



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



โดย  
นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

SCHOOL ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP AND THE QUALITY OF  
WORKING LIFE OF TEACHER IN SCHOOL UNDER THE OFFICE  
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



By  
MISS Pattamawan CHOTKLANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
Department of Educational Administration  
Academic Year 2023  
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 1

โดย นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ชัตติยา ดั่งสำราญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

630620046 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

นางสาว ปัทมวรรณ โชติกลาง: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งจำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ ยูคิ (Yuki) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความซื่อสัตย์

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับทางสังคมในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน

630620046 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : School Administrators' Ethical Leadership, The Quality of Working Life

MISS Pattamawan CHOTKLANG : SCHOOL ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP AND THE QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHER IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1 Thesis advisor : Vorakarn Suksodkiew

The purposes of this research were to determine 1) School Administrators' Ethical Leadership under the Office of Secondary Educational Service Area 1. 2) The Quality of Working Life of teacher in school under the Office of Secondary Educational Service Area 1 and 3) The relationship between School Administrators' Ethical Leadership and The Quality of Working Life of teacher in school under the Office of Secondary Educational Service Area 1. The samples were 59 school under the Office of Secondary Educational Service Area 1. The 2 respondents in each school were; a school administrator or an acting school administrator and a head of learning group. There were 118 respondents. The research instrument was an opinionnaire about school administrators' ethical leadership based on the concept of Gary, Yukl and the quality of working life based on the concept of Richard Eugene, Walton. The descriptive statistic used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research found that:

1) School Administrators' Ethical Leadership under the Office of Secondary Educational Service Area 1, as a whole were at a high level and each aspect were at the highest level and high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; fairness and justice, altruism, personal growth, empathy and healing, humility, empowerment, and integrity.

2) The Quality of Working Life of teacher in school under the Office of Secondary Educational Service Area 1, as a whole and each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; social integration in the work organization, future opportunity for continued growth and security, immediate opportunity to use and develop human capacities, the social relevance of work life, safe and healthy working conditions, adequate and fair compensation, and work and the total life space.

3) The relationship between School Administrators' Ethical Leadership and the Quality of Working Life of teacher in school under the Office of Secondary Educational Service Area 1 was found correlated as a whole at a Moderate level with .01 level of significance which was positive correlated.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ และความเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ ประธานคณะกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความเมตตา ให้คำปรึกษาแนะนำสนับสนุนด้วยความใส่ใจในงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นางสาวนภาพร วงศ์พุทธา รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ดร.ประทีป กาลเขว้า วิทยากรชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ดร.สำอองค์ จันทนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนพยุหะภูมิวิทยาการ รองศาสตราจารย์สุวัฒนา เลี่ยมประวัติ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และนายอนุสรณ์ กะดามัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร สถานศึกษาและ คณะครูในโรงเรียนที่ผู้วิจัยทดลองเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยจะไม่สามารถประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ถ้าปราศจากการสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดีจากครอบครัวคุณพ่อ คุณแม่ คุณป้า คุณย่า อาจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ แซ่ลี คุณครูสุภารัตน์ ณีภรณ์มีบุญ ผู้ชี้ให้เห็นถึงคุณค่า และความสำคัญของการศึกษา รวมทั้งคุณครูอันธิกา บุญเลิศ คุณครูอมราภรณ์ ทิพชัย คุณครูปิยนันท์ กุลมาตย์ และ คุณครูณมพร โพธิ์เจริญรักษ์ กลุ่มเพื่อน บริหารการศึกษา ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าแห่งความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ปีทมวรรณ ไชติกลาง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	3
ปัญหาของการวิจัย .....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	11
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	18
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	18
ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) .....	18
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	21
ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	23
หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	26



แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู .....	29
ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) .....	29
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	31
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	34
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1....	40
สถานที่ตั้ง.....	41
อำนาจหน้าที่.....	41
ส่วนราชการภายใน.....	42
ขอบข่ายภารกิจ.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
สรุป.....	56
บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย .....	57
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	57
ระเบียบวิธีวิจัย.....	58
แผนแบบของการวิจัย.....	58
ประชากร .....	59
กลุ่มตัวอย่าง.....	59
ผู้ให้ข้อมูล.....	59
ตัวแปรที่ศึกษา.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	62
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	64
สรุป.....	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.....	70
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.....	79
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.....	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	94
รายการอ้างอิง.....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ วิจัย.....	104
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	107
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	117
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียน ที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล.....	122
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัย.....	127



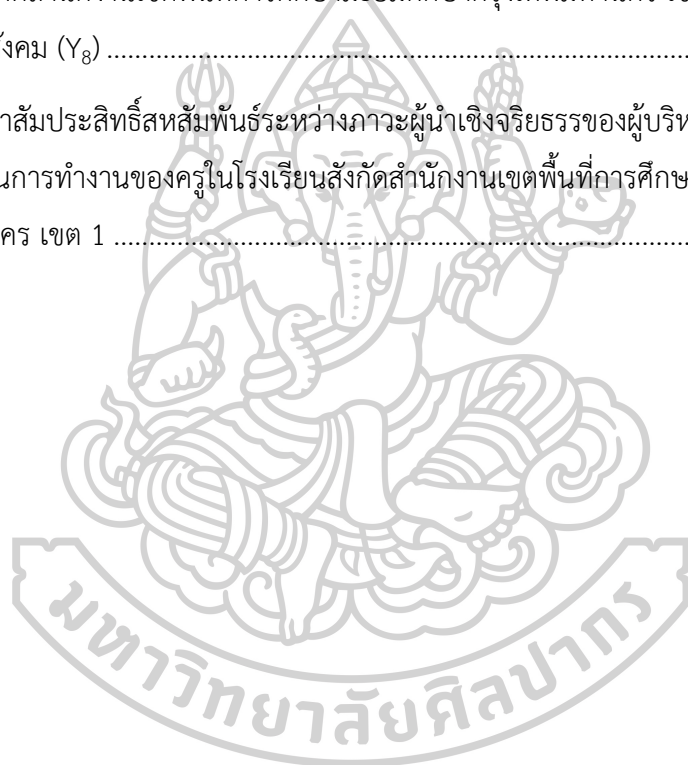
## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เขตปกครองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 .....	42
ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 .....	43
ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.....	44
ตารางที่ 4 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล .....	59
ตารางที่ 5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire).....	69
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม( $X_{tot}$ ) .....	70
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) .....	71
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) .....	72
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความอ่อน น้อมถ่อมตน ( $X_3$ ).....	73
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้าน ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ ) .....	74

<p>ตารางที่ 11 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้าน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (<math>X_5</math>) .....</p>	75
<p>ตารางที่ 12 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้าน ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (<math>X_6</math>) .....</p>	76
<p>ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้าง พลังอำนาจ (<math>X_7</math>) .....</p>	77
<p>ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม(<math>Y_{tot}</math>) .....</p>	79
<p>ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม(<math>Y_1</math>) .....</p>	80
<p>ตารางที่ 16 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านสภาพการ ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (<math>Y_2</math>) .....</p>	81
<p>ตารางที่ 17 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านโอกาสในการ ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (<math>Y_3</math>) .....</p>	82
<p>ตารางที่ 18 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านโอกาสในการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (<math>Y_4</math>) .....</p>	83
<p>ตารางที่ 19 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการยอมรับ ทางสังคมในองค์กร (<math>Y_5</math>) .....</p>	84

ตารางที่ 20 คำขวัญนิมิตตคติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Y <sub>6</sub> ).....	85
ตารางที่ 21 คำขวัญนิมิตตคติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความสมดุล อันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Y <sub>7</sub> ).....	86
ตารางที่ 22 คำขวัญนิมิตตคติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านบทบาทที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม (Y <sub>8</sub> ) .....	87
ตารางที่ 23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 .....	88



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	14
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	16



## บทที่ 1

### บทนำ

ประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก โดยเปิดรับการไหลบ่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สภาพการณ์เช่นนี้ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในอนาคต ซึ่งหากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดีประเทศไทยจะสามารถป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศได้ ในทางตรงข้ามหากประเทศไทยไม่ตระหนักและไม่ได้ตั้งรับกระแสโลกาภิวัตน์อย่างเท่าทัน จะเกิดปัญหาตามมาอย่างมาก เช่น ปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาความรุนแรงทางการเมือง<sup>1</sup> การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อทุกส่วนในองคาพยพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จะเห็นได้ว่ารัฐบาลประเทศไทยจึงได้ตระหนักและวางทิศทางการขับเคลื่อนประเทศไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 - 2580 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่ง "คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัชยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ"<sup>2</sup> ปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรมแก่สังคม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวหน้า (Figurehead) คือ เป็นทั้งหัวหน้าและหน้าตาของสถานศึกษาที่สังคมเฝ้ามองอยู่เสมอ ในฐานะเป็นสถาบันหลักในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยภายในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ กระตุ้นให้ครู

---

<sup>1</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “รายงานวิจัยผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปี ข้างหน้า”, เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก [https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/\\_5\\_piikhaanghnaa1.pdf](https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/_5_piikhaanghnaa1.pdf)

<sup>2</sup> "ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561) : 3 - 4.



สอนให้ดีที่สุด เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ได้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรมสูง ครูย่อมรักและศรัทธาท่วมเทก่าลังกายและกำลังใจในการทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ<sup>3</sup>

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี<sup>4</sup> คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร<sup>5</sup>

<sup>3</sup> สุรัตน์ ไชยชมภู, *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา* (วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เมษายน - กันยายน, 2557), 1.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)*, เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13\\_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf)

<sup>5</sup> สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), *"คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)"*, เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนา และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก็ล้วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประเทศได้รับการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ประเทศนั้นทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในปัจจุบันสังคมต่าง ๆ กำลังเผชิญกับปัญหาความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมซึ่งมีสาเหตุหลายประการ เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต การขยายตัวของชุมชนเมือง สังคมที่เน้นวัตถุนิยมมากกว่าคุณความดี ภาวะการแข่งขันเพื่อเอาตัวรอด เป็นต้น ซึ่งสาเหตุดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับทั้งระดับบุคคล ระดับชุมชน และระดับประเทศ ประเด็นเรื่อง “จริยธรรม” จึงเป็นประเด็นที่ทุกฝ่ายให้ความสนใจ จริยธรรมเป็นหัวใจของสมาชิกองค์กรทุกคน รวมถึงผู้นำด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่มิอาจพลัดต่อพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อของบุคคล ดังนั้นจริยธรรมจึงควรถูกปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบุคคล ผู้นำที่มีจริยธรรมจะคำนึงถึงบุคคลอื่น ๆ และสามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้<sup>6</sup> พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปทางการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่<sup>7</sup>

ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนา และให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงานมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ดังนั้น

<sup>6</sup> มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง, 2561), 145

<sup>7</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง”, เข้าถึงเมื่อ 27 ตุลาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/544715>

ผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคม เป็นที่ยอมรับ และสังคมให้ความเคารพนับถือ พัฒนาองค์การ พัฒนาคุณภาพ และนำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ ซึ่งคัลโชเวน (Kalshoven, K. et al.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) 4) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) 7) ความซื่อสัตย์ (integrity)<sup>8</sup> การบริหารจัดการสถานศึกษามุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย แตกต่างไปตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรม หรืออำนาจทางศีลธรรม มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือศรัทธาและได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ยูคัล (Yukl) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วย คล้อยตามและปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ การที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลในการชักนำให้ผู้อื่นทำตามที่ตนประสงค์ตามความหมายของภาวะผู้นำนั้น มีความหมายครอบคลุมถึงจะต้องใช้อิทธิพลดังกล่าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีอำนาจแต่ใช้อำนาจไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์กรไปในทางที่สร้างประโยชน์เฉพาะแก่ตน ถือว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่ผิด การใช้อิทธิพลของภาวะผู้นำไปในทางที่ผิดนั้น อาจนำไปสู่ความเสียหายต่อองค์กรได้ และการใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่ผิดอาจเกิดขึ้นและนำองค์กรไปสู่หายนะได้<sup>9</sup>

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารองค์การทั้ง 7 ด้าน คือ ความยุติธรรม (fairness) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) ความซื่อสัตย์ (integrity) เพื่อให้องค์การไม่ล่มสลาย สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ ยูคัล (Yukl) ที่ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ

<sup>8</sup> Kalshoven, et al, "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure," *The Leadership Quarterly* 22, 1 (February 2011): 51-69.

<sup>9</sup> Gary, Yukl, *Leadership in Organizations*, 7th ed (Upper Saddle River NJ: Prentice Hall, 2010), 409.

ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อม ถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ดังนั้น การบริหารองค์การของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อก่อให้คุณภาพของงานที่สมบูรณ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม ทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดี เคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข<sup>10</sup> ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริม

<sup>10</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)**, เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13\\_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf)

ให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร<sup>11</sup> ดังที่ กอร์ดอน (Gordon) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานและมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย<sup>12</sup> และสอดคล้องกับบลูสโตน (Bluestone) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างสรรคบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง<sup>13</sup> ครูเป็นบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูนั้นมีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่าโดยเป็นชีวิตที่มีการกินดี อยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ มีงานที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมายและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสมการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอด การทำงานของครูจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้

<sup>11</sup> สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), "คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)", เข้าถึงเมื่อ 27 ตุลาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

<sup>12</sup> Judith R., Gordon, *A diagnostic approach to organization behavior*, 3<sup>rd</sup> ed, (Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991), 635-637.

<sup>13</sup> Irving, Bluestone, "Implementing quality of work life programs," *Management Review* 6, 9 (1977): 43-46.

การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีคุณค่า เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่กันไประหว่างการพัฒนาความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ<sup>14</sup> สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working conditions) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ (future opportunity for continued growth and security) 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration in the work organization) 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism in the work organization) 7) จังหวะชีวิต (work and the total life space) และ 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน (the social relevance of work life)<sup>15</sup> ดังนั้น ครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยคำนึงถึงถึงความต้องการของครู ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ และมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดีเคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต่อไป ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบริหารเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจ ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นต่อไป

<sup>14</sup> อธิชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล, *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ* (วารสารบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ 12 ฉบับที่ 22 มกราคม-มิถุนายน, 2558) 84-85

<sup>15</sup> Richard E. Walton, "Improving the Quality of Working Life," (Harvard Business Review 27, 3 May – June 1974), 12.

## ปัญหาของการวิจัย

จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2563 – 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพระดับนานาชาติด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่ากิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพตามยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำชั่วโมงการพัฒนาไปประกอบการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น เกิดปัญหาอุปสรรคด้านข้อจำกัดด้านงบประมาณ การบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาคุณภาพไม่ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์และ กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพ<sup>16</sup> นั้นแสดงถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะต้องมีความซื่อสัตย์เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจ และการเอื้อยวสาภาพจิตใจผู้อื่นให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเป็นธรรมและยุติธรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่า คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การผลิตบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์นั้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพถึงพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ<sup>17</sup> ดังนั้น การผลิตบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์กร หรือสถานศึกษา

<sup>16</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565”, เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.sesao1.go.th/file/plan63-65.pdf>.

