชน และสังคม ดังนั้นในการบริการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จดังกล่าว เงื่อนไขที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว คือ แบบของผู้บริหาร แต่แบบของผู้บริหารที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือที่นักบริหาร เรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จะเป็นแบบอย่างของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดผล คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถ และความฉลาดทางปัญญา ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรม หรือจริยธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของโรงเรียนที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครูและคุณภาพของผู้เรียนเป็นอย่างดี แน่นแท้ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557 : 1-2)

องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์กร จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์กรที่มีบรรยากาศในองค์กรแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนั้น สเตียร์ และพอร์เตอร์ ยังได้กล่าวอ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายคนที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร มุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิดการให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม (Steers and Porter, 1983 : 317)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้นำทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเปลี่ยนตนเองในการบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและเกิดความสมบูรณ์ จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อีกทั้งบรรยากาศขององค์กรจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้ห้องคือนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจและเลือกทำการศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งย่อมส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรมีคุณภาพสูงสุดในโอกาสต่อไป

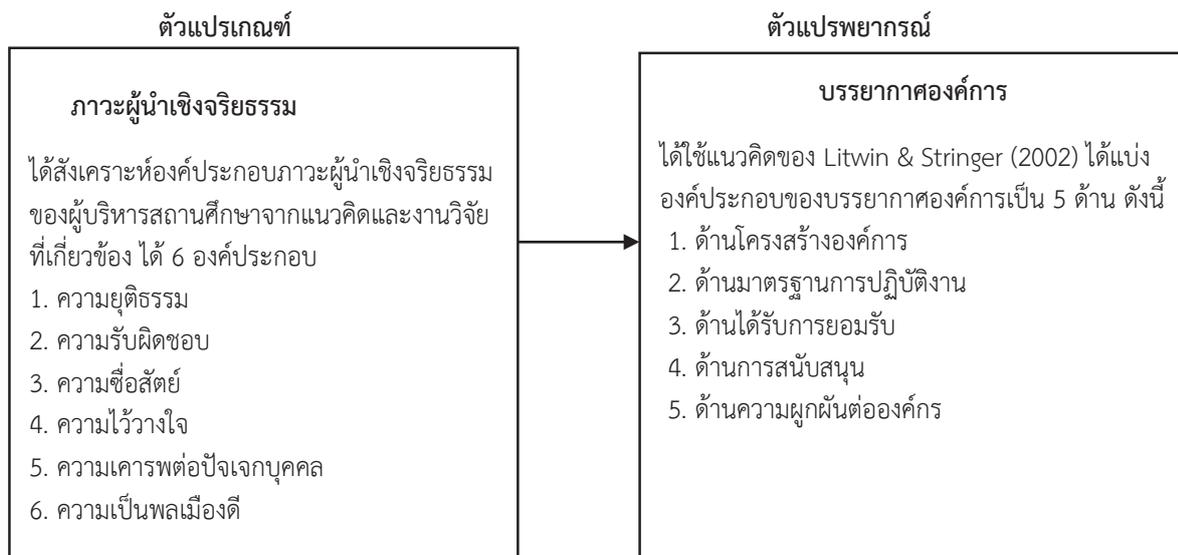
### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

### กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ 6 องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านความเคารพ และ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี

ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer (2002 : 123) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านได้รับการยอมรับ 4) ด้านการสนับสนุน และ 5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,065 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : ออนไลน์)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อังโน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 34-35) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .910 และ .850

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารและครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยการนำแบบสอบถามและซองเปล่าติดแสตมป์ จำนวนของถึงผู้วิจัย ใส่ในซองรับเอกสารที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 323 คน

3.3 เก็บแบบสอบถามคืนโดยการให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ภายใน 14 วัน โดยโทรนัดหมายล่วงหน้า โดยผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 285 ฉบับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คน ที่ไม่ตอบแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยได้เดินทางไปพบด้วยตัวเองและนำแบบสอบถามให้ตอบใหม่

