

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1^{*}
RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND MORALE ON WORK PERFORMANCE
OF TEACHERS UNDER JURISDICTION OF PHITSANULOK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภูมิ ค่ายอด,
Poom Kamyord
สธิพร ชาวนชัย,
Sathiraporn Chaowachai
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Faculty of Education Naresuan University
E-mail : poomk65@nu.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

^{*} Received 29 September 2024; Revised 21 December 2024; Accepted 23 December 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจของผู้นำ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the ethical leadership of school administrators 2) to investigate teachers' morale on work performance, and 3) to study the relationship between ethical leadership and teachers' morale on work performance in schools under jurisdiction of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The 291 participants consisted of school administrators and teachers under jurisdiction of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 in academic year 2023. The research tool was 5 point Likert scale questionnaire. The data was analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results were as follows:

1) The overall ethical leadership of school administrators were perceived at the highest level. In particular, leader decision-making was perceived the highest level.

2) The overall teachers' morale on work performance under jurisdiction of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level. In particular, policy setting and school administration was at the highest level.

3) The relationship between ethical leadership of school administrators and teachers' morale on work performance under jurisdiction of Phitsanulok

Primary Educational Service Area Office 1 was high positive correlation ($r=.851^{**}$) at a significant level of 0.01.

Keywords : Ethical leadership, Morale of work performance

บทนำ

การบริหารงานสู่ความสำเร็จนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยเป็นผู้นำที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและปรับใช้นโยบายได้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงาน การบริหารคนใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความประพฤติที่เหมาะสมมีความทุ่มเทและเสียสละ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะการบริหารงานภายใต้ความยุ่งยาก และประสบปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะความรู้และเจตคติที่ดีในการทำงานจะทำให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดทำนโยบาย ด้านการศึกษาได้ดำเนินโครงการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษเพื่อศึกษาคุณลักษณะโรงเรียนลักษณะพิเศษที่มีประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน และศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยโรงเรียนลักษณะพิเศษตามนิยามของโครงการนี้หมายถึงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ถึงแม้จะประสบปัญหาความยุ่งยากในการบริหารจัดการ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น โรงเรียนในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญตั้งอยู่ชายขอบของอำเภอหรือจังหวัด โรงเรียนในพื้นที่ยากจน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและโรงเรียนในเขตพื้นที่สูง โรงเรียนเหล่านี้ครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติงานในภาวะที่ยากลำบาก เลขาธิการสภาการศึกษาได้ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนเหล่านี้ในเชิงลึกในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารและการจัดการเรียนรู้ของครูรวม 14 โรงเรียนในปีงบประมาณ 2561 และสำนักงานฯ ได้ให้บุคลากรของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเขียนเรื่องเล่าประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมถ่ายทอดเรื่องราวและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น.5)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุม ของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไป คือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นและอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรม โดยรวมของครูผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลของสังคมจะถูกเชิดชูเกียรติและเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555, น.15)

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือขวัญกำลังใจที่ดีของบุคลากรซึ่งก่อให้เกิดการปลั่งในทางบวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (นิพนธ์ลดาว ปานเย็น, 2560, น.125) ดังนั้น หากต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นโดยการสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดในองค์กร สร้างความศรัทธาและจงรักภักดี ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรสมบูรณ์ นาควิชัย (2560, น.16-29)

ขวัญกำลังใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงผลักดันหรือแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก ซึ่งหากมองถึงการศึกษาแล้ว ขวัญกำลังใจ มีส่วนอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนของครูทำให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานได้สูงขึ้น ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งจูงใจแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมี ความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความสนใจใส่ใจ ไม่ให้ความร่วมมือหรือหมดแรงจูงใจแล้วนั้นองค์กรจะมีระบบ รูปแบบ แผนงาน สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากมองถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจขวัญ

กำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเนื่องจากขวัญกำลังใจเหมือนกับสุขภาพของมนุษย์ ต้องการให้การเอาใจใส่การตรวจการวินิจฉัยการดูแลรักษาให้กำลังใจดี (Davis, 1977, P. 53-56)