<sup>17</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579”, เข้าถึงเมื่อ 22 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก [https://www.stou.ac.th/Offices/Oaa/OaaOldPage/Professional/Train\\_Professional/oaalInfo/oaal/Dept/Dept04/webcur63/Rule\\_MUA/Plan\\_Inter2560-2579.pdf](https://www.stou.ac.th/Offices/Oaa/OaaOldPage/Professional/Train_Professional/oaalInfo/oaal/Dept/Dept04/webcur63/Rule_MUA/Plan_Inter2560-2579.pdf)

ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 ที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับตัวบุคคลอีกด้วย เนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกลับมีสิ่งหนึ่งที่สวนทางซึ่งก็คือหลักคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในสังคมปัจจุบันที่ลดน้อยลง จะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวสารต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาสาระหรือบุคคลในวงการการศึกษาในแง่ลบอยู่เป็นประจำ เช่น “ครูเวร” ยังไม่จบ พบว่ายังมีผู้บริหารโรงเรียนผีนาคสั่งปรับเปลี่ยนคำพูด ให้นอนเฝ้าเหมือนเดิม ครูร้องเพลงตั้งโรงเรียนแก้ไขคำพูดให้สวยหรู เลี่ยงคำว่าเฝ้าเวร เปลี่ยนเป็นปฏิบัติหน้าที่ สุดท้ายยังคงให้นอนเฝ้าเหมือนเดิม มีรายงานจากทำเนียบรัฐบาลเปิดเผยว่า ความคืบหน้าภายหลังคณะรัฐมนตรีคราวประชุมที่ จ.ระนอง เห็นชอบให้ยกเลิกมติ ครม. เกี่ยวกับการจัดเวรรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ หลังจากที่ผ่านมามีครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บจากการที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ต่อมา มีรายงานว่า สลค.เวียนซัด! หลัง “ยกเลิกครูเวร” ตามมติ “กรม.เศรษฐา 1” มอบหมายหน่วยงานในสังกัดในแต่ละพื้นที่-ภูมิภาค สังกัด “มหาดไทย-สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ประสานสถานศึกษาในพื้นที่แต่ละแห่งจัดเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย สถาบันการศึกษา ในสังกัด ศธ.-กลาโหม-พม.-อว.-มท. และ สตช. ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม<sup>18</sup> ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลงและไม่ปลอดภัยมีความเสี่ยงต่อการถูกคุกคามและการกดขี่ นอกจากนี้ ข่าวสารที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาทุจริตบังคับครูเจ้าหน้าที่การเงินออกไปเสรีจยอนหลัง สื่อมวลชนเสนอข่าวเรื่องผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งย่านสามเสน เรียกรับเงินบริจาคจากผู้ปกครองของนักเรียนรายหนึ่ง 400,000 บาท เพื่อให้บุตรมีโอกาสเข้าเรียน โดยมีคลิปวิดีโอภาพและเสียงประกอบการเสนอข่าว คณะกรรมการ ป.ป.ช.พิจารณาแล้วมีมติว่า การกระทำของ นายวิโรฒกับพวก มีมูลความผิด ดังนี้ กรณีรับเงินบริจาคโดยไม่ออกใบเสร็จรับเงิน แล้วเบียดบังเป็นของตนเองโดยทุจริต และข่มขืนใจครูเจ้าหน้าที่การเงินฯ ออกใบเสร็จรับเงินและนำเงินส่งคืนภายหลัง เพื่อปกปิดการกระทำผิดของตน มีมูลความผิดทางอาญา และมีมูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ และฐานกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่า

<sup>18</sup> เอ็มจีอาร์ออนไลน์, “ “ครูเวร” ยังไม่จบ พบยังมีโรงเรียนผีนาคสั่งปรับเปลี่ยนคำพูด ให้นอนเฝ้าเหมือนเดิม”, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/onlinesection/detail/9670000007971>



เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง<sup>19</sup> จากการยกตัวอย่างการนำเสนอข่าวข้างต้น พบว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีหลักคุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลง แสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมย่อมส่งผลให้ครูได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ และส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เป็นผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูย่อมลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารองค์การ จึงควรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานดังกล่าว ถือได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ต้องอาศัยความพยายาม ความรอบคอบ ความละเอียดถี่ถ้วน ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนมีความซื่อสัตย์ มีความเห็นอกเห็นใจ รวมไปถึงการส่งเสริม อำนวยความสะดวกในการพัฒนา สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

<sup>19</sup> ไทยรัฐออนไลน์, “ป.ป.ช. ลงดาบ ผอ.ร.ร.สามเสน "วิโรฒ" ริดเงินแป๊ะเจี๊ยะ 1.4 ล้าน ผากเด็กเรียน”, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1663796>

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีตามแนวคิดของลูเนินเบอร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นกรอบการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบ (system theory) ว่าองค์กรที่เป็นระบบเปิด (Open system theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน องค์ประกอบดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยป้อนเข้า (inputs) ในระบบการศึกษา คือ นโยบายหน่วยจากต้นสังกัด ได้แก่ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformational process) เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวัดและประเมินผล กระบวนการนิเทศ กำกับติดตาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ

ในการบริหาร 3) ปัจจัยนำออก (outputs) เป็นผลลัพธ์ที่มาจากกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ครู ชุมชนและสังคม 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม(environment) ขององค์กร ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาโดยตรง แต่สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ในด้านการจัดการคุณภาพการศึกษา<sup>20</sup>

#### ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

บราวน์ และเทรวีโน (Brown and Treviño) ได้จำแนกองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น<sup>21</sup>

คัลโชเวน (Kalshoven, K. et al.) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) 4) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) 7) ความซื่อสัตย์ (integrity)<sup>22</sup>

ผู้วิจัยนำแนวคิดของ ยูคัล (Yukl) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อม ถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational administration**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

<sup>21</sup> M. E., Brown, Treviño, L. K., & Harrison, D. A., “Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing,” **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 97, 2(July 2005): 117-134.

<sup>22</sup> Kalshoven, et al, “Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure,” **The Leadership Quarterly** 22, 1 (February 2011): 51-69.

<sup>23</sup> Gary Yukl, **Leadership in Organization**, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 336.

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อยจะต้องมี ดังนี้ 1) คุณค่าของงานที่ทำ (A job worth doing) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง (Safe and secure working conditions) 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate pay and benefits) 4) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) 5) การนิเทศงานอย่างเหมาะสม (Competent supervision) 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback on job performance) 7) โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job) 8) โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (A chance to get ahead on merit) 9) บรรยากาศที่ดีในสังคม (Positive social climate) 10) มีความเป็นธรรมและยุติธรรม (Justice and fair pay)<sup>24</sup>

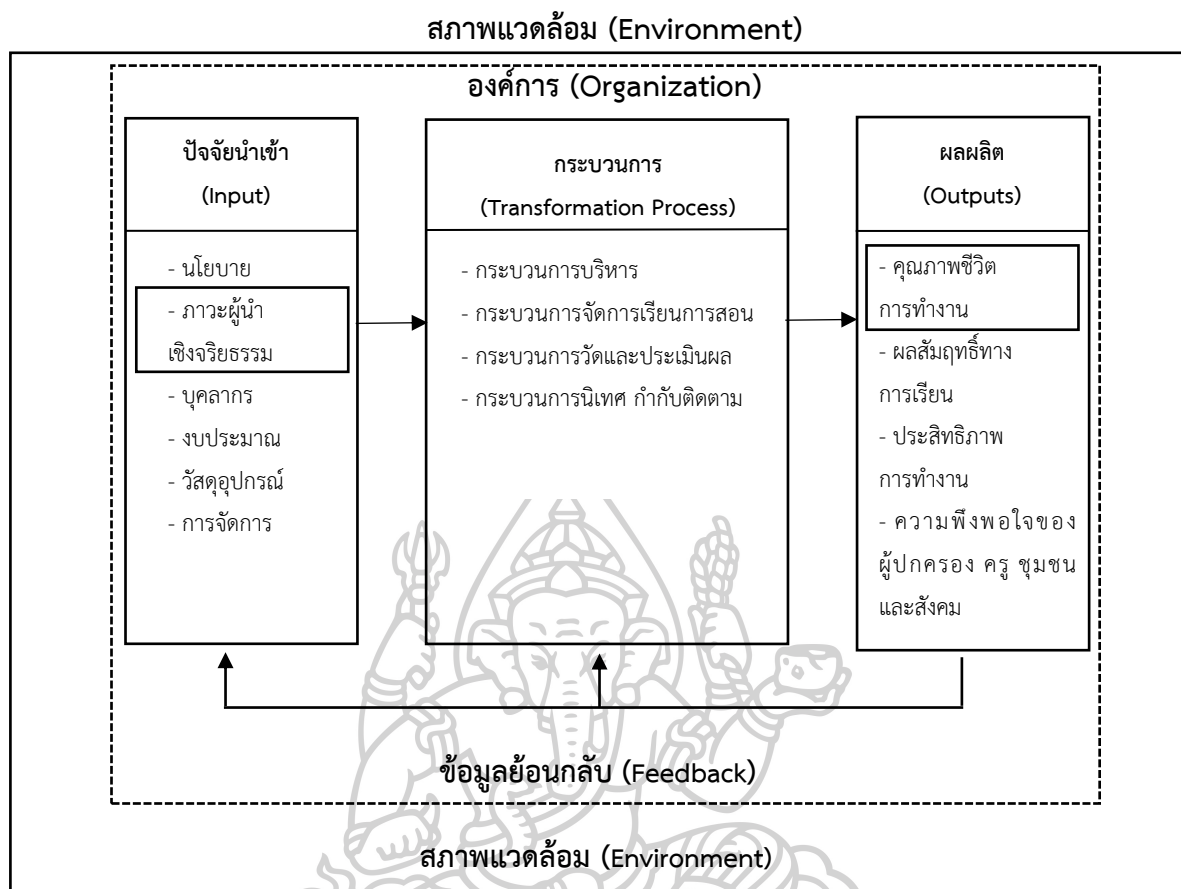
เฟอร์แรนส์ และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers) ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) สุขภาพหน้าที่ (health and functioning) 2) สังคมเศรษฐกิจ (socioeconomic) 3) จิตวิญญาณ (psychological spiritual) 4) ครอบครัว (family)<sup>25</sup>

ผู้วิจัยนำแนวคิดของ วอลตัน (Walton) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับทางสังคมในองค์กร 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม<sup>26</sup> ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังที่ได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่ 1

<sup>24</sup> Gary Dessler, **Human resource management** 10<sup>th</sup> ed (New Jersey: Pearson Education, 2005), 89-90.

<sup>25</sup> Ferrans and Powers, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เซจรนนท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549), 266.

<sup>26</sup> Richard E. Walton, "Quality of Working Life: What Is It?," (Sloan Management Reviews July, 1973), 12-16.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational administration**, 7<sup>th</sup> ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

: Gary Yukl, **Leadership in Organization**, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 336.

: Richard E. Walton, "Improving the Quality of Working Life," (**Harvard Business Review** 27, 3 May – June 1974), 12.

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยตัวแปรต้นที่สนใจศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของยูคัล (Yukl) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)<sup>27</sup> ส่วนตัวแปรตามที่สนใจศึกษา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับทางสังคมในองค์กร 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม<sup>28</sup> ดังปรากฏขอบเขตของการวิจัยในแผนภูมิที่ 2

<sup>27</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organization*, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 336.

<sup>28</sup> Richard E. Walton, "Quality of Working Life: What Is It?," (Sloan Management Reviews July, 1973), 12-16.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
1) ความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ ) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยา สภาพจิตใจ ( $X_4$ ) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ ) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ )	1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ ) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ ) 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางาน ( $Y_3$ ) 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงใน หน้าที่การงาน ( $Y_4$ ) 5) การยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ ) 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความ เป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ ) 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลา ของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ ) 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $Y_8$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Gary A. Yukl, **Leadership in Organization**, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 336.

: Richard E. Walton, “**Quality of Working Life: What Is It?**,” (Sloan Management Reviews July, 1973), 12-16.

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรม หรืออำนาจทางศีลธรรม มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาและได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ยูคัล(Yukl) ประกอบไปด้วย 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู** หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคลโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคคลต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อ คุณภาพของงานและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบไปด้วย ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับทางสังคมในองค์กร 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1** หมายถึง สถานศึกษาในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เปิดทำการสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 67 โรงเรียน



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

### ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

#### ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเพื่อชักจูง ชี้นำบุคคลหรือองค์การ ให้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่าภาวะผู้นำจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า มีคุณลักษณะ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพาไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ<sup>29</sup>

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน<sup>30</sup>

ตุลา มหาพสุธานนท์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการ หรือกรรมวิธีในการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลในการจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วย

<sup>29</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำความสำคัญของการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : ธรรมสภาสถาบันสันติธรรม, 2548), 5.

<sup>30</sup> ฉิรดา เวชญาลักษณ์, ภาวะผู้นำทางการบริหาร (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 5.

ความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับในการบังคับบัญชา<sup>31</sup>

พัชสิริ ชมภูคำ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ<sup>32</sup>

พิทยา บวรวัฒนา ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพล ต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม<sup>33</sup>

มุกมณี มีโชคชูสกุล ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้ความสามารถและศิลปะ ของผู้บริหารในการนำพาองค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ วางแผน กำหนดปัญหาและความรับผิดชอบ ในการพัฒนาหรืออยู่รอดขององค์การ<sup>34</sup>

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ<sup>35</sup>

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (change) เป็นเรื่องของ การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (motivation/persuasion) การใช้อำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์การมั่นใจว่า สามารถเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการแน่นอนและถูกทิศทาง<sup>36</sup>

สุดา สุวรรณภิญโญ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย<sup>37</sup>

<sup>31</sup> ตูลา มหาพสุธานนท์, **หลักการจัดการ** (กรุงเทพฯ : พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง, 2554), 224.

<sup>32</sup> พัชสิริ ชมภูคำ, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล, 2552), 194.

<sup>33</sup> พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสการพิมพ์, 2558), 68.

<sup>34</sup> มุกมณี มีโชคชูสกุล, **หลักการจัดการ** (กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2555), 163.

<sup>35</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, **ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน** (กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2557), 1

<sup>36</sup> สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ** (มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2558), 3.

<sup>37</sup> สุดา สุวรรณภิญโญ, **ภาวะผู้นำ** (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2551), 14.