3.4 รวมแบบสอบถามที่ส่งกลับทางไปรษณีย์ จำนวน 258 ฉบับ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้เดินทางไปพบด้วยตัวเอง 38 ฉบับ รวมทั้งหมด 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายด้านและโดยรวม กำหนดการแปลผลเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คำนวณด้วยสูตรของเพียร์สัน มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้การสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis )

## สรุปผล

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพตามลำดับ ดังตาราง 1

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยุติธรรม	3.96	.514	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	.543	มาก
3. ด้านความซื่อสัตย์	3.74	.609	มาก
4. ด้านความไว้วางใจ	3.72	.548	มาก
5. ด้านความเคารพต่อปัจเจกบุคคล	3.71	.574	มาก
6. ด้านความเป็นพลเมืองดี	3.77	.532	มาก
โดยรวม	3.80	.553	มาก

2. บรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ดังตาราง 2

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม

บรรยากาศองค์การสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.69	.531	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.83	.636	มาก
3. ด้านการยอมรับ	3.66	.594	มาก
4. ด้านการสนับสนุน	3.77	.541	มาก
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.78	.634	มาก
โดยรวม	3.75	.587	มาก

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ( $X_6$ ) ด้านความเคารพ ( $X_5$ ) ด้านความไว้วางใจ ( $X_4$ ) และด้านความซื่อสัตย์ ( $X_3$ ) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ร้อยละ 72.50 ดังตาราง 3

**ตาราง 3** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลของโรงเรียน				
	B	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p-value
1. ด้านความเป็นพลเมืองดี (X6)	.730	.030	.804	24.232	.000
2. ด้านความเคารพต่อปัจเจกบุคคล (X5)	.269	.031	.320	7.310	.000
3. ด้านความไว้วางใจ (X4)	.185	.037	.210	5.058	.000
4. ด้านความซื่อสัตย์ (X3)	.081	.037	.102	2.592	.010

R = .852, R<sup>2</sup> = .725, a = .556

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = .556 + .407X_6 + .202X_5 + .162X_4 + .081X_3$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .448Z_{X6} + .240Z_{X5} + .184Z_{X4} + .102Z_{X3}$$

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการไม่สนับสนุนยกย่องบุคคลที่ไม่ปฏิบัติไปในทางที่ผิด และแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม รวมถึงการแสดงออกถึงความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ เนตรภักดี (2553 : 78-83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นประถมในประเทศไทย : ในทัศนคติของครู พบว่าจริยธรรมของผู้นำหมายถึง จะต้องมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ ยุติธรรม คิดและตัดสินใจโดยมีหลักการ มีความใส่ใจคน และสังคมรอบข้าง และมีพฤติกรรมโดยรวมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประเด็นที่ 1 จริยธรรมด้านการสื่อสาร (communicative ethics) หมายถึง การที่ผู้นำมีการยอมรับข้อผิดพลาด ไม่มีนิสัยเห็นแก่ตัว มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีมิตรภาพในการเจรจาความ มีความสุขุมอดทน ถ่อมตน ให้ความเที่ยงธรรมต่อทุกฝ่าย โอบอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจ เคารพบุคคลอื่น มีความจริงใจ ไม่ตัดสินคนที่หน้าตา และสำนึกในบุญคุณของผู้อื่น ประเด็นที่ 2 บรรยากาศเชิงจริยธรรม (climatic ethics) นั้น นิรันดร์ เนตรภักดี ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ผู้นำทั่วไปที่มีทักษะที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพยายามที่จะเผยแพร่ความคิดของเขานบนพื้นฐานของความรัก กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สำหรับอนาคต สนใจใฝ่รู้ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น ตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม กำหนดกฎระเบียบ ของโรงเรียนที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อม หรือเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายได้ พยายามสร้างประสิทธิภาพให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นที่ 3 คือ จริยธรรมด้านการตัดสินใจ (ethics in decision making) ของผู้นำนั้น นิรันดร์ เนตรภักดี กล่าวว่า มีองค์ประกอบดังนี้ คือ ต้องเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ไม่เอาเปรียบจากประเด็นการเมืองหรือการศาสนา รวมถึงไม่หาประโยชน์จากเรื่องการเงินหรืองบประมาณทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ นำการตัดสินใจแบบสามัญชนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีพฤติกรรมเชิงลบ และรู้ข้อจำกัดในหน้าที่ของตน ประเด็นที่ 4 คือ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมด้วย จริยธรรม ด้านพฤติกรรมนั้นประกอบไปด้วย ผู้นำจะต้องประเมินตนเองได้ มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมที่กล้าหาญ นำเสนอข้อเท็จจริงในทุกสถานการณ์