จากการศึกษาผลงานวิจัยของ ณัฐพล หงษ์คง และ ชัชจรียา ไบลี (2563, น.135-148) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากตลอดจนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสามารถสื่อได้ถึงผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ระดับสูงสามารถทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดจนการทำงานหรือการปฏิบัติงานของครูจนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้เรียนเกิดศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ รวมไปถึงพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้และเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนขวัญกำลังใจของครูเพื่อจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพกับตัวผู้เรียนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,192 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ใช้ตารางเทียบหาขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สติพร เขาวนชัย, 2561) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ตามแนวคิดของนักวิชาการที่เห็นตรงกัน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ 4) ด้านการมีความซื่อสัตย์ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ตามแนวคิดของนักวิชาการที่เห็นตรงกัน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมความสอดคล้องความครอบคลุมเนื้อหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

6. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 53 ข้อ จากทั้งหมด 53 ข้อ และปรับปรุงบางข้อ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น แบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ข้อคำถามที่นำไปใช้ ทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัก ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.984 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.982

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์ แบบสอบถามความสัมพันธ์ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

- | | |
|---------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2560) ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.91 – 1.00 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.71 – 0.90 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.31 – 0.70 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01 – 0.30 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 | แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 และ ครู จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 84.19

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการตัดสินใจของผู้นำ	4.59	0.40	มากที่สุด	1
2	ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร	4.53	0.43	มากที่สุด	4
3	ด้านการพัฒนานวัตกรรม	4.58	0.37	มากที่สุด	2
4	ด้านการมีความซื่อสัตย์	4.57	0.41	มากที่สุด	3
รวม		4.57	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจของผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) ด้านการมีความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 291		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.55	0.44	มากที่สุด	2
2	ด้านการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.55	0.36	มากที่สุด	2
3	ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา	4.56	0.40	มากที่สุด	1
4	ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.53	0.40	มากที่สุด	3
5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.50	0.49	มากที่สุด	4
6	ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.55	0.46	มากที่สุด	2

ข้อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 291		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
รวม	4.54	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมและรายคู่

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)							
ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y ₁)	ด้านการรับรู้ความก้าวหน้าใน อาชีพ(Y ₂)	ด้านการกำหนดนโยบายและ การบริหารสถานศึกษา (Y ₃)	ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ มอบหมาย(Y ₄)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Y ₅)	ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Y ₆)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y _{รวม})
ด้านการตัดสินใจของ ผู้นำ(X ₁)	.727**	.686**	.708**	.683**	.707**	.650**	.772**

ด้านการสื่อสารของ ผู้บริหาร(X_2)	.754**	.662**	.682**	.653**	.682**	.650**	.759**
ด้านการพัฒนา วิสัยทัศน์(X_3)	.790**	.706**	.726**	.720**	.719**	.711**	.812**
ด้านการมีความ ซื่อสัตย์(X_4)	.724**	.679**	.674**	.670**	.687**	.702**	.769**
ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ($X_{รวม}$)	.819**	.748**	.763**	.745**	.765**	.742**	.851**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = .851^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตนที่ดี มีความเป็นผู้นำ สามารถที่จะบังคับบัญชาโดยอาศัยอำนาจบริหารหรือตำแหน่งหน้าที่การชักจูงหรือมีแรงจูงใจที่ดีเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องและดีงามซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิด ปัทมา แคนยุกต์ (2554, น.98) ได้กล่าว