สุธรรม รัตน์โชติ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในอันที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามความหมายภาวะผู้นำจะเป็นทางการ หรือไม่ เป็นทางการก็ได้โดยภาวะผู้นำอย่างเป็นทางการ หมายถึงเป็นผู้นำโดยกฎหมาย หรือโดยคำสั่งอย่างเป็นทางการขององค์การ ส่วนผู้นำอย่างไม่เป็นทางการหมายถึง การเป็นผู้นำโดยไม่มีแต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงได้ เป็นผู้นำโดยผู้อื่นยอมรับ โดยไม่ต้องอ้างกฎหมายหรือคำสั่งใด ๆ<sup>38</sup>

เฮมพ์ฟิล และคูนส์ (Hemphill and Coons) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมของบุคคลที่นำกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมาย<sup>39</sup>

แทนเนนบอม (Tannenbaum) และคณะ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>40</sup>

เบิร์นส์ (Burns) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างความเปลี่ยนแปลง กระตุ้นสร้างควมมีส่วนร่วม ความพึงพอใจให้แก่ผู้ตาม<sup>41</sup>

เฮาส์ (House) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสามารถชี้นำชักจูงกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>42</sup>

ดูบริน (Dubrin) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และของหน่วยงาน<sup>43</sup>

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพลโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยแสดง

<sup>38</sup> สุธรรม รัตน์โชติ, พฤติกรรมองค์การและการจัดการ (กรุงเทพฯ : ท็อป, 2552), 351.

<sup>39</sup> John K, Hemphill and Alvin E, Coons, **Development of the Leader Behavior Description Questionnaire** (Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research, 1957), 7.

<sup>40</sup> Scott I, Tannenbaum, Kimberly A, Smith-Jentsch and Scott J, behson, **Training team leaders to facilitate team learning and performance** (Washington, DC: American Psychological Association, 1998), 24.

<sup>41</sup> James McGregor, Burns, **Leadership** (New York: Harper and Row, 1978), 18.

<sup>42</sup> Robert J, House, **Leadership Quarterly** (Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory, 1996), 184.

<sup>43</sup> Andrew J, Dubrin, **Fundamentals of Organizational Behavior** (Canada: Thomson South-Western, 2005), 222.

พฤติกรรมส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับและอุทิศตัวให้ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และการสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับ วิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์กรเพื่อโน้มน้าว หรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วยคำสองคำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) กับ คำว่า จริยธรรม (ethical) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีรากฐานแนวคิดมาจากหลักคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของศาสนา นอกจากนี้จะเป็นภาวะผู้นำที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร ยังมุ่งเน้นการใช้จริยธรรมในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้นำ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ มีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมโดยมีภาวะผู้นำทางด้านจริยธรรมตลอดเวลา โดยพฤติกรรม ด้านจริยธรรมของผู้นำจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี<sup>44</sup>

ประชุม โปธิกุล กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ<sup>45</sup>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) คือ ผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น<sup>46</sup>

<sup>44</sup> ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 15.

<sup>45</sup> ประชุม โปธิกุล, ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2550), 70.

<sup>46</sup> สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : บุ๊คลิงค์, 2545), 64.

บราวน์ และ เทรวิน (Brown and Trevino) ให้ความเห็นว่า ผู้นำทางจริยธรรม มีลักษณะซื่อสัตย์ คุลเอาใจใส่และยึดหลักจริยธรรม เป็นผู้ที่ตัดสินใจเป็นธรรมและสมคูล ผู้นำจริยธรรมจะสื่อสารบ่อยครั้งกับผู้ตามของพวกเขา มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจนและใช้ผลตอบแทนและการลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติ ผู้นำจริยธรรมจะแนะนำสั่งสอนและเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงรุกเพื่อจริยธรรม และได้ยินยอมคำศัพท์ของภาวะผู้นำทางจริยธรรมเพื่อใช้ในการวิจัยว่า หมายถึง การแสดงออกถึงการปฏิบัติที่เหมาะสม ผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการส่งเสริมการปฏิบัติดังกล่าวไปยังผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรงและการตัดสินใจ<sup>47</sup>

เบิร์นส์ (Burns) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของ Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์แก่ผู้นำ และผู้ตาม<sup>48</sup>

ยูก์ (Yukl) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลสามารถที่จะมีอิทธิพลต่ออีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เขาผู้นั้นเห็นด้วย คล้อยตามและปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ การที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลในการชักนำให้ผู้อื่นทำตามที่ตนประสงค์ตามความหมายของภาวะผู้นำนั้นมีความหมายครอบคลุมถึงจะต้องใช้อิทธิพลดังกล่าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีอำนาจแต่ใช้อำนาจไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หรือการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรขององค์กรไปในทางที่สร้างประโยชน์เฉพาะแก่ตน ถือว่าเป็นการใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่ผิด การใช้อิทธิพลของภาวะผู้นำไปในทางที่ผิดนั้น อาจนำไปสู่ความเสียหายต่อองค์กรได้ และการใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่ผิดอาจเกิดขึ้นและนำองค์กรไปสู่หายนะได้<sup>49</sup>

<sup>47</sup> M. E., Brown and L. K., Trevino, "Ethical leadership A review and future directions," *The Leadership Quarterly* 17, 20 (November 2006): 597

<sup>48</sup> J. M., Burns, *Leadership*, (New York: Harper & Row, 1978), 55.

<sup>49</sup> Gary A., Yukl, *Leadership in Organizations*, 7<sup>th</sup>ed (Upper Saddle River NJ: Prentice Hall, 2010), 409.

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรม หรืออำนาจทางศีลธรรม มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาและได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่ได้รับคามนิยมเป็นอย่างมากสำหรับการนำองค์กรในระดับสากลเนื่องจากในปัจจุบันพบว่าการขับเคลื่อนในเรื่องการต่อต้านทุจริตภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพล รวมถึงเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งสถานศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กรและนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรม และการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร รวมถึงต่อการจัดการศึกษานั้นคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัย พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับ การรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคน มากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น พวกเขาจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพล เป็นผู้ที่ให้แรงบันดาลใจ กล่าวหาญและเข้มแข็ง พวกเขาจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม<sup>50</sup>

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและ ต่อสังคมหลายประการ คือ

<sup>50</sup> รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 182.

1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

2) ทำให้ได้รับค่ายกย่องสรรเสริญและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ

4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป

5) ทำให้องค์การหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม<sup>51</sup>

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ช่วยในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีในอุปนิสัยทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง 7 ประการคือ

1) คุณลักษณะส่วนตัวที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีหลักเหตุผลทางจริยธรรม มากกว่าเป็นคนที่มีศีลธรรมในการแก้ปัญหาขัดแย้งด้านจริยธรรมจำต้องมีทักษะความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีเหตุผลทางจริยธรรมในการตัดสินใจปัญหาทางด้านจริยธรรมต่าง ๆ

2) ความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งนี้เป็นเสมือนกาวที่ยึดแนวคิดจริยธรรมเข้าด้วยกันการมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้องแสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความยินดีที่จะเผชิญความท้าทายและการตัดสินใจที่ยากเย็น

3) ผู้นำเชิงรุก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคม และมีการประยุกต์และแม้แต่พัฒนา "แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ" ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในวงการ

4) คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะเล่นบทบาทพลเมืององค์การได้ดีที่สุด

<sup>51</sup> รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ, (สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, 2560), 60.

5) ตัวแบบสำหรับค่านิยมองค์กร ถ้าผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แสดงบทบาทที่จะเป็นแบบอย่างถึงค่านิยมขององค์กรแล้ว ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยังพนักงานก็จะเป็นเพียงลมปากที่พ่นออกมาเท่านั้น การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง

6) การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและแข็งขัน ความโปร่งใสจะส่งเสริมการเปิดเผยเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการตั้งคำถามต่อการกระทำและส่งเสริมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่องค์กรจะกระทำ

7) ผู้จัดการที่มีความสามารถในการมองภาพรวมของวัฒนธรรมจริยธรรมและมองจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ของการตัดสินใจเช่นเดียวกับการตลาด การผลิต การเงิน เป็นต้น<sup>52</sup>

ซิอุลลา (Ciulla) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกันกับความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ผู้นำที่ไม่ได้ดูแลผลประโยชน์ของผู้ตามของเขาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ขององค์กรนั้น ไม่เพียงแต่เป็นผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม แต่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนี้ผู้นำ ที่มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพจะต้องดูแลประโยชน์ของสังคมชุมชนหรือของโลกด้วย<sup>53</sup>

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากบุคคล ที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ ที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อก่อให้คุณภาพของงานที่สมบูรณ์ และต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม ทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดี เคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามส่งผลให้เกิดการยอมรับ นับถือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

<sup>52</sup> พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558), 126.

<sup>53</sup> Ciulla อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 160.



### หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เรสซิค และคณะ (Resick et al.) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) คุณลักษณะของความซื่อสัตย์ (integrity) 2) เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (altruism) 3) การจูงใจเพื่อส่วนรวม (collective motivation) 4) การสนับสนุน (empowering)<sup>54</sup>

บราวน์ และเทรวิโน (Brown and Treviño) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น<sup>55</sup>

คัลโชเวน (Kalshoven, K. et al.) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความยุติธรรม (fairness) 2) ความร่วมมือทางอำนาจ (power sharing) 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ (role clarification) 4) การมุ่งเน้นคน (people-orientation) 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม (ethical guidance) 6) เกี่ยวกับความยั่งยืน (concern for sustainability) 7) ความซื่อสัตย์ (integrity)<sup>56</sup>

กนกกร และคณะ (Kanokorn et al.) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) อุปนิสัยใจคอ 5) การมอบอำนาจ<sup>57</sup>

ยูคัล (Yukl) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง สื่อสารอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ รักษาสัญญาและพันธสัญญา

<sup>54</sup> Christian J. Resick et al, "A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership," *Journal of Business Ethics* 63, 4 (February 2006): 345 -359.

<sup>55</sup> M. E., Brown, Treviño, L. K., & Harrison, D. A., "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97, 2(July 2005): 117-134.

<sup>56</sup> K,Kalshoven, et al, "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure," *The Leadership Quarterly* 22, 1 (February 2011): 51-69.

<sup>57</sup> Kanokorn, S., Wallapha, A., and Ngang, T. K., "Indicators of Ethical Leadership for School Principals in Thailand," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 (October 2013): 2085-2089.

ดำเนินการในทางที่สอดคล้องกับค่านิยมยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด ไม่พยายามที่จะ โกงหรือหลอกลวงผู้คน 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) หมายถึง สนุกกับการช่วยเหลือ ผู้อื่น ยินดีที่จะเสี่ยง หรือเสียสละเพื่อปกป้อง หรือคุณประโยชน์อื่น ๆ ความต้องการของผู้อื่นมาก่อน ความต้องการของตนเอง รับอาสาที่จะบริการกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเพิ่ม และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ ข้อกำหนดของงานที่เป็นทางการ 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) หมายถึง ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงสัญลักษณ์แสดงฐานะ และสิทธิพิเศษ ยอมรับข้อจำกัด และข้อผิดพลาด ถ่อมตัวต่อความสำเร็จ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้อื่นเมื่อความพยายามร่วมกันนั้น ประสบความสำเร็จ 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) หมายถึง ช่วยเหลือผู้อื่น รับมือกับความทุกข์ทางอารมณ์ ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง หรือผู้สร้างสันติ ส่งเสริมการให้อภัย และการประนีประนอมหลังจาก ความขัดแย้งแตกแยก 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) หมายถึง ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการ พัฒนาความเชื่อมั่นของแต่ละคน และความสามารถ แม้ว่าจะ ไม่สำคัญต่องานปัจจุบันก็ตาม ให้โอกาส ในการเรียนรู้แม้จะมีความเสี่ยงจากความผิดพลาด ให้ คำปรึกษา และให้การคำแนะนำเมื่อจำเป็น ช่วยเหลือผู้คนให้เรียนรู้จากความผิดพลาด 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อผู้คน พุดต่อด้านการปฏิบัติ ที่ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม หรือนโยบายคัดค้านความพยายามที่จะโกง หรือหลอกลวงผู้คน หรือ บ่อนทำลาย หรือละเมิดสิทธิของพวกเขา 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง ปรึกษากับผู้อื่นเกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา ให้ความอิสระที่พอเหมาะ และ คุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งปันข้อมูลที่ละเอียดอ่อนกับพวกเขา ส่งเสริมพวกเขาที่จะ แสดงความเป็นกังวล หรือแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยโดยปราศจากการป้องกัน<sup>58</sup>

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา เพื่อความไว้วางใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรมจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลตั้งอยู่บนครรลองคลองธรรมบน พื้นฐานของความถูกต้อง ทำให้ผู้คนในสังคม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความเห็นอกเห็น ใจ เข้าอกเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและไม่เบียดเบียนกัน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการบริหารองค์การเชิงจริยธรรม หากผู้บริหาร

<sup>58</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organization*, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 336.

องค์การปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้จะสามารถ นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามกรอบแนวคิดของยูคัล(Yukl) เหตุผลที่เลือกกรอบแนวคิดนี้เนื่องจากสังคมในปัจจุบันนั้น อยู่ในยุคสังคมที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ และวุ่นวาย (disruptive society) สังคมที่มีการทุจริต สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งสถานที่ที่จะสามารถบ่มเพาะเยาวชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร การศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรมจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลตั้งอยู่บนครรลองของความถูกต้อง ทำให้ผู้คนในสังคม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าอกเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและไม่เบียดเบียนกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามองค์ประกอบของ กรอบแนวคิดนี้



## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

### ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ มี นักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

ประยูทธ มหากิจศิริ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพอใจกับการทำงานที่ทำ และพยายามค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับตนเองก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาด มีไหวพริบเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานจึงต้องอาศัยความตั้งใจมีความพยายามที่จะเรียนรู้พัฒนาและสร้างโอกาสให้กับตนเอง<sup>59</sup>

ดิณ ประชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย<sup>60</sup>

สุธรรม รัตนโชติ ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี และมีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดี หรือมีคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกายอารมณ์ และจิตใจ และสามารถวัดคุณภาพชีวิตของการทำงานได้ด้วยตัวชี้วัดหลายตัว เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน อัตราการลาป่วย อัตราการออกจากงาน และอัตราการร้องทุกข์ เหล่านี้เป็นต้น<sup>61</sup>

หลุยส์ (Louis) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน<sup>62</sup>

<sup>59</sup> ประยูทธ มหากิจศิริ, **คนเด่น: นักบริหาร**, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2543), 3.

<sup>60</sup> ดิณ ประชญพฤทธิ, **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรหน่วยที่ 4**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), 266.

<sup>61</sup> สุธรรม รัตนโชติ, **พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพฯ: ท้อป, 2552), 158.

<sup>62</sup> R.N., Louis, **Participation Productivity and Quality of Working Life**, (London: Prentice-Hall, 1998), 6.

คาซิโอ (Cascio) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพและ การปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>63</sup>

روبินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กร ได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาโลกใบใหม่ที่เอื้ออำนวยให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิต การทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง<sup>64</sup>

สโครแวน (Skrovan) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ขององค์กร ที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต ตามแนวคิดของ เขา แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน<sup>65</sup>

เดสเลอร์ (Dessler) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในว่า เป็นการที่พนักงานได้รับ การตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับ หนึ่ง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดย ผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้ นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง

<sup>63</sup> Wayne F., Cascio, **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**, (New York: McGraw-Hill, 1995), 20.