มีความรู้ บริหารงาน บนหลักของข้อเท็จจริง ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และเคารพคุณค่าทางสังคม

รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสำคัญและยอมรับเมื่อได้กระทำการใด ๆ ให้เกิดข้อผิดพลาดมีการปฏิบัติของตนเอง ผู้บริหารปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามสถานภาพของตน ให้สอดคล้องกันและจะลงมือปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาสินี แม้นญาตี (2554 : 268) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่าผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกต พบว่ามีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการวิจัยพบว่า ด้านความเคารพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีการอบรม ว่ากล่าว หรือตักเตือนบุคลากรโดยใช้เหตุผลผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารอาจจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถานศึกษา หรือเกี่ยวกับหลักสิทธิเสรีภาพตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อต้านและแสดงความไม่เคารพผู้บริหารได้

2. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา จันทะศรี (2556 : 77-90) ได้ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าการศึกษาระบบราชการโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผลการศึกษาระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจผู้บริหารหรือครูบางท่านอาจมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาน้อย มีการยอมรับความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรแต่ละบุคคลน้อย หรือยอมรับความประพฤติปฏิบัติของผู้อื่นน้อย ซึ่งเป็นสาเหตุให้การยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะส่งเสริมให้สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริษฐ์ มาให้ (2553 : 241-248) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา นโยบายขององค์กร บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหเดช (2539 : 185) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่าข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผลประโยชน์ที่ตนได้รับเพื่อตอบแทนความก้าวหน้า ความมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานภายในองค์กร การบริหารที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และเสมอภาค มีความสมดุลของเวลาในการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความเคารพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งจะได้อภิปรายแยกประเด็นดังนี้

4.1 เนื่องจากในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงตนในฐานะพลเมืองดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้รอบรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในทุกโอกาส ศึกษาวิจัยกฎหมาย เคารพกฎหมาย และปฏิบัติตามกฎหมาย ศึกษาประเพณีแต่สิ่งที่ดี ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตอาสาหรือมีการให้บริการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลัง เช่น การรักษา สภาพแวดล้อม ให้ความยุติธรรมและจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่ เอาใจจดจ่อ เป็นห่วงและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรสรุค สาระคำ และหทัย น้อยสมบัติ (2563 : 135) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าผู้นำที่ประพฤติตน เป็นแบบอย่าง ทำให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ โดยที่ผู้นำแสดงตัวอย่างของพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นในการ ปฏิบัติงานประจำวัน หากผู้นำปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีความสม่ำเสมอเป็นไปตาม ธรรมชาติ และเกิดจากความจริงใจแล้ว ผู้ตามจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้นำ ทำให้เกิดความเชื่อฟัง อดยากปฏิบัติตามและเลียนแบบอย่างผู้บริหาร การผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารต้องการก็จะเกิดขึ้น