ว่า พฤติกรรมการสร้างอิทธิพล จูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการแสดงออกถึง 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ และ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี สอดคล้องกับแนวคิด ประสิทธิ์ ไชยราช (2564, น.58) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูผู้สอนบุคลากรอื่นในสถานศึกษา นำไปในทางที่ถูกต้องยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรมปกครองด้วยจริยธรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ถูกต้องใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดมีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรมประเพณี แบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเป็นตัวอย่าง ซึ่งพบว่าภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนมากมีปัญหาในการสื่อสารและการประสานงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจถึงการบริหารงานหรือคำสั่งต่างๆไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานในหน้าที่หรือสื่อสารไม่ตรงไปตรงมาขาดความชัดเจนของเนื้อหา ตลอดจนการสื่อสารที่ขาดความชัดเจนในช่องทางการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ไม่ว่าจะเป็น แอปพลิเคชัน ไลน์ เฟสบุ๊ค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Trevino, Hartman and Brown (2000) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมเพื่อให้ผู้ตามทราบและเข้าใจถึงค่านิยมและจริยธรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานทั้งในระดับผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับ กาลัญ วรพิทยุต (2548, อ้างอิงใน หนูไกร มาเชค, 2559) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการสื่อสาร (Communication & People Skills) เป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ สื่อสารอย่างไรให้เข้าถึงเข้าใจและเกิดการยอมรับ สอดคล้องกับ Yukl (2010) ได้กล่าวว่า การสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล (Communication of relevant information about operations) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์และสำคัญเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัญหาและการปฏิบัติ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมสร้างภาพลวงตา บิดเบือนข้อเท็จจริง มีความลำเอียงในการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับปัญหากระบวนการในการดำเนินงาน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สภาพการที่ครูที่มีความรู้สึกต่อสภาวะจิตใจที่เป็นไปในทางดีหรือเป็นไปในทางบวกรวมไปถึงอารมณ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ ออกมาให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิด ฐิตีวรรณ เรื่องสุวรรณ (2560, น.105) ได้กล่าวว่า ความรู้สึก ทัศนคติ มุมมอง และระดับความพึงพอใจของบุคคล ที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ส่งผลให้บุคคลรู้สึกต้องการมีส่วนร่วมและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหลังจากการที่ปฏิบัติงานซึ่งมาในรูปแบบของเงินเดือนหรือโบนัส เงินออม ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของเงินหรือโบนัสเสมอไป อาจอยู่ในรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่ารถ หรือ ค่าโทรศัพท์ รวมไปถึงอาจจะประกาศยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น มอบประกาศเกียรติคุณ หรือ ประกาศนียบัตรให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นต้องให้ผลตอบแทน และพิจารณาอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิด ประภาพร ธรรมรจน์ (2564, น.120) ครูที่มีต่อเงินเดือนที่ครู จะต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมเหมาะสมกับวิชาชีพและความสามารถรวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับได้อย่างเหมาะสมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับแนวคิด สิริพร เขาวนชัย (2564, น. 158-168) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการทำงานของครูเป็นการทำงานที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ พิเศษ ครูจึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับอยู่แล้วนอกจากนี้โรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอจึงทำให้ความสามารถในการจัดสวัสดิการพิเศษน้อยเมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดใหญ่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลกเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

นัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 นั้น มีการตัดสินใจของผู้นำที่ดี มีการสื่อสารหรือประสานงานที่มีความชัดเจน สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ อีกทั้งความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ ญัฐพล หงษ์คง และ ชัชกรียา ไบลี (2563, น.135-148) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = .732^{***}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีมีมุมมองที่กว้างไกล ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด อีกทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารก็จะเติมเต็มเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีและมีจริยธรรมเพื่อสร้างสร้างจริยธรรมให้แก่ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งเมื่อครูปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและยังส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียนหรือวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารกำหนดหรือมีแนวทางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564, น.158) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ควรส่งเสริมพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารให้มีคำพูดและการสื่อสารที่ชัดเจนควรพัฒนาการสื่อสารให้เป็นระบบขั้นตอน และสามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจเกิดการยอมรับรวมไปถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาการสื่อสารให้มีจริยธรรมคุณธรรมที่ดี

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้เหมาะสมกับบริบทกับการทำงานของคณะครู และควรให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ครอบคลุมชัดเจนตลอดจนมีการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานของครูที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ควรศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล หงษ์คง และ ชัชกรียา ไบลี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH. 11(1), 135-148.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร ธรรมธจน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประสิทธิ์ ไชยราช. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สถิพร เขาวนชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 15(1), 158-168.
- สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน. Journal of Roi Kaensarn Academi. 2(2). 16-29.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เรื่องเล่าจากโรงเรียน : บริหารงาน บริหารคนสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด.

- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หนูไกร มาเชค. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the
United States. International Labour Review. 116(1), 53-56.
- Trevino, L.K., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager:
How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. California
Management Review. (42)4, 128-142.
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Pearson