<sup>64</sup> Stephen P., Robbins, **Organization Behavior**, 5<sup>th</sup> ed, (New Jersey: Prentice-Hall 1991), 670.

<sup>65</sup> Daniel J., Skrovan, **Quality of work life: Perspectives for Business and the Public Sector**, (Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1983), 1-6.

ทัศนคติและ พฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง<sup>66</sup>

เบอร์นาดีน กับริสเซล (Bernardin and Russell) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น ระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อ ชีวิตการทำงานของเขา<sup>67</sup>

วอลตัน (Walton) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่ กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของ บุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย<sup>68</sup>

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะ การทำงานที่ ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคลโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง ทางร่างกาย จิตใจเศรษฐกิจ และสังคมทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมี สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจใน งาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคคลต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อ คุณภาพของงาน และองค์การ

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงบันดาลใจใน การปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การ มีความ เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัย พบว่ามี ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุป ได้ดังนี้

<sup>66</sup> Gary Dessler, **Personnel: Human Resources Management**, 5<sup>th</sup> ed, (London: Prentice Hall International, 1991), 4.

<sup>67</sup> John Bernardin and Joyce E. A. Russell, **Human Resources Management: An Experiential Approach**, 6<sup>th</sup> ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 378.

<sup>68</sup> Richard E. Walton, "Improving the Quality of Working Life," (Harvard Business Review 27, 3 May – June 1974), 12.

กิ่งพร ทองใบ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในประเด็นต่อไปนี้

1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร<sup>69</sup>

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร อาทิ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน และ 3) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน<sup>70</sup>

<sup>69</sup> กิ่งพร ทองใบ, **การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน** (เอกสารประกอบการอบรมการเสริมความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559).

<sup>70</sup> สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, "แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม," เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึผูกพันต่อบุคลากร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ<sup>71</sup>

กอร์ดอน (Gordon) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานและมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายหน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) โดยจัดให้มีการประชุมกันภายในกลุ่ม และให้บุคลากร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย<sup>72</sup>

บลูสโตน (Bluestone) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างสรรคบรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์การ จึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือหมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

<sup>71</sup> Jerald, Greenberg and Robert A., Baron, **Behavior in organizations**, 5<sup>th</sup> ed, (New Jersey: Prentice-Hall, 1995), 647.

<sup>72</sup> Judith R., Gordon, **A diagnostic approach to organization behavior**, 3<sup>rd</sup> ed, (Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991), 635-637.



โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง<sup>73</sup>

มิลโควิช และ กุลลิก (Milkovich & Gulick) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น เป็นการลดต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารให้ดีขึ้น และส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร<sup>74</sup>

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ ทำให้มาทำงานอย่างเต็มใจ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ลดความเครียดจากการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีผลงานประสิทธิภาพ เป็นผลมาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็นคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน

<sup>73</sup> Irving, Bluestone, "Implementing quality of work life programs," *Management Review* 6, 9 (1977): 43-46.

<sup>74</sup> George T. Milkovich, and William F. Gulick, *Personal human resource management: A diagnostic approach* 4<sup>th</sup> ed (Texas: Business, 1985), 422-423.

เงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน(Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมจะสามารถเลี้ยงครอบครัว 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การ จัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุติธรรมให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกมัด เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้ประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ และเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การด้วย 4) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมายของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง 5) เสริมคุณภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การ ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การในแง่ของจิตวิทยา พนักงาน หรือลูกจ้าง มักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองความสำคัญในแต่ละหน้าที่ แล้วก็เอาใจใส่งานตั้งใจทำงานให้ได้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น 6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งด้านความรู้(Knowledge) ทักษะ(skill) ทักษะคติ(Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างดี พัฒนาการ(Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมึระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การเป็นเงื่อนไข

สำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น(Promotion) 7) บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสำคัญที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช้จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจน กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องขึ้น 8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การ ได้ยอมรับ และเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงาน ร่วมเป็นกรรมการบริหาร<sup>75</sup>

เดลามอตเต้ และเทเคซาวา (Delamotte and Takazawa) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ 1) เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม 2) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึงความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมโดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย 3) อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก 4) ความน่าท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ทำงานต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน<sup>76</sup>

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น

<sup>75</sup> บุญแสง ชีระภากร, การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533), 5-12.

<sup>76</sup> Yves, Delamotte and Shin-ichi, Takezawa, *Quality of Work Life in International Perspective* (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

ธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเองและความรู้สึกทำทหายซึ่งจากการทำงานของตน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะใหม่ (สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน 5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีภาระในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ 8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and change** 4<sup>th</sup> ed (Minnesota: West Publishing Co, 1989), 198-199.

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อยจะต้องมี ดังนี้ 1) คุณค่าของงานที่ทำ (A job worth doing) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง (Safe and secure working conditions) 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate pay and benefits) 4) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) 5) การนิเทศงานอย่างเหมาะสม (Competent supervision) 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback on job performance) 7) โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job) 8) โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (A chance to get ahead on merit) 9) บรรยากาศที่ดีในสังคม (Positive social climate) 10) มีความเป็นธรรมและยุติธรรม (Justice and fair pay)<sup>78</sup>

เฟอร์แรนส์ และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers) ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) สุขภาพหน้าที่ (health and functioning) คือ การดูแลสุขภาพของตนเองการพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง เป็นต้นจากองค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายถึงสุขภาพหน้าที่ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายการรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำไรในการดำเนินชีวิตประจำวัน 2) สังคมเศรษฐกิจ (socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้จากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น องค์ประกอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นในสังคม และอีกทางหนึ่งก็คือ เป็นการรับรู้ว่าเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมด้วย 3) จิตวิญญาณ (psychological spiritual) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป เป็นต้น ด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตาการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความมั่งคั่งทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง เกิดความ

<sup>78</sup> Gary Dessler, **Human resource management** 10<sup>th</sup> ed (New Jersey: Pearson Education, 2005), 89-90.

มั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้ง โดยเฉพาะกับความสับสน ความกังวลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงชีวิตหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน 4) ครอบครัว (family) หมายถึง สภาพของสัมพันธภาพภายในครอบครัวของบุคคลซึ่งจะประกอบไปด้วย ภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส และการสนับสนุนทางอารมณ์ของครอบครัว<sup>79</sup>

วอลตัน (Walton) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ตามอัตภาพของแต่ละบุคคลและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (safe and healthy working conditions) หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพของที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงานที่จัดตั้งไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้มี การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง
- 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายตามความ มุ่งหวัง เป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องมี ความมั่นคงในรายได้
- 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (future opportunity for continued growth and security) หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการเสริมสร้าง ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยอิสระพอสมควร สามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้ ถูกต้องตามระเบียบมีการวางแผนการปฏิบัติทุกชั้นตอน
- 5) การยอมรับทางสังคมในองค์การ (social integration in the work organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคล ได้รับมอบหมายงาน โดยได้รับพิจารณาจากความรู้ความสามารถไม่มีการแข่งขันในสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยตรง และอย่างเปิดเผย
- 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็น สิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (constitutionalism in the work organization) หมายถึง การทำงาน อย่างอิสระ ความเป็นส่วนตัว ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ต่าง ๆ ตามสมควร และมีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกันภายใต้ กฎระเบียบที่ยุติธรรม
- 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล

<sup>79</sup> Ferrans and Powers, อ้างถึงใน ญัตติพนธ์ เจริญพันธ์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549), 266.

(work and the total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และเวลาของสังคมได้อย่างลงตัว 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนให้มีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมทางสังคมร่วมกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ และเห็นถึงคุณค่าของงานที่ตนได้กระทำ<sup>80</sup>

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีองค์ประกอบหลากหลายที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้นดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและทำให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบแนวคิดของวอลตัน (Walton) ที่เลือกกรอบแนวคิดนี้เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของครู จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเต็มใจต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหาร และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานครให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี

<sup>80</sup> Richard E. Walton, "Quality of Working Life: What Is It?," (Sloan Management Reviews July, 1973), 12-16.

## สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ ซอยศรีอยุธยา 5 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวีกรุงเทพมหานคร 10400 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ลิงชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และ หนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ยังมีเขตพื้นที่บริการอีก 1 แห่ง ตั้งอยู่ เลขที่ 30/1 ซอยเพชรเกษม 48 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

## อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



### ส่วนราชการภายใน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้ 1. กลุ่มอำนวยการ 2. กลุ่มนโยบายและแผน 3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5. กลุ่มบริหารงานบุคคล 6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9. หน่วยตรวจสอบภายใน 10. กลุ่มกฎหมายและคดี

### ขอบข่ายภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 เขตปกครองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ลำดับ ที่	เขตปกครอง	จำนวน	ลำดับ ที่	เขตปกครอง	จำนวน
1	พญาไท	1	13	ราชบุรีบูรณะ	2
2	บางซื่อ	3	14	จอมทอง	3
3	ดุสิต	5	15	คลองสาน	-
4	สัมพันธวงศ์	1	16	ธนบุรี	4
5	ปทุมวัน	1	17	ภาษีเจริญ	5
6	ราชเทวี	3	18	ตลิ่งชัน	5
7	พระนคร	7	19	ทวีวัฒนา	2
8	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	3	20	บางพลัด	2
9	บางแค	3	21	บางกอกน้อย	6
10	บางขุนเทียน	4	22	บางกอกใหญ่	3
11	บางบอน	4	23	หนองแขม	1
12	ทุ่งครุ	2	<b>รวม 67 โรงเรียน</b>		

ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ลำดับ ที่	รายชื่อโรงเรียน	ลำดับ ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม	35	ราชวินิตบางแคปานขำ
2	แจ่งร้อนวิทยา	36	ฤทธิณรงค์รอน
3	ชินรสวิทยาลัย	37	วัดนวลนรดิศ
4	ไชยฉิมพลีวิทยาคม	38	วัดน้อยนพคุณ
5	เตรียมอุดมศึกษา	39	วัดบวรนิเวศ
6	ไตรมิตรวิทยาลัย	40	วัดบวรมงคล
7	ทวีธาภิเศก	41	วัดประดู่ในทรงธรรม
8	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	42	วัดพุทธบูชา
9	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา)ฯ	43	วัดรางบัว
10	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน)ฯ	44	วัดราชบพิธ
11	เทพศิรินทร์	45	วัดราชโอรส
12	ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	46	วัดราชาธิวาส
13	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	47	วัดสระเกศ
14	นวลนรดิศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก	48	วัดสังเวช
15	บางปะกอกวิทยาคม	49	วัดอินทาราม
16	บางมดวิทยา	50	วิมุตยารามพิทยากร
17	เบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์	51	ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
18	ปัญญาารคุณ	52	ศิลาจารพิพัฒน์
19	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	53	ศึกษานารี
20	โพธิสารพิทยากร	54	ศึกษานารีวิทยา
21	มหารณพาราม	55	สตรีวัดระฆัง
22	มักกะสันพิทยา	56	สตรีวัดอัปสรสวรรค์
23	มัธยมวัดดาวคอง	57	สตรีวิทยา
24	มัธยมวัดดุสิตาราม	58	สวนกุหลาบวิทยาลัย

ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
(ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อโรงเรียน	ลำดับ ที่	รายชื่อโรงเรียน
25	มัธยมวัดนายโรง	59	สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี
26	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	60	สวนอนันต์
27	มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	61	สันติราษฎร์วิทยาลัย
28	มัธยมวัดสิงห์	62	สามเสนวิทยาลัย
29	มัธยมวัดหนองแขม	63	สายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์
30	โยธินบูรณะ	64	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม
31	โยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)	65	สุวรรณารามพิทยาคม
32	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	66	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
33	ราชันนทการยสามเสนวิทยาลัย 2	67	อูลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย
34	ราชวินิตมัธยม	<b>รวม 67 โรงเรียน</b>	

ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง ผอ.	ครู
1	เตรียมอุดมศึกษา	4,417	ใหญ่พิเศษ	1	4	203
2	โยธินบูรณะ	3,629	ใหญ่พิเศษ	1	4	155
3	สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	3,363	ใหญ่พิเศษ	1	4	146
4	ศึกษานารี	3,325	ใหญ่พิเศษ	1	4	149
5	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	3,310	ใหญ่พิเศษ	1	4	152
6	สามเสนวิทยาลัย	3,221	ใหญ่พิเศษ	1	4	146
7	สวนกุหลาบวิทยาลัย	3,179	ใหญ่พิเศษ	1	4	134
8	สตรีวิทยา	3,130	ใหญ่พิเศษ	1	3	141

ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง ผอ.	ครู
9	วัดราชโอรส	3,034	ใหญ่พิเศษ	1	4	139
10	มัธยมวัดสิงห์	3,029	ใหญ่พิเศษ	1	4	148
11	เทพศิรินทร์	3,008	ใหญ่พิเศษ	1	4	147
12	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธ มณฑล	3,003	ใหญ่พิเศษ	1	4	134
13	บางปะกอกวิทยาคม	2,964	ใหญ่พิเศษ	1	4	134
14	มัธยมวัดหนองแขม	2,919	ใหญ่พิเศษ	1	4	136
15	ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ	2,894	ใหญ่พิเศษ	1	4	130
16	โพธิสารพิทยากร	2,819	ใหญ่พิเศษ	1	4	120
17	ศึกษานารีวิทยา	2,747	ใหญ่พิเศษ	1	4	114
18	วัดนวลนรดิศ	2,436	ใหญ่	1	4	107
19	ทวีธาภิเศก	2,260	ใหญ่	1	4	118
20	บางมดวิทยา "สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์"	2,229	ใหญ่	1	4	97
21	ราชวินิต มัธยม	2,128	ใหญ่	1	4	100
22	วัดพุทธบูชา	2,068	ใหญ่	1	3	84
23	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	2,010	ใหญ่	1	4	90
24	สตรีวัดอัปสรสวรรค์	1,901	ใหญ่	1	4	86
25	วัดราชบพิธ	1,898	ใหญ่	1	4	86
26	ปัญญาवारคุณ	1,836	ใหญ่	1	4	81
27	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม	1,787	ใหญ่	1	4	79
28	สตรีวัดระฆัง	1,759	ใหญ่	1	4	82
29	ชิโนรสวิทยาลัย	1,749	ใหญ่	1	4	79
30	เบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	1,698	ใหญ่	1	4	76

ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง ผอ.	ครู
31	สันติราษฎร์วิทยาลัย	1,625	ใหญ่	1	4	74
32	ราชวินิตบางแคปานขำ	1,534	ใหญ่	1	4	67
33	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	1,466	กลาง	1	3	70
34	สุวรรณารามวิทยาคม	1,409	กลาง	1	2	65
35	มหารณพาราม	1,393	กลาง	1	3	58
36	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	1,242	กลาง	1	2	58
37	ราชันนทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	1,231	กลาง	1	3	58
38	วัดอินทาราม	1,152	กลาง	1	3	53
39	สายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์	1,047	กลาง	1	3	50
40	มัธยมวัดนายโรง	963	กลาง	1	3	50
41	มัธยมวัดดุสิตาราม	843	กลาง	1	2	48
42	ไตรมิตรวิทยาลัย	838	กลาง	1	2	44
43	วัดราชาธิวาส	778	กลาง	1	2	38
44	นवलนรติศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเศก	611	กลาง	1	1	37
45	ฤทธิณรงค์รอน	604	กลาง	0	2	33
46	ที่ปิงกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ใน พระราชูปถัมภ์ฯ	558	กลาง	0	1	30
47	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	556	กลาง	0	0	28
48	อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร	462	เล็ก	1	1	25
49	มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	454	เล็ก	1	1	29
50	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	421	เล็ก	1	0	21
51	ศิลาจารพิพัฒน์	415	เล็ก	0	1	22
52	วัดประดู่ในทรงธรรม	412	เล็ก	0	1	25
53	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	398	เล็ก	0	1	19

ตารางที่ 3 อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน (นร.)	ขนาด โรงเรียน	จำนวน		
				ผอ.	รอง ผอ.	ครู
54	วัดน้อยนพคุณ	386	เล็ก	0	0	21
55	ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	367	เล็ก	0	0	23
56	ไชยฉิมพลีวิทยาคม	335	เล็ก	1	1	18
57	มัธยมวัดดาวคนอง	310	เล็ก	1	1	21
58	โยธินบูรณะ ๒ (สุวรรณสุทธาราม)	310	เล็ก	0	0	20
59	วิมุตยารามพิทยากร	300	เล็ก	1	1	24
60	วัดบวรนิเวศ	299	เล็ก	1	1	7
61	วัดบวรมงคล	292	เล็ก	1	1	16
62	แจรงร้อนวิทยา	265	เล็ก	1	1	21
63	มักกะสันพิทยา	247	เล็ก	1	1	17
64	วัดรางบัว	233	เล็ก	0	1	24
65	วัดสังเวช	219	เล็ก	0	1	9
66	วัดสระเกศ	175	เล็ก	0	1	10
67	สวนอนันต์	155	เล็ก	0	1	10
รวม 67 โรงเรียน		104,055	-	54	174	4,844

\* ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2566

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

จตุพงษ์ สอนศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าระดับความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05<sup>81</sup>

คนาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีสติสัมปชัญญะ/การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความเคารพนับถือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และ ความยุติธรรมตามลำดับ<sup>82</sup>

เศรษฐ์ คุณทาบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตัวเอง

<sup>81</sup> จตุพงษ์ สอนศรี, “การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2565), 135-139.

<sup>82</sup> คนาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์, “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2564), 113-116.

และ2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดต่างกันในจังหวัดเลย มีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันโดยระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05<sup>83</sup>

รัตนา ศุขกลีน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .827<sup>84</sup>

วันเฉลิม รูปสูง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรม และความยุติธรรมตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อิทธิพลของ

<sup>83</sup> เศรษฐ์ คุณทาบุตร, “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556), 59-61.

<sup>84</sup> รัตนา ศุขกลีน, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562), 103-104.



ครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษย์สัมพันธ์โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) ความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ ความซื่อสัตย์ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70<sup>85</sup>

กำชัย เสนากิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านสุขภาพและด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า ครูต้องการเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากขึ้น ต้องการความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน และต้องการขวัญกำลังใจจากสถานศึกษามากขึ้น

<sup>85</sup> วันเฉลิม รูปสูง, “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2564), 116-117.

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ<sup>86</sup>

ณัฐธา แดงกำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>87</sup>

ภัทริกา นต์ บุญฤทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมมากที่สุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

<sup>86</sup> กำชัย เสนากิจ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557), 91-96.

<sup>87</sup> ณัฐธา แดงกำ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 70-73.

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .915 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 91.5<sup>88</sup>

สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เสริมแรงให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่น การจัดสรรบ้านพักแก่ครูสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางมาทำงานไกล หรือผู้ที่ต้องอาศัยบ้านเช่า เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคารสถานที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้อำนวยต่อสุขภาพกายและจิต 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ออกสัปดาห์ในการศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรมีการปรับปรุงการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนโดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักความสามารถ และหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงานที่ได้กำหนดไว้ในการมอบหมายงานพิเศษ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลงานทางวิชาการมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5) ด้านบูรณาการทางสังคม จัดอบรมพัฒนาครูตามโครงการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ พิจารณาความสามารถก่อนจะมอบหมายงานและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสม

<sup>88</sup> ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์, “ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล” (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2566), 155-116.

กับกำหนดเวลา 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหา ยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ<sup>89</sup>

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาด้านการยอมรับความขัดแย้ง( $X_8$ ) ด้านการสนับสนุน( $X_6$ ) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน( $X_7$ ) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ( $X_9$ ) ด้านการให้รางวัล( $X_3$ ) และด้านความรับผิดชอบ( $X_2$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>90</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

อติละ และ บาสตุง (Atila and Bastug) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไรระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale) ตัวอย่างประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนและรัฐบาลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า T-test ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาแสดงภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยมีมิติที่แสดงพฤติกรรมสูงสุด มิติด้านการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารเชิงจริยธรรม<sup>91</sup>

<sup>89</sup> สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 74-81.

<sup>90</sup> เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2564), 82.

<sup>91</sup> Atila Yildirim and Ibrahim Bastug, “Teachers’ views about ethical leadership behaviors of primary school directors” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2, 2(2010): 4109-4114.

คาลโชเวน และคณะ (Kalshoven et al.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความตรง การวัดแบบพหุมิติ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 7 คุณลักษณะ คือความยุติธรรม ความร่วมมือทางอำนาจ ความชัดเจนตามหน้าที่ การนิเทศผู้คน การแนะนำเชิงจริยธรรม เกี่ยวกับความยั่งยืน และความซื่อสัตย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมพฤติกรรม ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของลูกจ้าง และความมีประสิทธิภาพ พบว่า เครื่องมือนี้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับการวัดทางจิตวิทยาและมีความตรงเชิงโครงสร้าง และเป็นเครื่องมือการวัดแบบพหุมิติใหม่ที่สามารถช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม<sup>92</sup>

อีรานิล และ ออซบิเลน (Ernil & Özbilen) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้หญิงมีการยอมรับถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศ ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศสูงกว่าครูผู้ชาย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน และบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับความอาวุโสของครู อายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ<sup>93</sup>

เซตินคานาท และ โคสเตอร์เลียโอกลู (Çetinkanat & Kösterelioğlu) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความแปลกแยกในการทำงาน การวิจัยครู ผลการวิจัยพบว่า ครูแสดง การรับรู้ในเชิงลบต่อเงินเดือน และผลประโยชน์เพิ่มเติม และการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบในมิติการทำงานย่อยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่ครูมีการรับรู้เชิงบวกในมิติย่อยอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อความแปลกแยกในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ครูรู้สึกแปลกแยก จากโรงเรียน ตามด้วยรู้สึกถึงความไร้อำนาจ ไม่มีคุณค่า และ

<sup>92</sup> Karianne, Kalshovene t al. “Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure.” *The Leadership Quarterly* 22, 1 (February 2011): 51-69.

<sup>93</sup> Anil Kadir, Ernil and Fatih Mutlu, Özbilen, “Relationship between School Principals' Ethical Leadership Behaviours and Positive Climate Practices” *Journal of Education and Learning* 6, 4(2017): 100-112.

โดดเดี่ยว โดยทั่วไปตรวจพบ ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง มิตีย่อยทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงาน และมิตีย่อย ของความแปลกแยกในการทำงาน<sup>94</sup>

อัคร (Akar) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความแปลกแยกในโรงเรียน ความเหนื่อยหน่าย ความผูกพันด้านความรู้สึก และความเป็นสมาชิกขององค์กร: กรณีศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลเสียต่อความเหนื่อยหน่ายและความแปลกแยกในโรงเรียน แต่ทว่าพวกเขามีผลในทางบวกต่อ ความผูกพันด้านความรู้สึก นอกจากนี้การรับรู้ของครูสำหรับความผูกพันด้านความรู้สึกมีผลกระทบ เชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การรับรู้ ของครูเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย และความแปลกแยกในโรงเรียนมีอิทธิพลบางส่วนต่อผลของ การรับรู้ของครูในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันด้านความรู้สึก จากผลการวิจัยเหล่านี้ สามารถบอกได้ว่าสภาพการทำงานของครูควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง<sup>95</sup>



<sup>94</sup> Ayşe Canan, Çetinkanat and Meltem Akin, Kösterelioğlu, “Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers” *Universal Journal of Educational Research* 4, 8(2016): 1778-1786.

<sup>95</sup> Hüseyin Akar, The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research* 7, 2 (February 2018): 169-180.

## สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมที่ยึดมั่นต่อหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้อิทธิพลในการนำไปในทิศทางที่ถูกต้อง ประกอบกับการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ รวมถึงความยุติธรรม ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ ยูกล์ (Yukl) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ประกอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (safe and healthy working conditions) 3) โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (future opportunity for continued growth and security) 5) การยอมรับทางสังคมในองค์การ (social integration in the work organization) 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (constitutionalism in the work organization) 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (work and the total life space) 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life)

### บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบได้ด้วยโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 67 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 134 คน เพื่อให้การวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเสนอสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัย ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เอกสาร ตำรา รายงานและบทความต่าง ๆ รวมทั้งสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงการงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดสร้างเครื่องมือการวิจัย นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล



### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุปเขียนร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อ คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ในลักษณะของการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot, non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบได้ด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 18 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดใหญ่ 15 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดกลาง 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 67 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>96</sup> แล้วเลือกตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยใช้การแบ่งตามขนาดโรงเรียน

### ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 1 คน ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน รวม ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 118 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียนจำแนกตามขนาด	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวมผู้ให้ข้อมูล (คน)
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	18	16	16	16	32
โรงเรียนขนาดใหญ่	15	13	13	13	26
โรงเรียนขนาดกลาง	16	14	14	14	28
โรงเรียนขนาดเล็ก	18	16	16	16	32
<b>รวม</b>	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>118</b>

<sup>96</sup> Robert V. Krejcie and Daryle w. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities, Journal for Educational and Psychological Measurement, No.3," (November, 1970), 608.

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น** ( $X_{tot}$ ) เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ยูลก (Yukl) ประกอบไปด้วย

2.1 ความซื่อสัตย์ (integrity:  $X_1$ ) หมายถึง สื่อสารอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และพันธสัญญาดำเนินการในทางที่สอดคล้องกับค่านิยมยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด ไม่พยายามที่จะโก่งหรือหลอกลวงผู้คน

2.2 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism:  $X_2$ ) หมายถึง สนุกกับการช่วยเหลือผู้อื่น ยินดีที่จะเสี่ยง หรือเสียสละเพื่อปกป้อง หรือคุ้มครองประโยชน์อื่น ๆ ความต้องการของผู้อื่นมาก่อน ความต้องการของตนเอง รับอาสาที่จะบริการกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเพิ่ม และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดของงานที่เป็นทางการ

2.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility:  $X_3$ ) หมายถึง ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงสัญลักษณ์ แสดงฐานะ และสิทธิพิเศษ ยอมรับข้อจำกัด และข้อผิดพลาด ถ่อมตัวต่อความสำเร็จ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้อื่นเมื่อความพยายามร่วมกันนั้น ประสบความสำเร็จ

2.4 ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing:  $X_4$ ) หมายถึง ช่วยให้ผู้อื่นรับมือกับความทุกข์ทางอารมณ์ ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง หรือผู้สร้างสันติ ส่งเสริมการให้อภัย และการประนีประนอมหลังจากความขัดแย้งแตกแยก

2.5 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth:  $X_5$ ) หมายถึง ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเชื่อมั่นของแต่ละคน และความสามารถ แม้ว่าจะ ไม่สำคัญต่องานปัจจุบันก็ตาม ให้ออกโอกาสในการเรียนรู้แม้จะมีความเสี่ยงจากความผิดพลาด ให้ คำปรึกษา และให้การคำแนะนำเมื่อจำเป็น ช่วยเหลือผู้คนที่ให้เรียนรู้จากความผิดพลาด

2.6 ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice:  $X_6$ ) หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อผู้คน พุดต่อด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม หรือนโยบายคัดค้านความพยายามที่จะโก่ง หรือหลอกลวงผู้คน หรือบ่อนทำลาย หรือละเมิดสิทธิของพวกเขา

2.7 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment:  $X_7$ ) หมายถึง ปรีชาปฏิบัติเกี่ยวกับ การตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา ให้ความอิสระที่พอเหมาะ และ คุลยพินิจของ ผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งปันข้อมูลที่ละเอียดอ่อนกับพวกเขา ส่งเสริมพวกเขาที่จะแสดง ความเป็นกังวล หรือแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยโดยปราศจากการป้องกัน

**3. ตัวแปรตาม ( $Y_{tot}$ )** เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ประกอบไปด้วย

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation:  $Y_1$ ) หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินโดยองค์กร ได้จ่ายให้กับครูเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่ครู ได้ทำงานกับองค์กร โดยได้รับเพียงพอและยุติธรรมที่จะ ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

3.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (safe and healthy working conditions:  $Y_2$ ) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่ครู สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่ สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และ กระบวนการ ในการทำงาน

3.3 โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (immediate opportunity to use and develop human capacities:  $Y_3$ ) หมายถึง การจัดโอกาสให้ครูได้ใช้ประโยชน์ และได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

3.4 โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (future opportunity for continued growth and security:  $Y_4$ ) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อ งานที่ได้รับมอบหมายของครู ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิต และขยายความสามารถของครูเอง ความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

3.5 การยอมรับทางสังคมในองค์กร (social integration in the work organization:  $Y_5$ ) หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระทางอคติ ความรู้สึกที่ชุมชน หรือสังคมนั้นมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร และมีความรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3.6 การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (constitutionalism in the work organization:  $Y_6$ ) หมายถึง การให้ความสำคัญของครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมแก้ปัญหา ด้วยเหตุผล แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีสิทธิและหน้าที่อย่างเสมอภาค ซึ่งถือเป็นการต้องการส่วนหนึ่งของครูที่ช่วยสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.7 ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (work and the total life space:  $Y_7$ ) หมายถึง การทำงานระหว่างความสมดุลกับบทบาทของชีวิตครูนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระงาน ความต้องการทางด้านอาชีพ รวมถึงการเดินทาง ซึ่งควรให้มีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดี ความชอบ

3.8 บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life:  $Y_8$ ) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไป ในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของ ยูลก์ (Yukl)

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton)

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)<sup>97</sup>มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

<sup>97</sup> Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York McGraw – Hill Book Company, (1992), 74.