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการเคารพปัจเจกบุคคล โดยมีความตระหนักซึ่งรู้ถึงคุณค่าที่มีอยู่จริงของบุคคลอื่น ยอมรับนับถือความดีของเขาด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือต่อผู้นั้นด้วยการแสดงความอ่อนน้อม อ่อนโยน อย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลัง จะทำให้ครู นักเรียน หรือบุคคลในสังคมเกิดความเคารพ นับถือ และศรัทธา ในตัวผู้บริหาร โดยผู้บริหารอาจมีการกล่าวหรือตักเตือนบุคลากรโดยใช้เหตุผล ทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับหลักสิทธิเสรีภาพ ตามที่บัญญัติไว้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้สิทธิเสรีภาพในการแสวงหาความสุขส่วนตัวแต่ต้องอยู่ในขอบเขต ใช้สิทธิของตนเองและแนะนำให้ผู้อื่นรู้จักใช้สิทธิของตนเอง สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่ทำกิจการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือสร้างปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการ พิจารณาผลงานของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่น ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของชาวไทยตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ชูศรีवास และหทัย น้อยสมบัติ (2562 : 59) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลในการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกัน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ และสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ พิเศษได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้สำหรับครู

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร เป็นการแสดงความไว้วางใจโดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นที่พึ่งพา และปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อตรง ความมั่นใจ และความเชื่อมั่นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษา รักษาข้อมูลที่เป็นความลับได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันและมีความเต็มใจที่จะปกป้องบุคลากรทั้งกายและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษา เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารที่มีความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ไขปัญหาได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ ชูศรีवास และหทัย น้อยสมบัติ (2562 : 49) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครูโดยการพูด กระตุ้นจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของครูสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผยและจัดสรรรางวัลให้กับครูอย่างเหมาะสม ทำให้ครูยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเท

ร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน และมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนตลอดไป

4.4 สถานศึกษาจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการมีความซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งความซื่อสัตย์นี้จะไม่ทำให้บุคคลรอบข้างของเราเดือดร้อน และแล้วความซื่อสัตย์นั้นก็จะเป็นพยานซึ่งความก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความจริงใจให้กับผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องทางศีลธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีการแสดงออกที่สื่อถึงความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติในสิ่งที่ได้อย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย แสดงถึงความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2557 : 135) ได้ศึกษา เรื่องจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดี ละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรี ของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และศิษย์ ซึ่งคุณสมบัตินี้ เหล่านี้ ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเอง เพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเคารพปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่กลับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเคารพปัจเจกบุคคล โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกแห่งมีโอกาสพัฒนาตนเอง หรือเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านเคารพปัจเจกบุคคล โดยสามารถสอดแทรกเป็นองค์ความรู้ไว้ในกรอบมรรยาทและจัดหลักสูตรการอบรมก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 จากการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ บรรยากาศองค์การสถานศึกษาด้านการยอมรับ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากมีบุคลากรในสถานศึกษาเพียงบางคนที่สามารถทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีอีกหลายคนที่ยังไม่ได้รับการยอมรับ จึงควรส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายขึ้น ผู้บริหารควรมองให้เห็นความสามารถของครูและมอบหมายงานตามความสามารถ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อยุทธศาสตร์การอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ และร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการพัฒนามากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา หรือวิจัยแบบผสมผสาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2.3 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาตัวแปรด้านอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ด้านด้านความยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ธีรสรรค์ สารคำ และหทัย น้อยสมบัติ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 122-140.
- นิรันดร์ เนตรภาคี. (2553). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นประถมศึกษาในประเทศไทย: ในทัศนคติของครู. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(1), 78-83.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). *การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมประมง*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูริชัฐ มาให้. (2553). *จริยธรรมในองค์กรความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิลาวัลย์ ชูศรีवास และหทัย น้อยสมบัติ. (2562). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(3), 44-52.
- สมจิตร ชูศรีवास และหทัย น้อยสมบัติ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(3), 53-61.
- สุกัญญา จันทะศรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. ดุษฎีนิพนธ์ ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 1-15.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.obec.go.th>
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. *สุทธิปริทัศน์*, 28(87), 304-322.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2550). *คุณธรรมนำความรู้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการ คุณค่าของความเป็นมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (2002). *Motivation and organization climate*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.