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

**ขั้นที่ 1** ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และการปรับปรุงพัฒนา

**ขั้นที่ 2** การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ IOC พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

**ขั้นที่ 3** นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน

**ขั้นที่ 4** การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีของครอนบาค<sup>98</sup> โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ที่มีค่า 0.7 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ( $\alpha$  - coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

**ขั้นที่ 5** จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกให้ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ และส่งแบบสอบถามช่องทางออนไลน์ สำหรับกรณีที่โรงเรียนไม่สะดวกในการส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ จัดทำตารางแจกแจงคะแนน และลงรหัสเพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ (Frequency: f) และ ค่าร้อยละ (Percentage: %)

<sup>98</sup> Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4<sup>th</sup> ed. (New York. Harper and Row Publisher, 1984), 160-61.

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best)<sup>99</sup> ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของ ศิริชัย กาญจนาวสี และคณะไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<sup>๑๐๐</sup> 0.70 - 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<sup>๑๐๐</sup> 0.30 - 0.69 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<sup>๑๐๐</sup> 0.00 - 0.29 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย<sup>100</sup>

<sup>99</sup> John, W. Best. Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1970, 190.

<sup>100</sup> ศิริชัย กาญจนาวสี และคณะ, การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 156.



## สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 1 คน 2) ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยนำแนวคิดของ ยูลค์ (Yukl) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (safe and healthy working conditions) 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (future opportunity for continued growth and security) 5) การยอมรับทางสังคมในองค์กร (social integration in the work organization) 6) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (constitutionalism in the work organization) 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (work and the total life space)

และ 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient:  $r_{xy}$ )



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ของผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งจำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน รวมจำนวน 2 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง รวมทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) กลับคืนมาจำนวน 102 ฉบับ จากโรงเรียน 51 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.44 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ของผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 102 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %) ดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ข้อที่	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1	เพศ		
	- ชาย	38	37.25
	- หญิง	64	62.75
รวม		102	100.00
2	อายุ		
	- 21-30 ปี	14	13.73
	- 31-40 ปี	25	24.51
	- 41-50 ปี	24	23.53
	- 51-60 ปี	39	38.23
รวม		102	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	25	24.51
	- ปริญญาโท	66	64.71
	- ปริญญาเอก	11	10.78
รวม		102	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	- ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษา ราชการแทน	51	50.00
	- ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า กลุ่มสาระฯ	51	50.00
รวม		102	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.23 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.51 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 23.53 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 ระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.51 และระดับปริญญาเอก

จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็น  
ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือรักษาราชการในตำแหน่ง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00  
และข้าราชการครู จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต  
(Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Definition: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง  
โรงเรียน 51 แห่ง รวม 102 คน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) ที่ได้ ไปเทียบกับ  
เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
โดยภาพรวม( $X_{tot}$ )

(n=51)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ( $X_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความซื่อสัตย์ ( $X_1$ )	4.38	0.45	มาก
2	การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ )	4.56	0.36	มากที่สุด
3	ความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ )	4.42	0.49	มาก
4	ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ )	4.47	0.37	มาก
5	ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ )	4.50	0.37	มากที่สุด
6	ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ )	4.70	0.23	มากที่สุด
7	การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ )	4.40	0.48	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )		4.49	0.33	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน และระดับมากจำนวน 4 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. 0.23) ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D.= 0.36) ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ ) ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D.= 0.37) ด้านความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ ) ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.37) ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ ) ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D.= 0.49) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ ) ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.48) และด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.23-0.49)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ )

(n=51)

ข้อที่	ความซื่อสัตย์ ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	4.43	0.51	มาก
2	ผู้บริหารรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	0.55	มาก
3	ผู้บริหารรับผิดชอบในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจของตนในการบริหารงาน	4.42	0.44	มาก
4	ผู้บริหารไม่ปกปิด หรือปิดบังข้อเท็จจริงที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน	4.34	0.51	มาก
5	ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.36	0.53	มาก
	รวม ( $X_1$ )	4.38	0.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.51) ผู้บริหารรับผิดชอบในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจของตนในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D.= 0.44) ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.= 0.53) ผู้บริหารไม่ปกปิด หรือปิดบังข้อเท็จจริงที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.51) และผู้บริหารรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.55) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.44-0.55)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ )

(n=51)

ข้อที่	การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ของงานส่วนรวม	4.62	0.44	มากที่สุด
2	ผู้บริหารพร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม	4.59	0.42	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.41	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความสุขใจเมื่อได้มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.54	0.42	มากที่สุด
5	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นว่าผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ของตนเสมอ	4.50	0.46	มากที่สุด
	รวม ( $X_2$ )	4.56	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ของงานส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D.= 0.44) ผู้บริหารพร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D.= 0.42) ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D.= 0.41) ผู้บริหารมีความสุขเมื่อได้มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.42) และ ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นว่าผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ของตนเสมอ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D.= 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.41-0.46)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ )

(n=51)

ข้อที่	ความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพในการตัดสินใจร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	0.56	มาก
3	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดหรือกิริยาที่แสดงถึงอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	0.52	มาก
4	ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในงานที่ทำร่วมกันจนกระทั่งงานสำเร็จ	4.41	0.56	มาก
5	ผู้บริหารยอมรับฟังและยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของตน	4.36	0.57	มาก
รวม ( $X_3$ )		4.42	0.49	มาก



จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.47) ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดหรือกิริยาที่แสดงถึงอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.52) ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในงานที่ทำร่วมกันจนกระทั่งงานสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.56) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพในการตัดสินใจร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.56) และ ผู้บริหารยอมรับฟังและยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของตน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.57) ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.47-0.57)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ )

(n=51)

ข้อที่	ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.46	0.43	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.47	0.41	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่าง และข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.47	0.44	มาก
4	ผู้บริหารมีความเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์พิพาทในองค์กร	4.47	0.44	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีปรองดองในองค์กร	4.52	0.42	มากที่สุด
รวม ( $X_4$ )		4.47	0.37	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D.= 0.42) ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.41) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่าง และข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.44) ผู้บริหารมีความเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์พิพาทในองค์กร ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.44) และผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.43) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.41-0.44)

ตารางที่ 11 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ )

(n=51)

ข้อที่	ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตน	4.53	0.41	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง	4.53	0.41	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.53	0.46	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะตน ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนตามความสนใจและความถนัดในสายงาน	4.51	0.41	มากที่สุด
5	ผู้บริหารนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.44	มาก
รวม ( $X_5$ )		4.50	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตน ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D.= 0.41) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D.= 0.41) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D.= 0.46) ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะตน ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนตามความสนใจและความถนัดในสายงาน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D.= 0.41) และ ผู้บริหารนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.41-0.46)

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ )

(n=51)

ข้อที่	ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสุจริต ในกระบวนการดำเนินงาน	4.68	0.30	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.76	0.25	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางใน การบริหารงานภายในองค์กร	4.78	0.31	มากที่สุด
4	ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการต่อต้านการ ทุจริตภายในองค์กร	4.70	0.36	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีนโยบายการต่อต้านการทุจริตภายใน องค์กร	4.63	0.33	มากที่สุด
รวม ( $X_6$ )		4.70	0.23	มากที่สุด

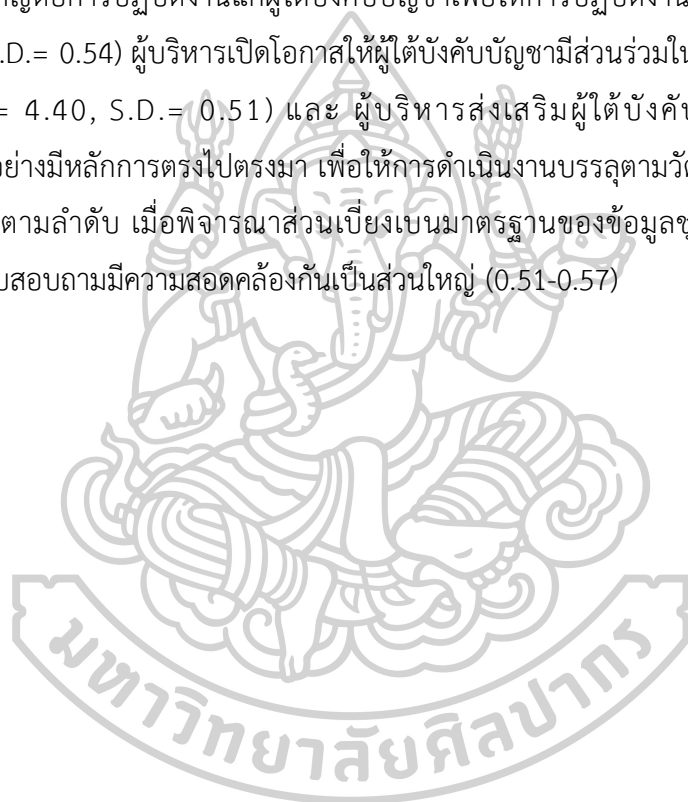
จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลางในการบริหารงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.78$ , S.D. = 0.31) ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.25) ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. = 0.36) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสุจริตในกระบวนการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.30) และ ผู้บริหารมีนโยบายการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.33) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.25-0.36)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ )

(n=51)

ข้อที่	การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	4.40	0.51	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.52	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.41	0.51	มาก
4	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.41	0.54	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.36	0.57	มาก
รวม ( $X_7$ )		4.40	0.48	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $S.D. = 0.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $S.D. = 0.52$ ) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $S.D. = 0.51$ ) ผู้บริหารให้ข้อมูลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $S.D. = 0.54$ ) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $S.D. = 0.51$ ) และ ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $S.D. = 0.57$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.51-0.57)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Definition: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน 51 แห่ง รวม 102 คน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) ที่ได้ ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
โดยภาพรวม( $Y_{tot}$ )

(n=51)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ )	3.99	0.65	มาก
2	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ )	4.22	0.54	มาก
3	โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ( $Y_3$ )	4.30	0.49	มาก
4	โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ )	4.32	0.47	มาก
5	การยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ )	4.34	0.47	มาก
6	การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ )	4.25	0.45	มาก
7	ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ )	3.97	0.64	มาก
8	บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $Y_8$ )	4.24	0.49	มาก
รวม ( $Y_{tot}$ )		4.21	0.44	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลข

คณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ ) ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. 0.47) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ ) ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D.= 0.47) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ( $Y_3$ ) ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.49) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ ) ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= 0.45) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $Y_8$ ) ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.= 0.49) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ ) ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.= 0.54) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ ) ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.= 0.65) และ ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ ) ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.= 0.64) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.45-0.65)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม( $Y_1$ )

(n=51)

ข้อที่	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำทุกเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	4.00	0.67	มาก
2	ครูได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพ	3.95	0.67	มาก
3	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.96	0.70	มาก
4	ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน และหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน	4.00	0.69	มาก
5	ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.05	0.62	มาก
รวม ( $Y_1$ )		3.99	0.65	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการประเมิน เลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.42) ครูได้รับค่าตอบแทนเป็น ประจำทุกเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.= 0.67) ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน และหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.= 0.69) ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D.= 0.70) และ ครูได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่งที่ เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตรา ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D.= 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.62-0.70)

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ )

(n=51)

ข้อที่	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	4.25	0.57	มาก
2	อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.21	0.54	มาก
3	อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้งาน และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	4.23	0.57	มาก
รวม ( $Y_2$ )		4.22	0.54	มาก



จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= 0.57) อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้งาน และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D.= 0.57) และ อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.54) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.54-0.57)

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ( $Y_3$ )

(n=51)

ข้อที่	โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการ พัฒนางาน( $Y_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการเรียนรู้สู่การ พัฒนาดำเนินงาน	4.28	0.53	มาก
2	ครูได้มีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการ เข้าร่วมอบรม สัมมนา มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.30	0.53	มาก
3	ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพจนเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอก องค์กร ครอบครัว นำไปสู่การเสริมสร้างความ มั่นคงด้านรายได้	4.33	0.48	มาก
รวม ( $Y_3$ )		4.30	0.49	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการ พัฒนางาน ( $Y_3$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับโอกาส ในการแสดงศักยภาพจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบครัว นำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงด้านรายได้ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.48) ครูได้มีโอกาสในการเผยแพร่ ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรม สัมมนา มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.53) และครูได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการเรียนรู้สู่การพัฒนาตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D.= 0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้อง กันเป็นส่วนใหญ่ (0.48-0.53)

ตารางที่ 18 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ ) (n=51)

ข้อที่	โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมี ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถใน การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างอิสระพอสมควร	4.33	0.45	มาก
2	ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	4.31	0.55	มาก
3	ครูได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.34	0.48	มาก
4	ครูได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.55	มาก
รวม ( $Y_4$ )		4.32	0.47	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.48$ ) ครูได้รับโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างอิสระพอสมควร ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.45$ ) ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.55$ ) และครูได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.55$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.45-0.55)

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ )

(n=51)

ข้อที่	การยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือในองค์กรของตนเอง	4.36	0.48	มาก
2	ครูมีโอกาสแสดงศักยภาพเมื่อต้องทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด	4.34	0.53	มาก
3	ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด	4.34	0.52	มาก
รวม ( $Y_5$ )		4.34	0.47	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการยอมรับทางสังคมในองค์กร ( $Y_5$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34 S.D. = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นใน

องค์กรตามที่ได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือในองค์กรของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.48) ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = 0.52) และครูมีโอกาสดูแลศักยภาพเมื่อต้องทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = 0.53) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.48-0.53)

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ )

(n=51)

ข้อที่	การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม	4.19	0.50	มาก
2	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม	4.28	0.48	มาก
3	มีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎระเบียบที่ยุติธรรม	4.26	0.46	มาก
	รวม ( $Y_6$ )	4.25	0.45	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ( $Y_6$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระมีความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.28, S.D. = 0.48) มีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎระเบียบที่ยุติธรรม ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D. = 0.46) และครูสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.46-0.50)

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
 ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ )  
 (n=51)

ข้อที่	ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่ การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ )	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.65	มาก
2	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.66	มาก
3	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเวลาสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.95	0.68	มาก
รวม ( $Y_7$ )		3.97	0.64	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่  
 การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D.= 0.64)  
 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป  
 น้อยได้ดังนี้ ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม  
 ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D.= 0.65) ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาครอบครัวได้  
 อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D.= 0.66) และครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ  
 เวลาสังคมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D.= 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 ของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่  
 (0.65-0.68)

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1  
 ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y<sub>8</sub>)

(n=51)

ข้อที่	บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y <sub>8</sub> )	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า	4.24	0.50	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์	4.23	0.51	มาก
3	กิจกรรมที่ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่าต่อชุมชน และสังคม	4.25	0.53	มาก
รวม (Y <sub>8</sub> )		4.24	0.49	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y<sub>8</sub>) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กิจกรรมที่ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่าต่อชุมชน และสังคม ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.= 0.53) ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D.= 0.50) และครูมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.= 0.51) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชุดนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (0.50-0.53)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.538**	.693**	.582**	.599**	.594**	.558**	.577**	.509**	.690**
X <sub>2</sub>	.541**	.653**	.552**	.613**	.472**	.419**	.374**	.392**	.595**
X <sub>3</sub>	.568**	.640**	.603**	.614**	.600**	.577**	.596**	.498**	.697**
X <sub>4</sub>	.622**	.624**	.560**	.587**	.551**	.663**	.558**	.507**	.694**
X <sub>5</sub>	.623**	.506**	.582**	.559**	.520**	.625**	.574**	.523**	.671**
X <sub>6</sub>	.557**	.590**	.486**	.546**	.423**	.533**	.468**	.368**	.592**
X <sub>7</sub>	.648**	.535**	.597**	.564**	.570**	.589**	.610**	.524**	.692**
X <sub>tot</sub>	.692**	.716**	.676**	.690**	.642**	.671**	.645**	.571**	.788**

\*\*มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (X<sub>tot</sub>) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r_{xy} = .788$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารรายด้าน (X<sub>1</sub> -X<sub>7</sub>) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ ) ( $r_{xy} = .697$ ) ด้านความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ ( $X_4$ ) ( $r_{xy} = .694$ ) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ ) ( $r_{xy} = .692$ ) ด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) ( $r_{xy} = .690$ ) ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ ) ( $r_{xy} = .671$ ) ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) ( $r_{xy} = .595$ ) ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) ( $r_{xy} = .592$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครุราชด้าน ( $Y_1$ - $Y_8$ ) กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .716$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .692$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .690$ ) ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .676$ ) ด้านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .671$ ) ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .645$ ) ด้านการยอมรับทางสังคมในองค์การ ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = .642$ ) ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .571$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารรายด้าน ( $X_1$ - $X_7$ ) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุราชด้าน ( $Y_1$ - $Y_8$ ) พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) กับด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .693^{**}$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) กับด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .368^{**}$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทั้งหมดจำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) รวมทั้งสิ้น 102 คน จากโรงเรียน 51 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.44 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ ยูกล์ (Yukl) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน และระดับมากจำนวน 4 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ( $X_6$ ) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $X_2$ ) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ( $X_5$ ) ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวาสภาพจิตใจ ( $X_4$ ) ความอ่อนน้อมถ่อมตน ( $X_3$ ) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $X_7$ ) และ ความซื่อสัตย์ ( $X_1$ ) ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Y<sub>5</sub>) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Y<sub>4</sub>) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (Y<sub>3</sub>) การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Y<sub>6</sub>) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y<sub>8</sub>) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (Y<sub>2</sub>) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y<sub>1</sub>) และความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Y<sub>7</sub>) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (X<sub>1</sub>) กับด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (Y<sub>2</sub>) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม (X<sub>6</sub>) กับด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y<sub>8</sub>) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการวางหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนโยบายชัดเจนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 1 ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงาน มีการสื่อสารข้อมูลกับครูอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ของงานส่วนรวม ในด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าอบรมในหลักสูตรที่สนใจ และให้โอกาสครูทุกคนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ สอนศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตัวเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา สุขกลิ่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของครู โดยให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกรักพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะ

ส่งผลต่อคุณภาพของงานและองค์การ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกำชัย เสนากิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริกันต์ บุญฤทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจรรยาชีวิต และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครู ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของครูทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้จริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและความผาสุกภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.44 - 0.80 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.55 - 0.77

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นหากบริหารงานด้วยการพัฒนาการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา การยึดมั่นและรักษาสัญญา การรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจของตนเอง การไม่ปกปิดข้อเท็จจริงที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน และการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีกระบวนการนำเสนอและเผยแพร่ สามารถตรวจสอบได้ และมีหลักฐานประจักษ์ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการประเมินค่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ให้สูงขึ้น ดังตัวอย่างการเปิดรับฟังความคิดเห็นในด้านการบริหารงานจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีการทำแบบสอบถามเพื่อประเมินการบริหารงานอย่างอิสระ และเผยแพร่ข้อมูลสำคัญในการบริหารงานในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เป็นต้น

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นการมุ่งเน้นยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยการให้ความสำคัญในการจัดสรรเวลาของหน้าที่การงาน ตลอดจนการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และเวลาของสังคมได้อย่างลงตัวย่อมส่งผลต่อการประเมินค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคลให้สูงขึ้น ดังตัวอย่างการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนโดยเฉพาะงานเอกสารที่ไม่จำเป็น งานบริหาร

จัดการสำนักงานที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน อาจจัดหาบุคลากรสนับสนุนทดแทน มีการกำหนดภาระงานและปริมาณงานอย่างชัดเจน จัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคน เป็นต้น

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็เพิ่มตามไปด้วย เมื่อผู้บริหารมีความซื่อสัตย์มีความเป็นธรรมและมีความยุติธรรม ครูย่อมได้รับโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้ได้ แสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถอย่างทั่วถึงทุกคน ส่งผลต่อการสร้างเสริมให้ครูได้รับการยอมรับทางสังคมในองค์กร ผู้บริหารที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเห็นอกเห็นใจและมีการเยียวยาสภาพจิตใจของครู สะท้อนผ่านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กรอย่างเหมาะสม ให้อิสระในการทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ย่อมสร้างความผูกพันในที่ทำงาน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประจักษ์ และเมื่อผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ย่อมมีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้ครูได้มีบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กรตามไปด้วยเช่นกัน ผู้บริหารที่มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมย่อมมีการจัดสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามั่นคงในวิชาชีพ ให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ย่อมส่งผลถึงอัตราการคงอยู่ของครูและความมีประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษานั้น ๆ อย่างแน่นอน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แพร่หลายและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ นักการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

## รายการอ้างอิง

- กำชัย เสนากิจ. "คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557.
- กิงพร ทองใบ. "การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน." ใน เอกสารประกอบการอบรมการเสริมความรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2559.
- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2564.
- คนาวุฒิ กังวาลเนาวรัตน์. "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2564.
- จตุพงษ์ สอนศรี. "การศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2565.
- ไชยชมภู, สุรัตน์. "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา." วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 8, 2 (เมษายน - กันยายน 2557): 1.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.
- ณัฐฐา แดงกำ. "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- ติณ ปรัชญพฤทธิ์. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง, 2554.

ไทยรัฐออนไลน์. ป.ป.ช. ลงดาบ ผอ.ร.ร.สามเสน "วิโรฒ" ริดเงินแป๊ะเจี๊ยะ 1.4 ล้าน ผากเด็กเรียน.

เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1663796>

นันทนาธรณ์, พิพัฒน์. **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558.

บุญแสง ชีระภากร. **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน , 2533.

ประชุม โพธิกุล. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2550.

ประยุทธ์ มหากิจศิริ. **คนเด่น : นักบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2543.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **ภาวะผู้นำความสำคัญของการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาสถาบันบันลือธรรม, 2548.

พัชสิริ ชมภูคำ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล, 2552.

พิทา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2558.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์. "ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล." สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2566.

มัทนา วัฒนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง, 2561.

มุกมณี มีโชคชูสกุล. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2555.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

รัตนา ศุขกลิน. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. **คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, 2560.

วันเฉลิม รูปสูง. "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2564.



- วิโรจน์ สารรัตน์. **ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, 2557.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559, 156.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย." *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 2556.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)**. เข้าถึงเมื่อ 27 ตุลาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์, 2558.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565**. เข้าถึงเมื่อ 30 เมษายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.sesao1.go.th/file/plan63-65.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง**. เข้าถึงเมื่อ 27 ตุลาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/544715>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)**. เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม 2565. เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)
- . **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)**. เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566. เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13\\_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. เข้าถึงเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก [https://www.stou.ac.th/Offices/Oaa/OaaOldPage/Professional/Train\\_Professional/oaainfo/oa/Dept/Dept04/webcur63/Rule\\_MUA/Plan\\_Inter2560-2579.pdf](https://www.stou.ac.th/Offices/Oaa/OaaOldPage/Professional/Train_Professional/oaainfo/oa/Dept/Dept04/webcur63/Rule_MUA/Plan_Inter2560-2579.pdf)

- . รายงานวิจัยผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปี ข้างหน้า. เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2567. เข้าถึงได้จาก [https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/\\_5\\_piikhaanghnaa1.pdf](https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/_5_piikhaanghnaa1.pdf)
- สุดา สุวรรณภิญโญ. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์, 2551.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม**. เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2566. เข้าถึงได้จาก [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/onlinemag\\_preview.php?cid=773](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=773)
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์, 2545.
- สุธรรม รัตนโชติ. **พฤติกรรมองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ท็อป, 2552.
- สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง. "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18." *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2560.
- เอ็มจีอาร์ออนไลน์. "ครูเวร" ยังไม่จบ พบยังมีโรงเรียนผีนค้ำสั่งปรับเปลี่ยนคำพูด ให้อนเฝ้าเหมือนเดิม. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2567. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/online-section/detail/9670000007971>
- Bernardin, John, and Joyce E. A. Russell. **Human Resources Management: An Experiential Approach**. 6<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Best, John W., and James V. Kahn. **Research in Education**. 10<sup>th</sup> ed. Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006.
- Bluestone, Irving. "Implementing Quality of Work Life Programs." **Management Review** 6, 9 (1977): 43-46.
- Brown, M. E., L. K. Treviño, and D. A. Harrison. "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 97, 2 (July 2005): 117-34.
- Burns, James McGregor. **Leadership**. New York: Harper and Row, 1978.
- Cascio, Wayne F. **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill, 1995.
- Çetinkanat, Ayşe Canan, and Meltem Akin Kösterelioğlu. "Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers." **Universal Journal of Educational Research** 4, 8 (2016): 1778-86.

- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper and Row Publisher, 1984, 160-61.
- Delamotte, Yves, and Shin-ichi Takezawa. **Quality of Work Life in International Perspective**. Geneva: International Labor Office, 1984.
- Dessler, Gary. **Human Resource Management**. 10<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education, 2005.
- Dubrin, Andrew J. **Fundamentals of Organizational Behavior**. Canada: Thomson South-Western, 2005.
- Gordon, Judith R. A. **Diagnostic Approach to Organization Behavior**. 3<sup>rd</sup> ed. Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991.
- Greenberg, Jerald, and Robert A. Baron. **Behavior in Organizations**. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1995.
- Hemphill, John K., and Alvin E. Coons. **Development of the Leader Behavior Description Questionnaire**. Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research, 1957.
- House, Robert J. **Leadership Quarterly**. Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory, 1996.
- Huse, Edgar F., and Thomas E. Cumming. **Organization Development and Change**. 4<sup>th</sup> ed. Minnesota: West Publishing Co, 1989.
- Hüseyin, Akar. "The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers." **European Journal of Educational Research** 7, 2 (February 2018): 169-80.
- John, W. Best. **Research in Education**. Prentice-Hall Inc: New Jersey, 1970, 190.
- Kalshoven, k et al. "Ethical Leadership at Work Questionnaire (Elw): Development and Validation of a Multidimensional Measure." **The Leadership Quarterly** 22, 1 (February 2011): 51-69.

- Kanokorn, S., A. Wallapha, and T. K. Ngang. "Indicators of Ethical Leadership for School Principals in Thailand." **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 93 (October 2013): 2085-89.
- Krejcie, Robert V., and Daryle w. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Educational and Psychological Measurement**, November (1970).
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1992.
- Louis, R. N. **Participation Productivity and Quality of Working Life**. London: Prentice-Hall, 1998.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration**. 7<sup>th</sup> ed.: California SAGE Publications, 2022.
- Milkovich, George T., and William F. Gulick. **Personal Human Resource Management: A Diagnostic Approach**. 4<sup>th</sup> ed. Texas: Business, 1985.
- Resick, Christian J. et al. "A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership." **Journal of Business Ethics** 63, 4 (February 2006): 345 -59.
- Robbins, Stephen P. **Organization Behavior**. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1991.
- Skrovan, Daniel J. **Quality of Work Life: Perspectives for Business and the Public Sector**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1983.
- Tannenbaum, S. I, K. A. Smith-Jentsch, and behson S. J. **Training Team Leaders to Facilitate Team Learning and Performance**. Washington DC: American Psychological Association, 1998.
- Urbina Susana. **Essentials of Psychological Tests**. New Jersey: John Wiley & Sons, 2004.
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of Working Life." **Harvard Business Review** 27, 3 (May – June, 1974): 12.
- Yildirim, Atila, and Ibrahim Bastug. "Teachers' Views About Ethical Leadership Behaviors of Primary School Directors." **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 2, 2 (2010): 4109-14.

Yukl, Gary A. **Leadership in Organization**. Essex: Pearson Education Limited, 2013.

———. **Leadership in Organizations**. 7<sup>th</sup> ed. . Upper Saddle River NJ: Prentice Hall, 2010.





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/494

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ สุวัฒนา เลี่ยมประวัตติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง รหัสนักศึกษา 630620046 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (ตามลำดับตัวอักษร)

1. นางสาวนภาพร วงศ์พุทธา
 

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ดร.ประทีป กาลเขว้า
 

ตำแหน่ง วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร  
จังหวัดขอนแก่น

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. รองศาสตราจารย์ สุวัฒนา เลี่ยมประวัติ
 

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาศาสตร์และภาษาเอเชียอาคเนย์  
มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ดร.สำอังก์ จันทนตรี
 

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพยุหะภูมิวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษามหาสารคาม

วุฒิการศึกษา พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. นายอนุสรณ์ กะตามัน
 

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอนภาษาไทย  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา



**ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
<b>ตัวแปร X ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</b>								
<b>ความซื่อสัตย์ (integrity: X<sub>1</sub>)</b>								
1. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารรับผิดชอบในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจของตนในการบริหารงาน	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
4. ผู้บริหารไม่ปกปิด หรือปิดบังข้อเท็จจริงที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism: X<sub>2</sub>)</b>								
6. ผู้บริหารยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของงานส่วนรวม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารพร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
9. ผู้บริหารมีความสุขใจเมื่อได้มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
10. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นว่าผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ของตนเสมอ	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
<b>ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility: X<sub>3</sub>)</b>								
11. ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	-1	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
13. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดหรือกิริยาที่แสดงถึงอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในงานที่ทำร่วมกันจนกระทั่งงานสำเร็จ	1	1	1	1	-1	3	0.60	ใช้ได้
15. ผู้บริหารยอมรับฟังและยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของตน	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
<b>ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing: X<sub>4</sub>)</b>								
16. ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
17. ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่าง และข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารมีความเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์พิพาทในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth: X<sub>5</sub>)</b>								
21. ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตน	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
22. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
23. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะตน ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนตามความสนใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
25. ผู้บริหารนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ เกิด การ เรียน รู้ และ พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice: X<sub>6</sub>)</b>								
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสุจริตในกระบวนการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารมีความยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางในการบริหารงานภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารมีนโยบายการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment: X<sub>7</sub>)</b>								
31. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
33. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ตัวแปร Y คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>								
<b>ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation: Y<sub>1</sub>)</b>								
36. ครูได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำทุกเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
37. ครูได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38. ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39. ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานและหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
40. ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (safe and healthy working conditions: Y<sub>2</sub>)</b>								
41. สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42. อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43. อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้งาน และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (immediate opportunity to use and develop human capacities: Y<sub>3</sub>)</b>								
44. ครูได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการเรียนรู้สู่การพัฒนาตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45. ครูได้มีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมสัมมนา มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
46. ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบครัว นำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงด้านรายได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (future opportunity for continued growth and security: Y<sub>4</sub>)</b>								
47. ครูได้รับโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างอิสระพอสมควร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48. ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49. ครูได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50. ครูได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การยอมรับทางสังคมในองค์กร (social integration in the work organization: Y<sub>5</sub>)</b>								
51. ครูสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือในองค์กรของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
52. ครูมีโอกาสแสดงศักยภาพเมื่อต้องทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53. ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (constitutionalism in the work organization: Y<sub>6</sub>)</b>								
54. ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามสมควร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55. ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความเป็นส่วนตัวตามสมควร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
56. มีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบที่ยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การทำงานและเวลาส่วนบุคคล (work and the total life space: Y<sub>7</sub>)</b>								
57. ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
58. ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
59. ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาสังคมได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
<b>บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life: Y<sub>8</sub>)</b>								
60. ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
61. ครูมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62. กิจกรรมที่ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่าต่อชุมชน และสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.988	.989	62

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.252	3.633	4.567	.933	1.257	.045	62

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	259.4667	1278.326	.788	.988
x1.2	259.3333	1279.816	.754	.988
x1.3	259.2667	1268.823	.844	.988
x1.4	259.3000	1277.183	.885	.988

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.5	259.3333	1276.506	.811	.988
x2.1	259.0667	1284.133	.830	.988
x2.2	259.1667	1274.902	.808	.988
x2.3	259.0667	1282.616	.862	.988
x2.4	259.1000	1279.748	.858	.988
x2.5	259.2333	1275.909	.890	.988
x3.1	259.1667	1278.489	.886	.988
x3.2	259.4333	1271.909	.841	.988
x3.3	259.3333	1270.230	.836	.988
x3.4	259.1667	1287.592	.709	.988
x3.5	259.3333	1274.023	.813	.988
x4.1	259.2333	1272.323	.904	.988
x4.2	259.2667	1274.133	.732	.988
x4.3	259.2667	1271.720	.922	.988
x4.4	259.1667	1282.075	.816	.988
x4.5	259.2000	1280.372	.802	.988
x5.1	259.1333	1276.878	.915	.988
x5.2	259.0333	1281.551	.826	.988
x5.3	259.1000	1282.093	.812	.988
x5.4	259.1333	1279.706	.859	.988
x5.5	259.2667	1273.995	.882	.988
x6.1	259.2000	1277.131	.861	.988
x6.2	259.3333	1267.954	.913	.988
x6.3	259.3333	1262.161	.925	.988
x6.4	259.2667	1263.030	.835	.988
x6.5	259.3333	1265.333	.814	.988

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x7.1	259.3000	1280.769	.816	.988
x7.2	259.3000	1281.803	.797	.988
x7.3	259.2333	1281.633	.836	.988
x7.4	259.2000	1276.717	.869	.988
x7.5	259.1333	1279.085	.935	.988
y1.1	259.9667	1292.585	.549	.988
y1.2	259.8667	1295.913	.539	.988
y1.3	259.9667	1280.930	.604	.988
y1.4	259.8000	1292.855	.579	.988
y1.5	259.8000	1283.200	.679	.988
y2.1	259.2667	1303.168	.549	.988
y2.2	259.5667	1291.978	.632	.988
y2.3	259.4667	1295.637	.643	.988
y3.1	259.2667	1285.789	.821	.988
y3.2	259.3333	1288.161	.735	.988
y3.3	259.3333	1290.575	.743	.988
y4.1	259.3333	1286.989	.822	.988
y4.2	259.2667	1287.651	.781	.988
y4.3	259.3000	1292.769	.631	.988
y4.4	259.5000	1278.259	.698	.988
y5.1	259.3667	1302.033	.628	.988
y5.2	259.3333	1300.161	.658	.988
y5.3	259.2667	1295.926	.661	.988
y6.1	259.5333	1291.085	.732	.988
y6.2	259.5667	1286.668	.737	.988
y6.3	259.3000	1292.907	.744	.988

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y7.1	259.6667	1283.747	.599	.988
y7.2	259.7000	1286.010	.634	.988
y7.3	259.6000	1289.903	.612	.988
y8.1	259.4333	1303.357	.457	.988
y8.2	259.3000	1299.597	.535	.988
y8.3	259.3000	1296.769	.653	.988



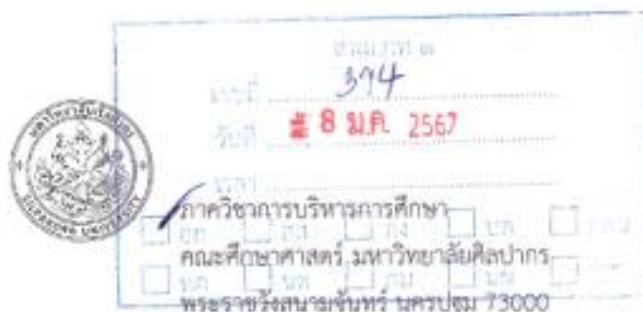




ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียน  
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว 8612.2/557



14 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตระงับในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวอย่าง/ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวปัทมวรรณ ไชติกลาง รหัสนักศึกษ 630620046 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร หรือผู้รักษาการแทน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อประกอบการทำวิจัย

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุญาตระงับจากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตือเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 09 3979 3455

ที่ ศธ ๐๔๒๔๐/ว๒๑๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต ๑  
อาคารหอประชุมพญาไท ซอยศรีอยุธยา ๕  
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน (ดังแนบ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (QR Code)

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ได้รับแจ้งจากมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่า นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” จึงมีความจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร หรือผู้รักษาการแทน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (QR Code) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ขอให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายถนอม บุญโต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

กลุ่มอำนวยการ

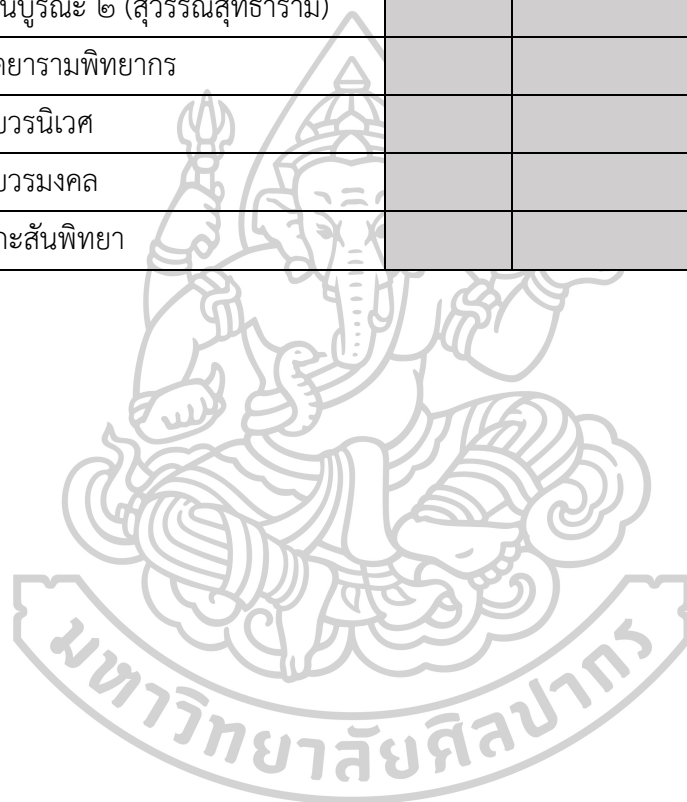
โทร ๐ ๒๓๕๔ ๕๙๖๖

<http://www.sesao๑.๑๐.th>

**รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**  
**จำนวน 59 โรงเรียน**

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน
1	โยธินบูรณะ	27	ชินนรสถิตวิทยาลัย
2	สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	28	เบญจมาภรณ์วิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ศึกษานารี	29	สันติราษฎร์วิทยาลัย
4	รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	30	ราชวินิตบางแคปานขำ
5	สามเสนวิทยาลัย	31	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
6	สวนกุหลาบวิทยาลัย	32	สุวรรณารามวิทยาคม
7	สตรีวิทยา	33	มหารณพาราม
8	วัดราชโอรส	34	ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน
9	มัธยมวัดสิงห์	35	ราชันนทาทจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2
10	เทพศิรินทร์	36	วัดอินทาราม
11	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	37	สายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์
12	บางปะกอกวิทยาคม	38	มัธยมวัดนายโรง
13	มัธยมวัดหนองแขม	39	มัธยมวัดดุสิตาราม
14	ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ	40	ไตรมิตรวิทยาลัย
15	โพธิสารพิทยากร	41	วัดราชาธิวาส
16	วัดนวลนรดิศ	42	นวลนรดิศวิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก
17	ทวีธาภิเศก	43	ฤทธิณรงค์รอน
18	บางมดวิทยา "สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์"	44	ที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
19	ราชวินิต มัธยม	45	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม
20	วัดพุทธบูชา	46	อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
21	ที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	47	มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์
22	สตรีวัดอัมรินทร์	48	มัธยมวัดเบญจมบพิตร

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน
23	วัดราชบพิธ	49	ศีลาจารย์พัฒนา
24	ปัญญาवारคุณ	50	วัดประดู่ในทรงธรรม
25	จันทร์ประดิษฐารามวิทยา	51	วัดน้อยนพคุณ
26	สตรีวัดระฆัง	52	ธนบุรีวรเทพพิลารักษ์
53	ไชยนิรมลวิทยา		
54	มัธยมวัดดาวทอง		
55	โยธินบูรณะ ๒ (สุวรรณสุทธาราม)		
56	วิมุตยารามพิทยากร		
57	วัดบวรนิเวศ		
58	วัดบวรมงคล		
59	มักกะสันพิทยา		





ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวน 1 คน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง และข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ตอบแบบสอบถาม คนละ 1 ฉบับ

3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 66 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ

4. ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม โดยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในอนาคตต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

5. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนให้กับเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่รับแบบสอบถามจากผู้วิจัย เพื่อที่จะได้รวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ แล้วจัดส่งคืนให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ต่อไป

ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 097-9535442

## แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	( ) 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	( ) 02
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	( ) 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้รักษาการในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ	( ) 04



## ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

**คำชี้แจง** ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาตัดสินใจว่า ตัวท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง/ครู) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>1. ความซื่อสัตย์</b>							
1	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา						( ) 05
2	ผู้บริหารรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 06
3	ผู้บริหารรับผิดชอบในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจของตนในการบริหารงาน						( ) 07
4	ผู้บริหารไม่ปกปิด หรือปิดบังข้อเท็จจริงที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน						( ) 08
5	ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้						( ) 09
<b>2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม</b>							
6	ผู้บริหารยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของงานส่วนรวม						( ) 10
7	ผู้บริหารพร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม						( ) 11

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						( ) 12
9	ผู้บริหารมีความสุขใจเมื่อได้มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 13
10	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นว่าผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ของตนเสมอ						( ) 14
<b>3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน</b>							
11	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 15
12	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และเคารพในการตัดสินใจร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 16
13	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดหรือกิริยาที่แสดงถึงอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 17
14	ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในงานที่ทำร่วมกันจนกระทั่งงานสำเร็จ						( ) 18
15	ผู้บริหารยอมรับฟังและยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของตน						( ) 19
<b>4. ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ</b>							
16	ผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 20
17	ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						( ) 21

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่าง และข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 22
19	ผู้บริหารมีความเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์พิพาทในองค์กร						( ) 23
20	ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร						( ) 24
<b>5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล</b>							
21	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตน						( ) 25
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง						( ) 26
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						( ) 27
24	ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะตน ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนตามความสนใจและความถนัดในสายงาน						( ) 28
25	ผู้บริหารนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						( ) 29

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม</b>							
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสุจริต ในกระบวนการดำเนินงาน						( ) 30
27	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและไม่เลือก ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						( ) 31
28	ผู้บริหารมีความยุติธรรม และวางตัวเป็น กลางในการบริหารงานภายในองค์กร						( ) 32
29	ผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการ ต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร						( ) 33
30	ผู้บริหารมีนโยบายการต่อต้านการทุจริต ภายในองค์กร						( ) 34
<b>7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>							
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร						( ) 35
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อ ประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						( ) 36
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์						( ) 37
34	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่สำคัญต่อการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การ ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด						( ) 38
35	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้กล้า แสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์						( ) 39

### ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

**คำชี้แจง** ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาตัดสินใจว่า ตัวท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง/ครู) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>							
36	ครูได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำทุกเดือน เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต						( ) 40
37	ครูได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพ						( ) 41
38	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ						( ) 42
39	ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน และหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน						( ) 43
40	ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้						( ) 44

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>							
41	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย						( ) 45
42	อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						( ) 46
43	อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสถานที่ทำงานมีคู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้งาน และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง						( ) 47
<b>3. โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน</b>							
44	ครูได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเป็นการเรียนรู้สู่การพัฒนาตำแหน่งงาน						( ) 48
45	ครูได้มีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรม สัมมนา มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						( ) 49
46	ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบครัว นำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงด้านรายได้						( ) 50

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน</b>							
47	ครูได้รับโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างอิสระพอสมควร						( ) 51
48	ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						( ) 52
49	ครูได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						( ) 53
50	ครูได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						( ) 54
<b>5. การยอมรับทางสังคมในองค์กร</b>							
51	ครูสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือในองค์กรของตนเอง						( ) 55
52	ครูมีโอกาสแสดงศักยภาพเมื่อต้องทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด						( ) 56
53	ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในองค์กรของตน และหน่วยงานต้นสังกัด						( ) 57

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>6. การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร</b>							
54	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม						( ) 58
55	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ ความเป็นส่วนตัวตามความเหมาะสม						( ) 59
56	มีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎระเบียบที่ยุติธรรม						( ) 60
<b>7. ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล</b>							
57	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม						( ) 61
58	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						( ) 62
59	ครูสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และเวลาสังคมได้อย่างเหมาะสม						( ) 63
<b>8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>							
60	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า						( ) 64
61	ครูมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์						( ) 65
62	กิจกรรมที่ครูได้มีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่าต่อชุมชนและสังคม						( ) 66

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถาม

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวปัทมวรรณ โชติกลาง

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.)

สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2563 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม

